



La **cultura preventiva** es el **conjunto de valores, creencias, actitudes, normas y comportamientos compartidos** en una organización que **determinan** cómo se perciben, gestionan y priorizan los **riesgos laborales** en la toma de decisiones diarias, tanto a nivel individual como colectivo.

No se limita al cumplimiento normativo ni a la existencia de procedimientos documentados. Una cultura preventiva real **se refleja en lo que la organización hace cuando nadie está mirando**, especialmente bajo presión operativa, económica o de tiempo.

Qué es (y qué no es) la cultura preventiva

La cultura preventiva ES:

- Un **resultado de la gestión**, no una campaña de sensibilización.
- Una **consecuencia directa del liderazgo** y de cómo se asignan recursos y prioridades.
- Un **patrón estable de decisiones** frente al riesgo.
- Algo **observable y medible** a través de comportamientos, indicadores y coherencia organizativa.

La cultura preventiva NO es:

- Un conjunto de carteles, slogans o charlas aisladas.
- Sinónimo de “concienciación” sin cambios estructurales.
- Responsabilidad exclusiva del servicio de prevención.
- Algo que se declare: **se demuestra**.

Componentes clave de una cultura preventiva sólida

1. Liderazgo preventivo real

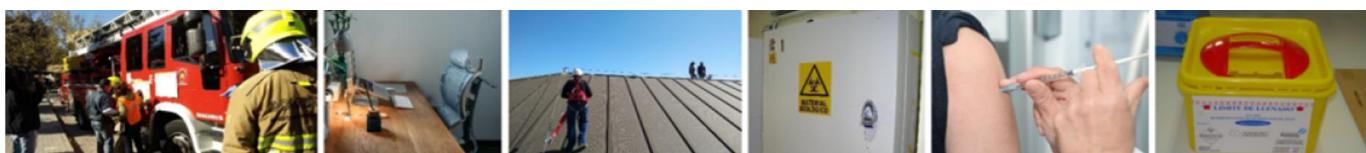
La dirección integra la seguridad y salud en las decisiones estratégicas, incluso cuando compite con objetivos productivos.

2. Participación activa de las personas trabajadoras

No solo se informa: se escucha, se incorpora y se actúa.

3. Coherencia organizativa

Lo que se exige en seguridad no contradice lo que se premia en resultados.





4. Aprendizaje organizativo

Los incidentes y errores se analizan para mejorar, no para buscar culpables.

5. Gestión basada en datos y evidencias

La prevención se evalúa con indicadores relevantes, no solo con actividades realizadas.

Cultura preventiva y resultados: una relación directa

La evidencia muestra que las organizaciones con una cultura preventiva madura presentan:

- Menor siniestralidad y gravedad de los accidentes.
- Reducción del absentismo y la rotación.
- Mayor compromiso y confianza interna.
- Mejor desempeño operativo y reputacional.

Por tanto, **la cultura preventiva no es un fin en sí mismo**, sino un **factor crítico de desempeño organizacional**.

Entendemos la cultura preventiva como un **problema de gestión**, no de actitud individual.

Si no cambia:

- cómo se decide,
- cómo se lidera,
- cómo se mide,
- y cómo se asignan recursos,

no cambia la cultura, por mucho que se hable de ella.

Fuente: Prevencionar [¿Qué es la cultura preventiva?](#) 09/01/2026

