

HABLEMOS DE SEGURIDAD

10 MITOS EN LA GESTIÓN DE SEGURIDAD
LABORAL

II



INTRODUCCION

La gestión de la seguridad laboral tiene una gran importancia, tanto para las personas, como para las organizaciones y la sociedad, ya que contribuye a mejorar la productividad, la calidad, la innovación, la satisfacción y la competitividad, así como a disminuir la siniestralidad, el absentismo, la rotación y la conflictividad.

Sin embargo, la gestión de la seguridad laboral también está rodeada de muchos mitos, creencias y prejuicios, que pueden dificultar su comprensión, su aplicación y su mejora. Estos mitos pueden tener su origen en la ignorancia, la desinformación, la tradición, la costumbre, la conveniencia o la resistencia al cambio, y pueden afectar tanto a los trabajadores y las trabajadoras, como a los empleadores y las empleadoras, y a los profesionales y las profesionales de la seguridad laboral.

En este Segundo ebook, vamos a desmontar otros 10 de los mitos más comunes y extendidos sobre la gestión de la seguridad laboral, y a ofrecer una visión más realista, actualizada y fundamentada de esta disciplina.

Inspirado en el Libro Safety Mith 101: Musings on miths, misunderstandings and more, de Carten Bush.

MITO 11

1

LOS ABSOLUTOS SON UNA MUESTRA DE COMUNICACIÓN TRANSPARENTE Y FIRME

"NUNCA comprometemos la seguridad", "estás con nosotros o en nuestra contra?", "la meta es Cero", "trabajo seguro o no trabajo" "rock o reguetón?"; son afirmaciones comunes en la vida y en la gestión de Seguridad.

El problema es que después de que una accidente pasa, el razonamiento simplificado siempre concluye en cómo hubo un accidente. Es una prueba de que la persona en cuestión no trabajó "de manera segura" y "comprometió la seguridad". Y estos argumentos que suenan en principio correctos, llevan al juicio.

Los absolutos tienen varios problemas y representan una visión binaria que no reconoce el universo de condiciones que hay entre los dos opuestos.

Los Absolutos caen fácilmente en el cinismo y la incoherencia, porque sabemos que el mundo es de matices y la seguridad no es la excepción. Sentencias tales como: "Está totalmente prohibido intervenir equipos en movimiento", chocan con la realidad de que algunas tareas, por ejemplo, mantenimientos que requieren de intervención.

www.tuseguridadimparable.com

MITO 11

También cuando definimos por ejemplo que TOD@S debemos usar un elemento de protección personal, sin tener en cuenta el nivel de Riesgo existente y las incomodidades que esto pueda causar o la aparición de nuevos riesgos, ejemplo, ergonómicos ... muchas veces solo por "parecer que somos seguros"

Los mensajes "todo o nada" muchas veces nos llevan a la confrontación, la discusión, el desacuerdo y están muy relacionados al enfoque meramente del "compliance". Es un enfoque facilista que deja todo en el llenado de una lista de verificación, "cumple" o "no cumple" y no reconoce las historias que hay en entre los dos mundos que muchas veces lo que reflejan, es una demostración de la inconveniencia del argumento absoluto.

Y que hablar de "La seguridad es primero", quien no ha sentido en algún momento que es una declaración bien intencionada pero vacía cuando otros aspectos se ponen por delante (productividad, costo....), tal vez es mejor no decirlo!!!! (Más adelante profundizaremos en este mito)

Al final, como Anakin nos dijo: "solo los Sith piensan en absolutos". Declaración que puede servir como regla general para recordarle que es prudente mantenerse alejando de los absolutos. A menos que te parezca unirte al lado oscuro de la fuerza (1)

www.tuseguridadimparable.com

MITO 12

CAUSACIÓN ES IGUAL A CORRELACIÓN

3

"Casi cualquier día encontrarás historias en los medios de comunicación que digan que la ciencia ha descubierto que...". Después de esto sigue una conexión habitual (percibida) entre una actividad, factor ambiental, compuesto químico o tipo de alimento y la salud, el bienestar, la ineptitud y la tasa de mortalidad.(1)

Esta es una situación muy común en seguridad, donde muchas veces usamos datos "estadísticos" para probar algún punto en el que creemos previamente.

Causación claramente implica correlación, porque la causa y el efecto suceden juntos. Pero lo contrario no es cierto. Correlación no prueba causación, incluso si hubiese una alta correlación.

Especialmente en las situaciones en las que tenemos humanos de por medio, las correlaciones pueden suceder sin estar ligadas a situaciones que se puedan atribuir como causas. Imagina una fábrica ha implementado un programa de seguridad riguroso en el que todos los trabajadores deben usar cascos de seguridad en todo momento. Después de un tiempo, el número de accidentes reportados disminuye significativamente.

MITO 12

CAUSACIÓN ES IGUAL A CORRELACIÓN

4

Sin embargo, alguien podría malinterpretar esta situación y asumir que el uso de los cascos de seguridad es la causa directa de la disminución de los accidentes. Esta sería una confusión entre causación y correlación. En realidad, el uso de los cascos de seguridad puede estar correlacionado con la disminución de los accidentes, pero no necesariamente es la causa directa de esa disminución.

La verdadera causa podría ser un conjunto de factores, como la implementación de prácticas de trabajo más seguras, la capacitación de los trabajadores en medidas de seguridad, la concienciación sobre los riesgos laborales. Atribuir la disminución de accidentes únicamente al uso de los cascos podría llevar a decisiones erróneas, como pensar que solo implementar cascos solucionará todos los problemas de seguridad, descuidando otros aspectos importantes.

Es por ello que hay que ser muy cuidadoso en las investigaciones de incidentes y tener mucho más presente la "historia" que hay detrás de lo sucedido, lo que la gente dice, piensa, siente, que solo los datos duros y fríos...

MITO 13

5

JUZGAR A LOS PROFESIONALES DE LA SEGURIDAD POR LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES


Muchas personas tienden a juzgar al profesional de seguridad por su "éxito" en prevenir accidentes. Incluso en sus metas personales se incluyen con gran ponderación el KPI de Frecuencia total de accidentes.

En la Mayoría de los casos un profesional de seguridad trabaja indirectamente a través del asesoramiento sobre riesgos y las medidas para combatirlo. Pero la gente que realmente "crea seguridad" son los empleados y los gerentes. Como comenta Carten Bush: "en mas de 2 décadas en seguridad, no puedo afirmar con certeza un solo accidente que haya evitado. En parte porque es un poco difícil, filosóficamente, identificar algo que no ha sucedido. Pero sobre todo porque solo he sido una de las personas que ha ayudado a hacer las cosas mas seguras" (1) Un entorno seguro de trabajo es la sumatoria o multiplicación de diversas capas: Decisiones seguras; diseño, equipo e instalaciones adecuadas; excelente sistemas de seguridad y procesos de trabajo; liderazgo de seguridad y un comportamiento seguro. Por lo tanto dejar toda la responsabilidad del resultado a una persona no suena Racional.



MITO 13

6



Cómo dice Todd Conklin en su libro "Pre-accident investigations": un Profesional de seguridad, siempre está a una torcedura de tobillo de ser el peor profesional de seguridad de la historia! Por otro lado, decir que la ausencia de accidentes es una muestra de que tan seguro es un sistema, o es siempre una prueba automática de que todo va bien, no refleja la compleja realidad que en ocasiones es una combinación de circunstancias con suerte.

"Los accidentes son una pobre medición de la seguridad. los profesionales de seguridad deben ser juzgados por su contribución a hacer las cosas mas seguras. Deben ser juzgados por acciones y actividades que crean seguridad en el lugar de por los resultados sobre los que tienen poco o ningún control"(1)

Mientras los managers pretendan seguir "midiendo" la seguridad solo con un par de indicadores de resultado, estaremos al vaivén de hechos que pueden ser incontrolables y tomado decisiones de cambiar lo que se está haciendo, mal gastando recursos, sin tener visión a largo plazo y ante todo generando una frustración inmensa en los profesionales de seguridad que no hayan que mas hacer o inventar cada vez que sucede algo y que con frecuencia salen crucificados.

(1) Inspirado en el Libro Safety Mith 101: Musings on miths, misunderstandings and more, de Carten Bush.

MITO 14

7

EL "BENCHMARKING" ES BUENO PARA LA SEGURIDAD

El benchmarking es una práctica común en la gestión empresarial, donde las organizaciones comparan sus procesos, prácticas y resultados con los de otras empresas líderes en su industria. Se supone que el benchmarking ayuda a identificar oportunidades de mejora y a adoptar las mejores prácticas.

- Debate: Carsten Busch cuestiona este mito y argumenta que el benchmarking puede tener efectos negativos en la seguridad. Algunas razones son:
 - Enfoque en la competencia: El benchmarking a menudo se centra en compararse con otras organizaciones, lo que puede llevar a una competencia poco saludable en lugar de un enfoque en la seguridad real y las necesidades específicas de la propia organización.
 - Falta de contexto: Las organizaciones pueden adoptar prácticas de seguridad de otras empresas sin considerar su contexto único, como la cultura, los riesgos específicos y las capacidades internas.
 - Copia ciega: El benchmarking puede llevar a una "copia ciega" de prácticas sin una comprensión profunda de por qué funcionan o si son adecuadas para la organización.
- Alternativa: En lugar de depender exclusivamente del benchmarking, Busch sugiere que las organizaciones deben enfocarse en comprender sus propias necesidades y desafíos de seguridad. Deben desarrollar soluciones personalizadas basadas en una evaluación completa de sus riesgos y recursos.



MITO 15

8

EL HUMOR NO TIENE CABIDA EN LA SEGURIDAD

"Parece que no hay correlación entre la seriedad y ser bueno en lo que haces " (1)

Claramente la seguridad de todos es un tema serio e importante, pero muchas veces no se tiene en cuenta lo que se puede hacer con una sonrisa. Todo puede ser más fácil cuando logras sacarle una sonrisa a las personas.

El humor desempeña un rol significativo en nuestro entorno laboral y en la vida en general. Cuando enfrentamos momentos de adversidad o desánimo en el trabajo, utilizar el humor puede ser una herramienta poderosa para cambiar la dinámica y mejorar la productividad.

En mi experiencia, he encontrado que recurrir al humor en situaciones difíciles con mi equipo de trabajo ha generado resultados sorprendentes. En lugar de sumirnos en la culpa y la desesperación cuando enfrentamos contratiempos, el humor nos permite liberar tensiones y ver los problemas desde una perspectiva más ligera.



MITO 15

9



Es como si estuviéramos atrapados en arenas movedizas y el humor nos proporcionara un flotador para mantenernos a flote. En lugar de hundirnos en la negatividad, nos ayuda a mantener una mentalidad positiva y creativa, lo que finalmente nos permite abordar los desafíos con mayor claridad y efectividad.


Algunas veces por darle mas importancia al tema, Los profesionales de seguridad tendemos a ser percibidos como personas serias y ceremoniosas, lo que puede crear una barrera emocional que nos mantiene distantes de sus colegas y de la gente en general.

Sin embargo, al introducir el humor en este entorno, podemos romper esa barrera y crear conexiones más genuinas. El humor nos permite humanizarnos, mostrando nuestro lado más auténtico y vulnerable. Cuando las personas se ríen juntas, se crea un ambiente de camaradería y confianza que es esencial en el trabajo en equipo.

MITO 16

10

PROGRAMAS DE OBSERVACIONES DE COMPORTAMIENTO CREAN SEGURIDAD

¿Es realmente posible observar y juzgar el error humano? ¿Quién tiene la autoridad para decidir lo que es un error y lo que no lo es? Estas son preguntas cruciales que surgen al considerar los esquemas de observación en la gestión de la seguridad. Exploramos este tema en detalle.  Los esquemas de observación suelen tener como objetivo identificar errores, pero, ¿qué es exactamente un error? Juzgamos algo como un error porque no se siguieron ciertas reglas o normas, o porque el resultado fue negativo. En última instancia, decidimos que, si el resultado fue malo, la acción que lo precedió debe haber sido errónea. Esto nos lleva a la conclusión de que se cometió un error.

Sin embargo, aquí es donde surgen las complejidades. La percepción de un error es subjetiva y depende en gran medida de cómo se lleve a cabo este proceso y del tono de la retroalimentación y corrección. Si utilizamos la observación como base para discutir cómo mejorar las cosas y lo hacemos de manera imparcial, constructiva y profesional, el riesgo de erosionar la confianza es considerablemente menor.

MITO 16

11

Además, debemos ser conscientes de que a menudo vemos lo que esperamos ver en lugar de la realidad de lo que realmente está sucediendo en el mundo exterior. Nuestras expectativas, sesgos y suposiciones pueden influir en la percepción de errores, lo que a su vez puede afectar nuestra capacidad para gestionar la seguridad de manera efectiva.

Otras Consideraciones:

- Falsa Sensación de Seguridad: Observar comportamientos puede llevar a una falsa sensación de seguridad. El simple hecho de que los empleados sigan los procedimientos no garantiza la ausencia de riesgos ocultos o desconocidos. La seguridad no es solo una cuestión de comportamiento individual, sino también de sistemas, procesos y cultura organizativa.
- Desviación del Enfoque Real: Centrarse únicamente en la observación de comportamientos puede desviar la atención de otros factores críticos que influyen en la seguridad, como la gestión de riesgos, la capacitación adecuada y la mejora de procesos. Esto puede dejar a las organizaciones vulnerables a riesgos no abordados.

MITO 16

12

- **Responsabilidad Compartida:** La seguridad es una responsabilidad compartida en la que todos los niveles de la organización juegan un papel importante. Culpar o premiar únicamente a los empleados por su comportamiento puede llevar a una cultura de culpabilidad o recompensa, en lugar de una cultura de aprendizaje y mejora continua.
- **Limitaciones en la Predicción:** La observación de comportamientos no puede predecir ni prevenir todos los accidentes. Los riesgos a menudo son invisibles hasta que ocurren, lo que hace que la seguridad sea una tarea compleja y multifacética.

La observación de comportamientos puede revelar una riqueza de conocimiento tácito que no se encuentra en los manuales de procedimientos. Al dar a los empleados la oportunidad de compartir sus perspectivas y experiencias, no solo mejoramos la seguridad, sino que también fortalecemos la confianza en la organización.

Cuando el proceso de observación se realiza de manera imparcial y constructiva, se convierte en una herramienta para mejorar la seguridad y el rendimiento en el trabajo. No se trata de señalar con el dedo, sino de colaborar para identificar áreas de mejora y fomentar una cultura de aprendizaje continuo.

MITO 16

13

En última instancia, la observación de comportamientos no debería ser una actividad punitiva, sino una oportunidad para la construcción de confianza y la mejora continua. Escuchar a las personas y ver cómo realizan su trabajo nos brinda una comprensión más profunda de la realidad en el terreno, lo que, a su vez, contribuye a un entorno laboral más seguro y eficiente.

¿Qué opinas sobre la observación de comportamientos y su relación con la percepción de errores? Comparte tus ideas y experiencias en los comentarios.

MITO 17

14

LA SEGURIDAD ES RESPONSABILIDAD DE TODOS

"Todo el mundo tiene un papel en la creación de seguridad, todo el mundo hace su contribución específica, e incluso todo el mundo tiene algún tipo de responsabilidad (regulada o no). El problema es que cuando es envuelto en un eslogan genérico como "la seguridad es responsabilidad de todos", la responsabilidad de repente ya no es específica y ya no es mía." ¹ Esto tendría mucho que ver y es asimilable con el llamado "efecto bystander". Es un fenómeno psicológico en el cual la presencia de otras personas dificulta la intervención en una situación de emergencia o ayuda a alguien que está en peligro. En situaciones de emergencia, como un accidente o un ataque, las personas a menudo asumen que alguien más tomará la iniciativa para ayudar, lo que puede llevar a la inacción generalizada.

Las razones detrás del efecto bystander son complejas y pueden incluir factores psicológicos como la difusión de la responsabilidad (cada persona asume que otra intervendrá) y la conformidad social (las personas miran la reacción de los demás antes de decidir actuar). La comprensión de este fenómeno ha llevado a esfuerzos para educar sobre la importancia de la intervención y la responsabilidad personal en situaciones de emergencia.

MITO 17

15

Asimilando el efecto a la resposanbilidad en la seguridad,;La seguridad no es responsabilidad de todos, sino que es responsabilidad de cada uno, es decir, que cada miembro de la organización tiene una responsabilidad específica, diferenciada y compartida con la seguridad y salud en el trabajo, en función de su rol, su nivel, su competencia y su influencia. La seguridad requiere de una visión realista, crítica y diversa de la organización, que reconozca y valore el papel, la voz y la contribución de los diferentes actores, roles y niveles que intervienen en la seguridad y salud en el trabajo.

Asegure que todos se sientan responsables de su papel en la seguridad y no lo diluya en un eslogan que suena bonito, pero puede confundir!

MITO 18

16

SI NO LO PUEDES MEDIR NO LO PUEDES MEJORAR

"No todo lo que puede ser medido puede ser importante y no todo lo que es importante se puede medir"

Albert Einstein

La frase "Si no lo puedes medir, no lo puedes mejorar" se atribuye comúnmente a Peter Drucker, un renombrado consultor y autor en gestión empresarial. Aunque esta idea tiene cierta validez en muchos contextos, desde el punto de vista de la seguridad laboral y basándonos en los principios de calidad de W. Edwards Deming, esta afirmación podría considerarse un mito o, al menos, una simplificación excesiva.

Deming fue un experto en gestión de calidad cuyas ideas ayudaron a dar forma a los procesos de mejora continua en diversas industrias. En su filosofía, Deming enfatizó la importancia de la gestión por calidad total, el trabajo en equipo y la eliminación de barreras que impiden a los empleados realizar su trabajo de manera eficaz. A continuación, se explican algunas razones por las cuales la frase podría considerarse un mito desde la perspectiva de la seguridad laboral y la filosofía de Deming:

MITO 18

17

- **Calidad Integral:** Deming abogó por una perspectiva holística de la calidad, que va más allá de las métricas cuantitativas. En el caso de la seguridad laboral, es crucial considerar factores cualitativos y contextuales que no siempre pueden medirse fácilmente, como la cultura de seguridad, el compromiso del personal y la comunicación efectiva.
- **Enfoque excesivo en métricas cuantitativas:** Si una organización se centra únicamente en métricas cuantitativas medibles, como el número de accidentes reportados o las horas de capacitación, podría pasar por alto aspectos cualitativos importantes que afectan la eficiencia de los procesos de seguridad laboral. Esto puede conducir a decisiones basadas en indicadores superficiales sin abordar las causas subyacentes de los problemas.
- **Comprensión del Sistema:** Deming instó a entender los sistemas en su totalidad. En el ámbito de la seguridad laboral, esto implica reconocer que los incidentes y accidentes no siempre son causados por factores fácilmente medibles. Pueden surgir de interacciones complejas entre personas, procesos y factores ambientales que no pueden reducirse a simples medidas cuantitativas.



MITO 18

18

- **Enfoque en Procesos:** Deming puso un fuerte énfasis en mejorar los procesos en lugar de centrarse únicamente en los resultados finales. En seguridad laboral, esto implica analizar y mejorar continuamente los procedimientos, las prácticas de trabajo y la formación, incluso si los indicadores cuantitativos no revelan problemas evidentes.
- **Participación de los Empleados:** La filosofía de Deming también destaca la importancia de la participación activa de los empleados en el proceso de mejora continua. La seguridad laboral beneficia enormemente de la retroalimentación y la colaboración de los trabajadores, y estos aspectos no siempre se pueden medir de manera directa.
- **Sobreénfasis en metas a corto plazo:** Si la medición se centra en indicadores a corto plazo sin considerar los impactos a largo plazo en la eficiencia y la seguridad laboral, podría conducir a decisiones que optimizan resultados inmediatos pero ignoran posibles consecuencias negativas futuras.
- **Mal uso de los Recursos:** Muchas compañías gastan muchos recursos recopilando datos y tratando de medir algo que podría no ser relevante. Establecer un objetivo, medir y obtener una buena puntuación no mejora automáticamente el rendimiento real. A menudo, las medidas desvían los recursos, ya sea porque invitan a "jugar" con la medida o porque desencadena el intervencionismo.

Siempre hay que darle mucha importancia a la historia que hay detrás de los números.

www.tuseguridadimparable.com

MITO 19

19

LAS ESTADÍSTICAS DE ACCIDENTES TE DICEN QUE TAN BIEN LO ESTÁS HACIENDO

¿Qué te dicen las estadísticas de accidentes sobre tu desempeño en seguridad? ¿Te sientes orgulloso de tener cero accidentes o te preocupa tener una alta tasa de incidencia? Si piensas que las estadísticas de accidentes te dicen que tan bien lo estás haciendo en seguridad, quizás deberías reconsiderar tu enfoque.

Las estadísticas de accidentes son solo una parte de la información que se necesita para evaluar la seguridad, y no siempre son confiables ni representativas de la realidad. Además, las estadísticas de accidentes pueden tener efectos negativos, como incentivar el ocultamiento de incidentes, desviar la atención de los riesgos reales, o generar una falsa sensación de seguridad o complacencia.

En lugar de enfocarnos en las estadísticas de accidentes, debemos adoptar una visión más amplia y holística de la seguridad, que incluya otros indicadores de desempeño, como la cultura de seguridad, el aprendizaje organizacional, la participación de los trabajadores, la gestión de riesgos, la resiliencia, la innovación, etc. Estos indicadores nos permiten tener una mejor comprensión de la situación actual de la seguridad, identificar las fortalezas y debilidades, y tomar acciones preventivas y correctivas.

MITO 19

20



Gran parte de este razonamiento de las tasas de lesiones como única medida de seguridad se reduce al fenómeno del pensamiento del sistema 1 y sistema 2 de nuestro cerebro, especialmente el fenómeno de reemplazar un apregunta difícil con una pregunta mas simple, como describe Daniel Kahneman en su libro "Thinking fast and slow" . La pregunta: "somos buenos en la gestión de la seguridad?" es una pregunta difícil y compleja. Así que nuestro cerebro trata de reemplazarla por una mas simple que cubra el tema.

Cuando confundimos "Seguridad" con "ausencia de accidentes" es fácil suponer que una "buena gestión" es lo mismo que una baja incidencia de incidentes.

La otra cuestión es que tanto podemos controlar el resultado o consecuencia de un accidente.

Ciertamente uno puede establecer ciertas barreras que limiten las consecuencias como los EPPs, cinturones de seguridad o airbags... Pero hay que ser conscientes que la diferencia entre un rasguño o la muerte es a menudo cuestión de centímetros, suerte, azar. Un accidente puede tener resultados muy diferentes que están fuera del control de una organización.

Por lo tanto debemos enfocarnos en aquello que controlamos lo mas cerca posible al proceso y por supuesto, siempre tendremos que reportar los resultados pues así es la vida! pero los esfuerzos, controles y barreras y por supuesto indicadores, deben estar en lo que controlamos en los procesos.

MITO 20

21

TODOS LOS ACCIDENTES SON PREVENIBLES

Existe una idea común de que si se aplican suficientes medidas de seguridad y se siguen los procedimientos adecuados, se pueden evitar todos los accidentes en el lugar de trabajo. Sin embargo, esta creencia no siempre es realista ni práctica.

Carsten Busch argumenta que aunque es fundamental trabajar para prevenir accidentes, hay situaciones en las que los factores humanos, las condiciones imprevistas o las limitaciones tecnológicas pueden dar lugar a eventos no deseados. Algunos puntos a considerar son:

- Complejidad: Los sistemas y procesos industriales son inherentemente complejos, y siempre habrá ciertos riesgos que no se pueden eliminar por completo.
- Error humano: A pesar de los mejores esfuerzos, los errores humanos pueden ocurrir debido a la fatiga, la distracción, la falta de entrenamiento o la presión del tiempo.
- Factores imprevistos: Eventos como desastres naturales, fallos técnicos o cambios en las condiciones pueden afectar la seguridad.

- Enfoque realista: En lugar de creer que todos los accidentes son prevenibles, es más efectivo adoptar un enfoque realista que combine la prevención con la preparación para manejar situaciones inesperadas.

Aunque debemos esforzarnos por prevenir accidentes, también debemos reconocer que no todos son completamente evitables. La seguridad debe ser un esfuerzo continuo que equilibre la prevención con la capacidad de respuesta y la resiliencia. Y siempre debemos tener una mentalidad crítica que nos permita asumir la responsabilidad sobre lo que podemos controlar y no solamente caer en una posición "políticamente correcta" de asumir que si hubo un accidente es porque fallamos como organización y por ende asumirlo con Culpa.

La afirmación "todos los accidentes son prevenibles" puede contribuir a la creación de una cultura de culpa si se interpreta de manera absoluta y se utiliza de manera inapropiada. Cuando se establece esta afirmación como una verdad absoluta y se culpa a los trabajadores por cualquier accidente que ocurra, se puede crear un ambiente de miedo, desconfianza y culpabilidad en el lugar de trabajo. Esta cultura de culpa puede tener varios efectos negativos, como:

1. Ocultamiento de incidentes: Los trabajadores pueden sentir miedo de reportar accidentes o incidentes por temor a ser culpados o castigados, lo que dificulta la identificación de problemas de seguridad y la implementación de medidas correctivas.
2. Falta de aprendizaje: En lugar de enfocarse en aprender de los errores y mejorar los procesos de seguridad, una cultura de culpa puede llevar a la búsqueda de chivos expiatorios y a evitar la responsabilidad, lo que limita el progreso hacia una mayor seguridad laboral.
3. Estrés y desmotivación: Los trabajadores pueden sentirse constantemente bajo presión y estrés si perciben que cualquier accidente será atribuido a su negligencia o incompetencia, lo que puede afectar negativamente su bienestar emocional y su motivación en el trabajo.

