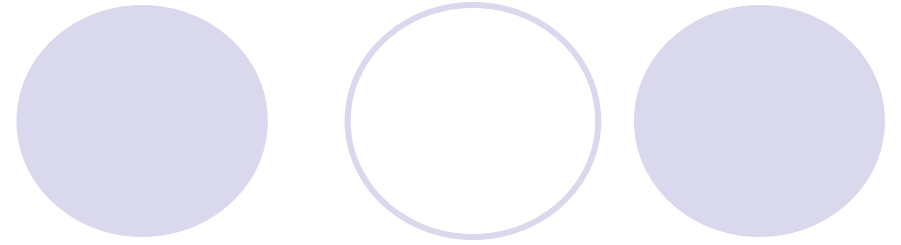
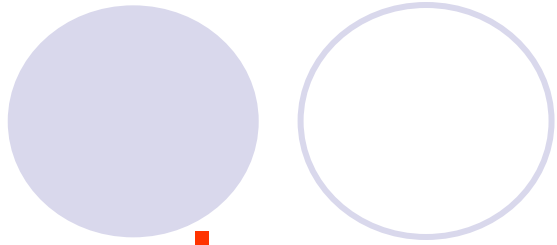




Seguridad Basada en el Comportamiento




Ing. Jorge Pacompia Vega
Bach. Edu Valderrama Vasquez



Metas a lograr:

- Detener un acto inseguro.**
- Reemplazar un comportamiento inseguro por otro seguro.**
- Identificar las fallas que deben ser mejoradas en el sistema gerencial global de la salud y seguridad.**
- Ayudar a los empleados a aprender a tomar mejores decisiones sobre trabajar seguro.**
- Reforzar el mensaje a todos los empleados de que trabajar seguro es una prioridad.**

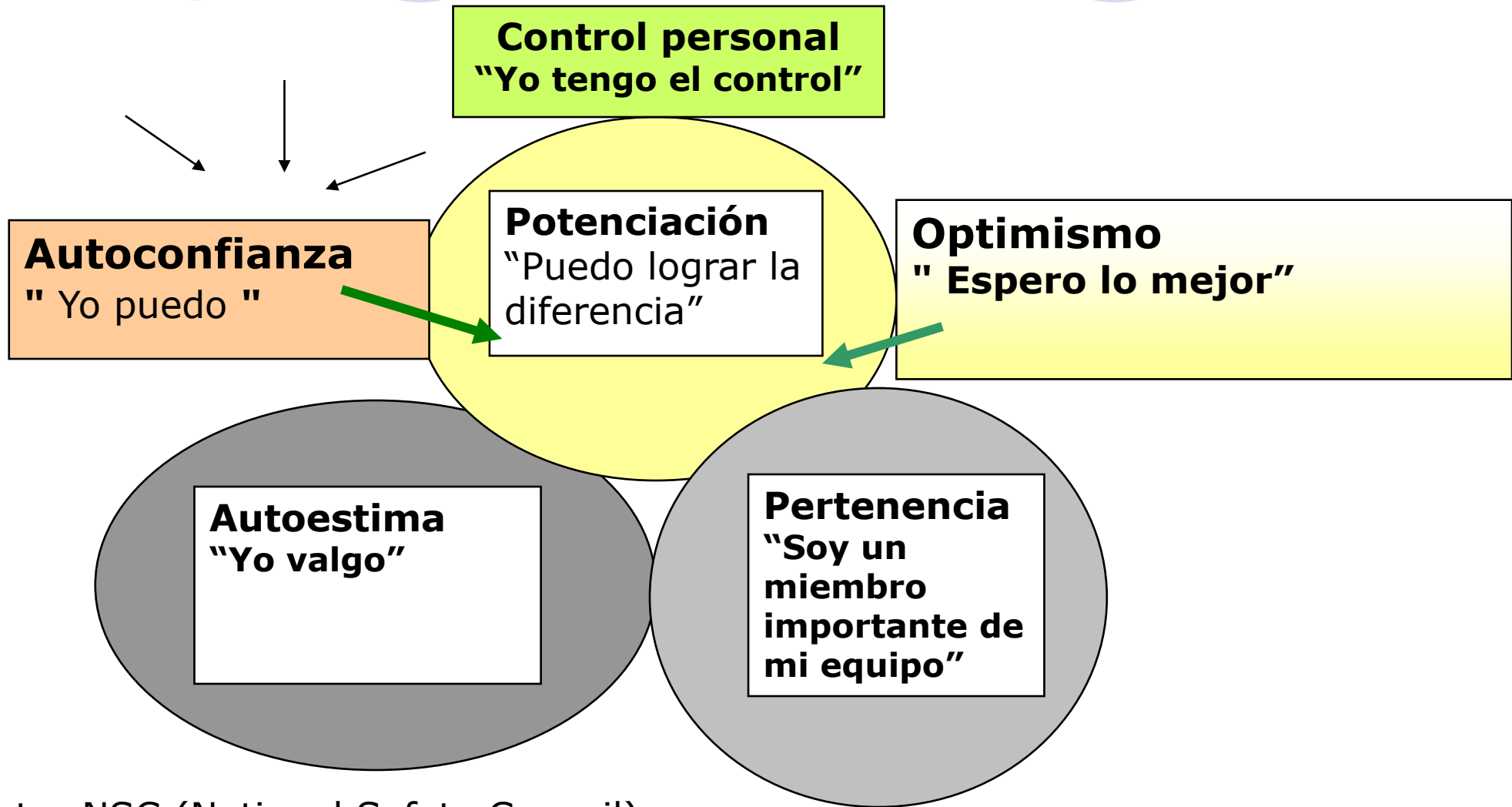


Seguridad basada en el comportamiento (Behavior Assessment)

“El proceso mediante el cual los **mismos compromiso y convicción trabajadores** describen las formas más probables de lesionarse, participando con en la observación de sus compañeros con el fin de reducir comportamientos inseguros.”

Profesor Dan Petersen

El trabajador como protagonista del programa de seguridad



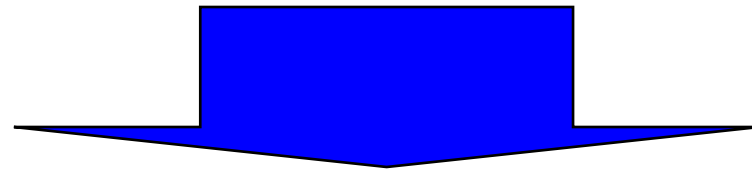
● ○ ● ○ ●

¿...Los trabajadores...
estiman los riesgos de forma
similar a los profesionales del
servicio de prevención...???





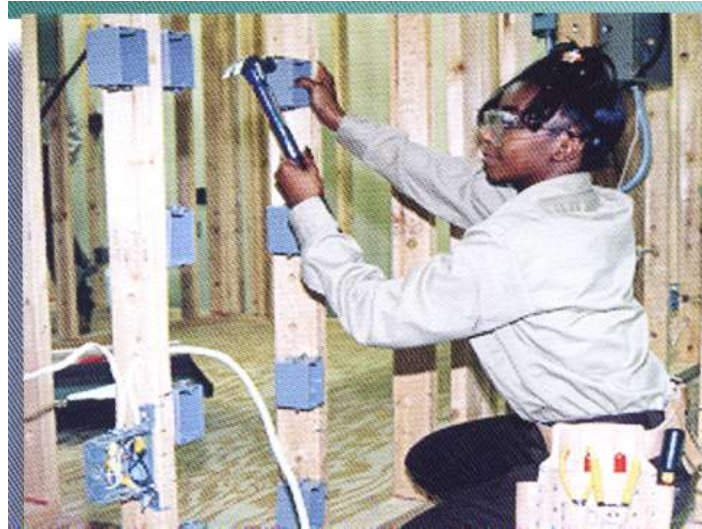
Si la percepción de riesgos del
trabajador coincide con la identificación
y evaluación de riesgos que hace la
empresa



Empezamos a tener las condiciones
favorables para que la gestión de
riesgos tenga éxito

Conciencia del Riesgo

Los comportamientos arriesgados se realizan de forma consciente o inconsciente ??



CONO DEL APRENDIZAJE

PASIVA

10 %

LEYENDO

OBSERVANDO
UN VIDEO

30 %

VIENDO UNA
DEMOSTRACION

50 %

PARTICIPANDO EN
UNA DISCUSION

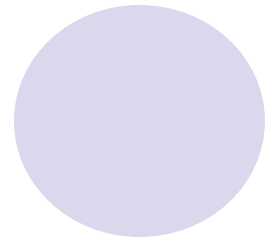
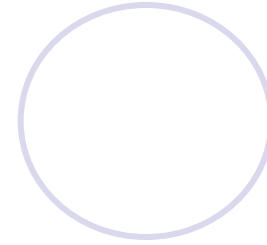
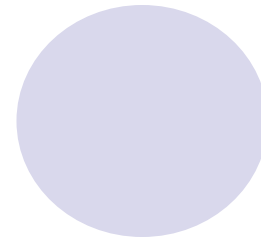
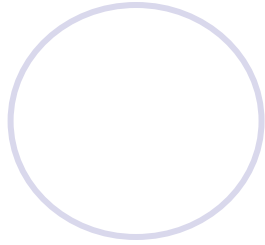
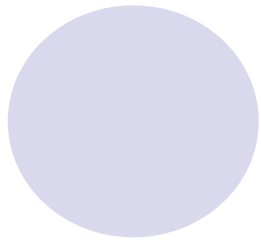
70 %

ACTIVA

REALIZANDO LA
OPERACION REAL

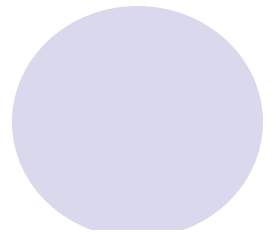
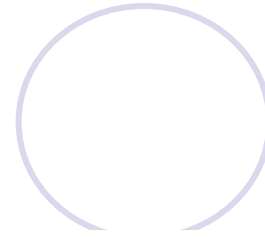
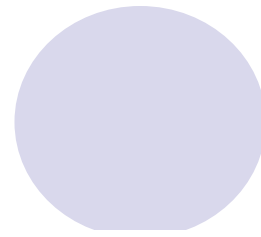
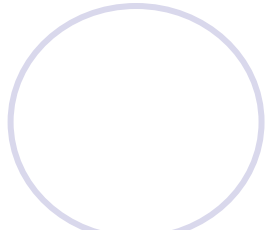
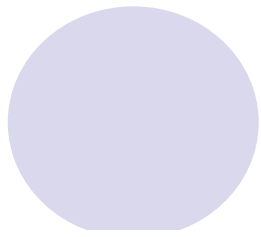
90 %





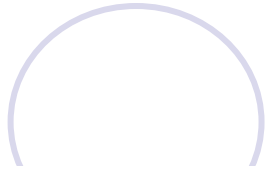
Si se comenten actos inseguros de manera inconsciente significa que la apreciación de los riesgos que tiene el trabajador, no coincide con la de la empresa.

Se trata de un problema de actitudes, centrado básicamente en sus aspectos cognitivos.



Si se comenten actos inseguros de manera consciente significa que la apreciación de los riesgos que tiene el trabajador coincide con la de la empresa, pero pese a ello no usa las medidas preventivas disponibles

Se trata de un problema de comportamientos que tiene su base en el sistema de relaciones sociales de la empresa y en los aspectos afectivos de las actitudes.



En caso de comportamientos arriesgados conscientes, el trabajador no rechaza la seguridad, rechaza determinadas medidas preventivas.

¿...Por qué...???

- ✓ Rechazo porque tiene mala relación con quien los ha realizado.
- ✓ Rechazo debido a que se han impuesto categóricamente.
- ✓ Rechazo porque la empresa no cumple sus compromisos.
- ✓ Rechazo porque se percibe que la dirección no cree en la prevención.
- ✓ Rechazo por estética, incomodidad.



Elementos clave para la aplicación del Programa de Seguridad Basado en el Comportamiento

- ✓ **Ámbito de trabajo seguro**
- ✓ **Maquinarias y equipos seguros**
- ✓ **Sistema de Gestión de Salud y Seguridad**

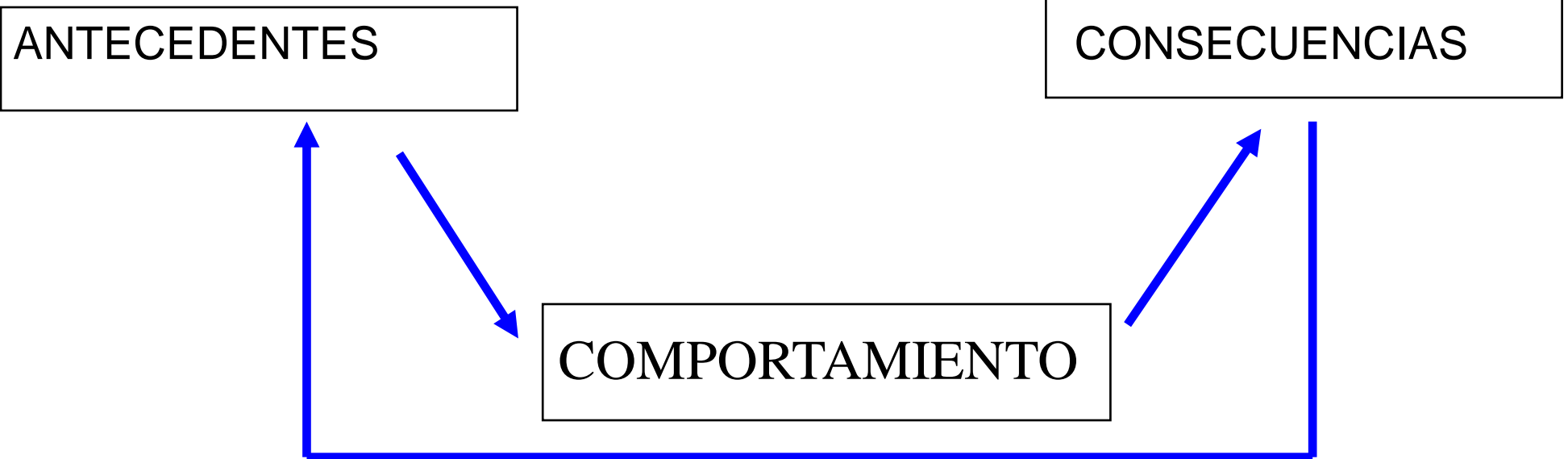
Se debe contar con estos tres elementos antes de poder implementar con éxito un Programa de Seguridad Basada en el Comportamiento.

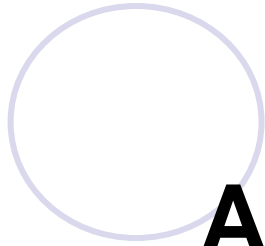
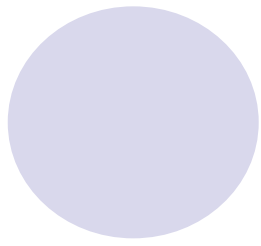
¿ Sobre qué actuar cuando se quiere
implementar un Programa de
Seguridad Basado en el
Comportamiento ?



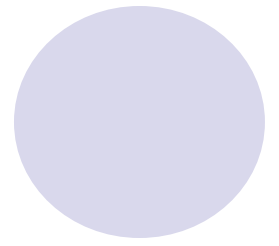
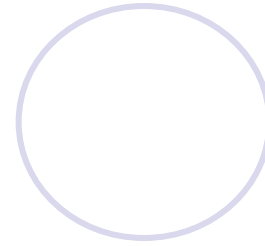


Metodología





Antecedentes



Es importante tener en cuenta que:

- ✓ Los antecedentes siempre están presentes o preceden al comportamiento.
- ✓ Los antecedentes proveen directrices para el comportamiento.
- ✓ Si bien los antecedentes influyen en la conducta, las estadísticas revelan que los antecedentes sólo tienen un 20% de influencia en la conducta.



Consecuencias

Las consecuencias son el resultado del comportamiento:

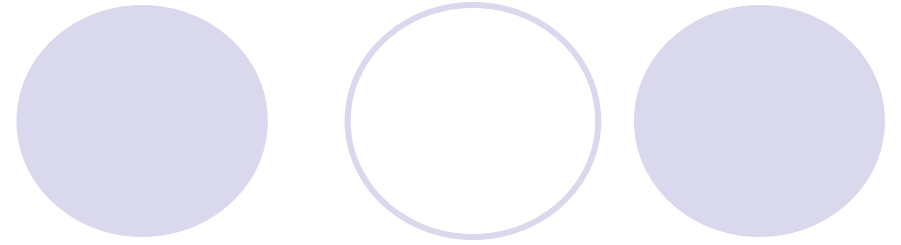
- ✓ Son antecedentes de comportamientos futuros (si me fue bien así, para qué cambiar”).
- ✓ Las consecuencias tienen un 80% de influencia en el comportamiento. En las investigaciones de accidentes se ve que un comportamiento inseguro no es un hecho aislado, sino que se ha venido repitiendo habitualmente hasta que ocurrió el accidente “siempre lo hice así y nunca me pasó nada”.

Consecuencias

A un comportamiento deseado debe seguirle una consecuencia positiva, de esta manera se fomentará la repetición del comportamiento deseado.

- ✓ Consecuencias con realimentación sobre la persona que realizó el comportamiento.
- ✓ Consecuencias con resultados tangibles sobre la persona que realizó el comportamiento.
- ✓ Consecuencias sobre el proceso productivo.

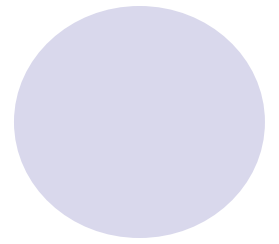
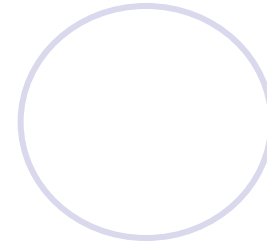
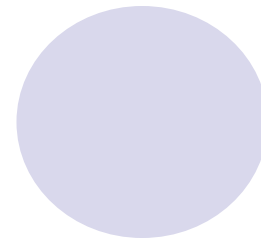
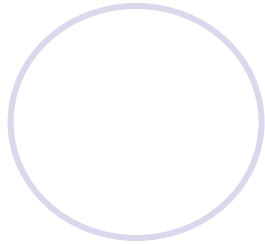
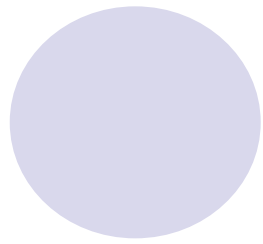




La SBC debe:

IDENTIFICAR las consecuencias que están reforzando comportamientos no deseados y **MINIMIZARLAS**

CREAR o POTENCIAR consecuencias que refuercen comportamientos deseados



Factores Humanos

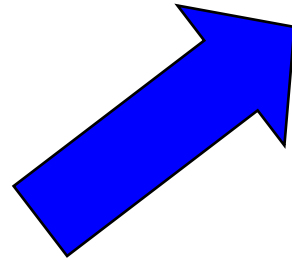
Estudiar el comportamiento humano y aplicar el conocimiento psicológico de ese comportamiento para abordar problemas y desafíos de salud y seguridad en el lugar de trabajo.



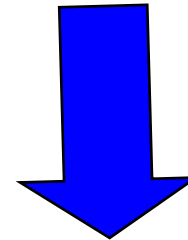


Factores Internos

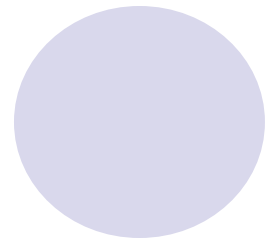
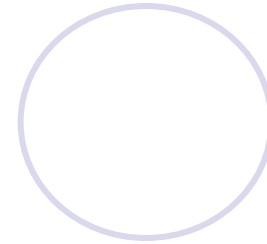
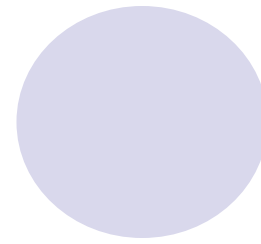
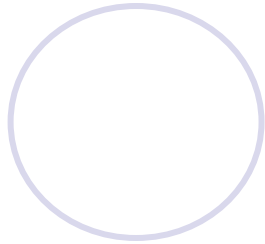
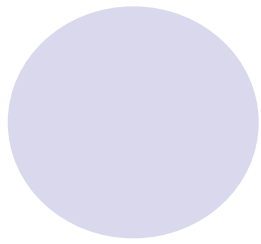
- ✓ Sentimientos
- ✓ Ideas
- ✓ Emociones
- ✓ Creencias
- ✓ Actitudes
- ✓ Percepciones
- ✓ Valores



Imperceptibles - Pueden ser individuales o grupales



Pueden detectarse en la comunicación no verbal - Debates & Entrevistas – Encuestas para sondear actitudes y percepciones



Factores Externos

- ✓ Son comportamientos observables que podemos ver y analizar.
- ✓ Pueden derivar de factores internos, o no guardar relación con estos sentimientos.





Factores Humanos en el Análisis de Riesgo

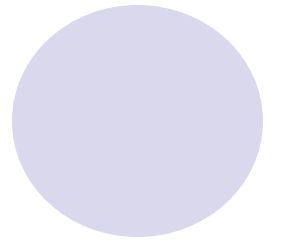
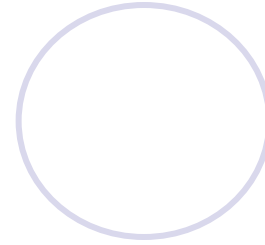
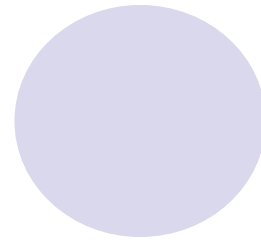
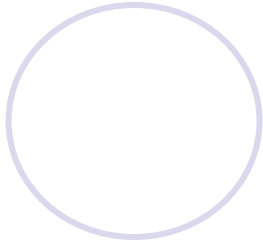
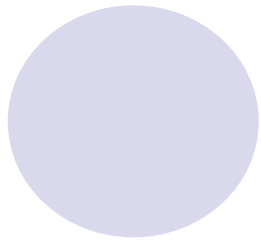
Experiencia

- ✓ Capacidad para realizar la tarea en forma segura.
- ✓ Supervisión del trabajador sin experiencia.
- ✓ Reconocer que los trabajadores con menor antigüedad sufren más accidentes que los que tienen mayor experiencia.
- ✓ Antigüedad del operario en el puesto de trabajo.



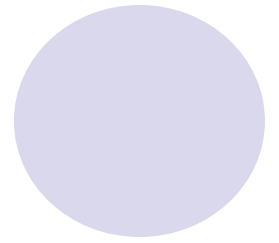
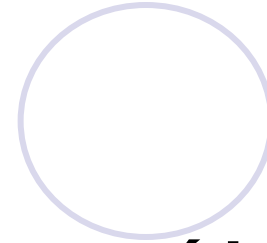
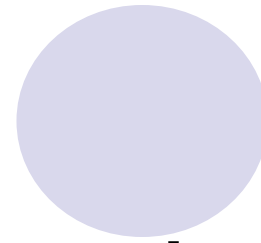
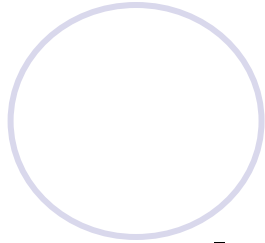
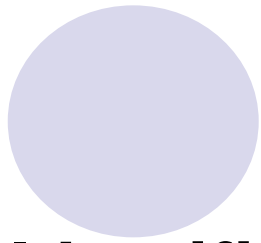
¿Qué es un comportamiento inseguro?

- 1. Realizar un acto inseguro, como desconectar un dispositivo de seguridad, realizar el mantenimiento de una máquina sin seguir el procedimiento.***
- 2. Omitir actos necesarios para mantener la seguridad, como dejar de monitorear un medidor de temperatura o presión.***
- 3. Ser testigo de un acto inseguro y no decirlo, no informar sobre ello, ya sea a un supervisor o a un compañero.***



Programa de Seguridad Basado en el Comportamiento





A. **Identificar el comportamiento crítico** que deseamos incrementar o reducir para eliminar o disminuir situaciones de riesgo y mejorar la seguridad.

B. **Identificar** factores laborales, ambientales, sociales y de otra índole que afecten el comportamiento.

C. **Analizar** comportamientos y generar nuevos niveles de gestión que reduzcan situaciones de riesgo.

D. **Planificar** intervenciones que modifiquen comportamientos.

Paso Cero:

Informar a todo el personal de la empresa que va a participar del programa.



Primer Paso:

Identificar las prácticas claves para la seguridad.

Toda conducta humana o efecto de esta que pueda ser observable a los efectos de su control y que tenga una relevancia apreciable para la seguridad.





Prácticas clave para la seguridad

- ✓ Las prácticas clave deben ser observadas por una persona diferente a la que realiza la acción.
- ✓ Las prácticas clave deben tener una relevancia apreciable para la seguridad.
- ✓ Se ha de obtener un listado lo suficientemente representativo del proceso productivo.
- ✓ Las fuentes de información pueden ser varias: el análisis de las causas de los accidentes ocurridos, las reglas de seguridad existentes, observaciones directas.



Segundo Paso:

Determinar el nivel de referencia

- a. Hacer una primera medición de las conductas que nos servirá como referencia para comprobar el nivel que se ha mejorado
- b.
$$\frac{\text{Total de prácticas claves seguras observadas}}{\text{Total de prácticas observadas}}$$



Condiciones del personal observador

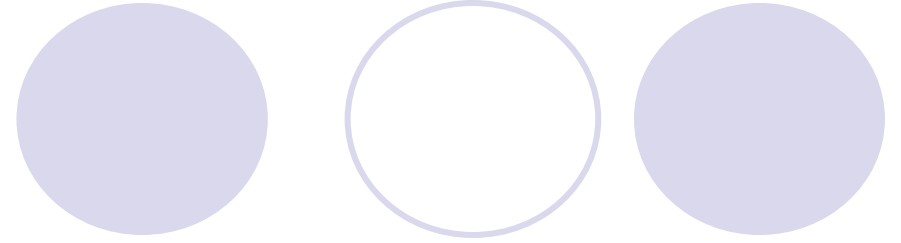
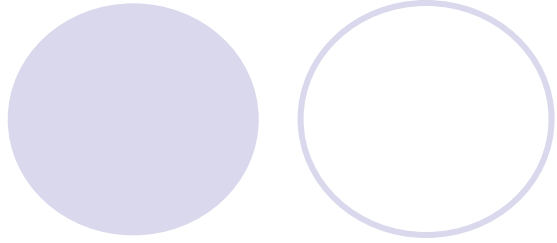
- ✓ Los observadores pueden ser gerentes, supervisores, equipos de trabajo o trabajadores en forma individual.
- ✓ Deben ser capacitados para saber cómo observar y reconocer condiciones y comportamientos seguros.
- ✓ Deben estar firmemente comprometidos con la seguridad, y poder criticar a sus superiores y compañeros de trabajo, debiendo intervenir en el momento oportuno.



Condiciones del personal observado

Los observados podrían ser:

- ✓ Nuevos trabajadores o trabajadores que han sufrido un cambio de puesto de trabajo.
- ✓ Aquellos que hayan tenido actuaciones deficientes o arriesgadas requieren mayor atención
- ✓ Aquellos que por su profesionalidad gozan de prestigio por la calidad de su trabajo merecen ser considerados a la hora de priorizar su observación.



Definir:

- ✓ QUIÉN VA OBSERVAR
- ✓ QUÉ SE VA A MEDIR





Tercer paso: Motivar el cambio

- ✓ Mediante la realización de intervenciones cuando se observa el comportamiento inseguro.
- ✓ Mediante la realización de tutorías periódicas.



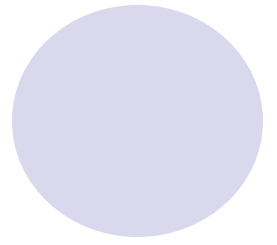
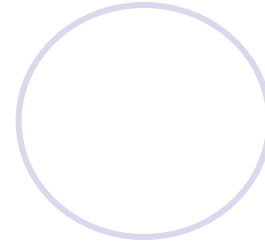
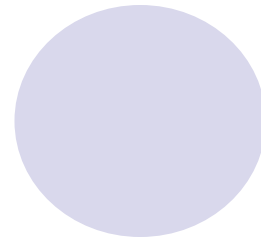
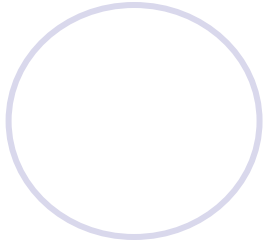
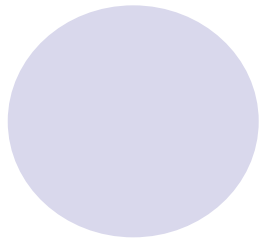
¿Qué hay que hacer en una intervención eficaz?

- ✓ Señalar el comportamiento incorrecto.
- ✓ Conseguir que el empleado reconozca que el comportamiento no es seguro.
- ✓ Lograr que el empleado sugiera el comportamiento seguro o apropiado.
- ✓ Hacer que el empleado explique lo que piensa que puede ganar al actuar sin seguridad.
- ✓ Hacer que el empleado esté de acuerdo de que los posibles beneficios no compensan las posibles consecuencias.



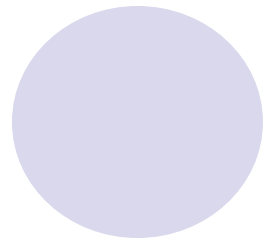
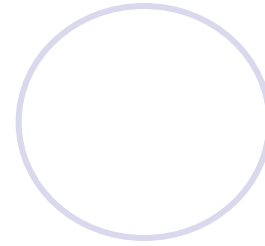
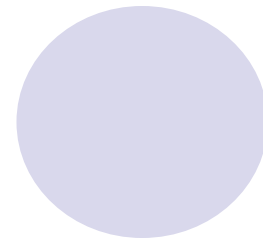
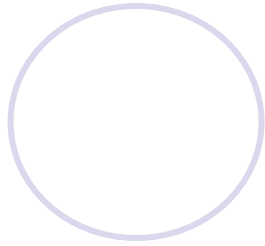
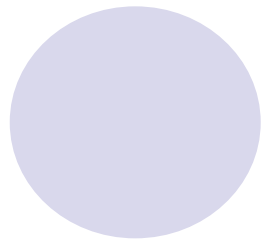
Cuarto Paso: Retroalimentar y Reforzar

- ✓ Objetivo es alcanzar un cambio en las conductas que sea positivo hacia la seguridad. La extensión del cambio se medirá a través del índice del porcentaje de seguridad.
- ✓ Hay dos técnicas conductuales básicas basadas en el poder de las consecuencias para aumentar las conductas deseadas



✓ **RETROALIMENTACIÓN** debe ofrecerse al colectivo que está participando, por ejemplo mediante un gráfico donde se comparen los resultados que se van alcanzando a lo largo del tiempo.

✓ **REFUERZO POSITIVO DE LAS CONDUCTAS:** Destacar aquellas personas, grupos, o colectivos que están obteniendo buenos resultados y no mencionar en absoluto a los que no los obtienen.



¿Cómo puedo modificar estos factores para reducir el comportamiento no deseado o reforzar el comportamiento que sí se desea?



Recompensar los comportamientos seguros

- ✓ Reconocimiento verbal.
- ✓ Felicitación en público (en las reuniones de seguridad se puede dar una mayor participación en equipos de análisis de riesgos o inspeccionar las condiciones de salud y seguridad en el departamento).
- ✓ Recompensas Materiales (bonos, premios o privilegios especiales).



¿Cuándo dar el refuerzo positivo?

- ✓ Inmediatamente después de que observó un buen desempeño de seguridad.
- ✓ Durante las reuniones de seguridad por su participación en las discusiones, demostraciones e informes.
- ✓ Comentarios casuales en cualquier momento que usted se encuentre en el área de trabajo.
- ✓ Cuando se hacen sugerencias sobre cómo mejorar la seguridad.



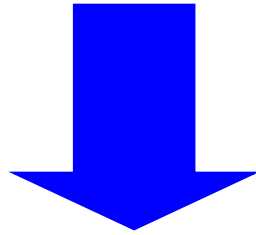
Situaciones específicas donde el refuerzo positivo es importante

- ✓ Cuando los empleados han mejorado sus hábitos de seguridad como resultado de una intervención por una sesión de tutoría.
- ✓ Cuando los nuevos empleados o los recién transferidos están aprendiendo un trabajo nuevo o lo están desempeñando correctamente.
- ✓ Cuando los empleados hacen un esfuerzo por buscar maneras de hacer el trabajo más seguro o sano, o están continuamente buscando formas de mejorar las condiciones de trabajo en el departamento.

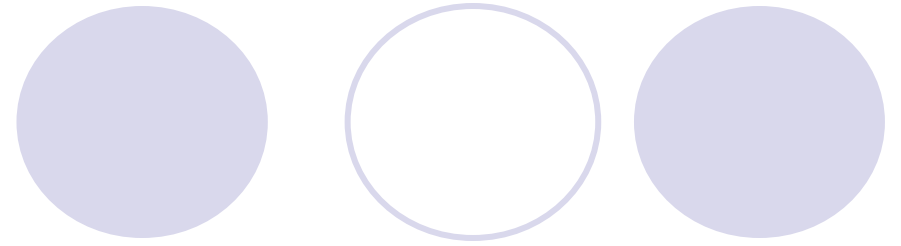
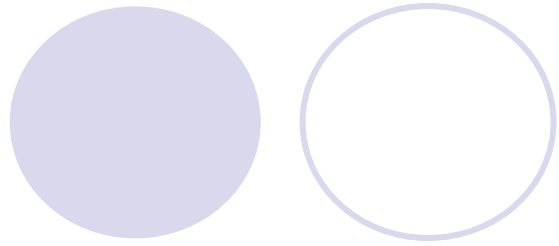


Quinto Paso: Mantenimiento

- ✓ Medir, reforzar, retroalimentar con menor frecuencia.
- ✓ Actualizar periódicamente las prácticas claves.



- ✓ Convierte a este programa en un programa más de gestión de la seguridad o como un proceso continuo de gestión.



Un programa de Seguridad basada en el comportamiento

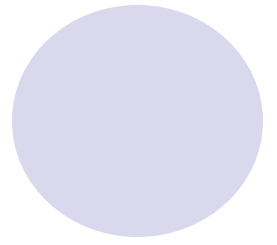
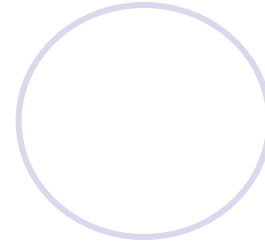
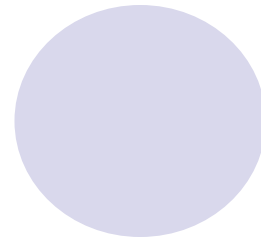
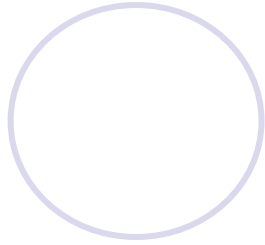
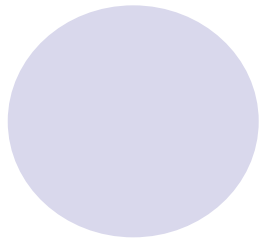


debe



AUMENTAR

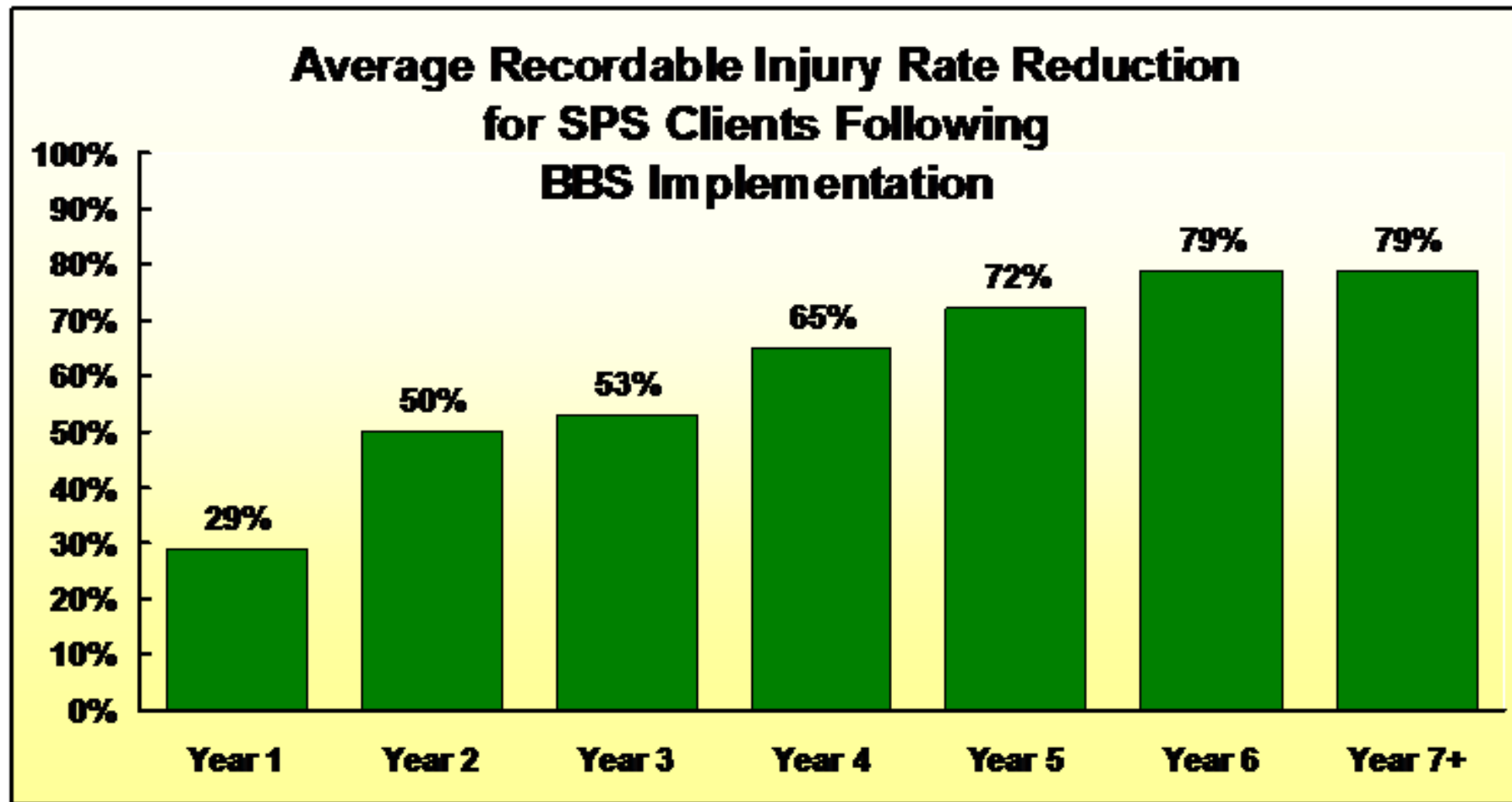
- ✓ El protagonismo del trabajador en la seguridad.
- ✓ La calidad de la comunicación en seguridad.
- ✓ La cantidad de comunicaciones en seguridad.
- ✓ El sentimiento de control personal sobre la seguridad.
- ✓ El respaldo de los compañeros de trabajo ante las prácticas seguras.
- ✓ La responsabilidad de los trabajadores por la seguridad.



DISMINUIR

- ✓ La frecuencia de prácticas de riesgo.
- ✓ La frecuencia y la gravedad de las lesiones.
- ✓ Los costos de indemnización de trabajadores.
- ✓ Las actitudes y conductas de rivalidad.
- ✓ El ocultamiento o la falta de informes de incidentes.

Soluciones en el Rendimiento de la Seguridad Datos de Clientes



Fuente: NSC (National Safety Council)