

PROGRAMA DE SEGURIDAD BASADO EN EL COMPORTAMIENTO (SBC)



JUNTOS SOMOS PREVENCIÓN

OBJETIVO

- ☐ Proporcionar una visión general de la cultura preventiva.
- ☐ Fortalecer los conocimientos sobre ¿Qué es la Cultura Preventiva? ¿Cuales son las características o atributos de la Cultura Preventiva?
- ☐ Sensibilizar a los miembros del equipo líder como protagonistas del programa de seguridad basado en el comportamiento “Juntos Somos Prevención”.
- ☐ Fortalecer los conocimientos sobre la SBC, su importancia y método de análisis de comportamiento.

CONTENIDO

- ☐ CULTURA PREVENTIVA
- ☐ LIDERAZGO
- ☐ ETAPAS DE LA CULTURA PREVENTIVA
- ☐ SEGURIDAD BASADA EN EL COMPORTAMIENTO
- ☐ METODO DE ANALISIS DE COMPORTAMIENTO

CULTURA PREVENTIVA

“La Cultura Preventiva es como el caldo del estofado: la carne y las verduras son los elementos básicos (normas, equipamiento, recursos) pero si el caldo (liderazgo, visibilidad, confianza, apoyo, integridad) está rancio se echará a perder el guiso (programa preventivo)”

Simon ST, Frazee PR. 2005

¿QUÉ ES LA CULTURA PREVENTIVA?

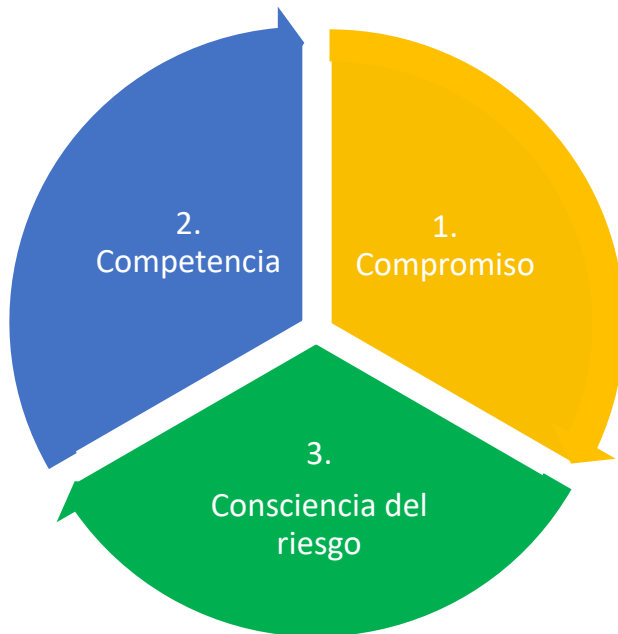
El sistema de normas, códigos de conducta, valores, comportamientos, resultados y desarrollos que se producen en una organización en relación con la Prevención de Riesgos Laborales, y que marcan el conjunto de actuaciones en la materia que realizan las mismas.



Este conjunto de valores, creencias, modelos mentales, comportamientos y artefactos que percibimos en materia preventiva acaban generando las **“gafas a través de las que vemos”** la prevención en lo que, finalmente, se traduce la cultura preventiva de una empresa u organización

INGREDIENTES BÁSICOS DE LA CULTURA PREVENTIVA

Modelo de las 3 C's



1. El compromiso debe extenderse desde la Alta Dirección hasta el personal de campo.

2. Competencia: tener la capacidad técnica para entender el sistema de la mejor manera posible y, en consecuencia, pueda actuar para corregir, evitar o minimizar los desajustes que son consustanciales a toda organización o sistema.

3. Consciencia de Riesgo: de forma que la cultura de la seguridad exige el conocimiento de los peligros que pueden afectar a la organización o al sistema. Esta consciencia se ve muy limitada cuando la ausencia de incidentes previos (o la ausencia del reporte de los mismos) genera **complacencia** en la organización y cuando, en otros casos, la gerencia de la empresa **entiende que los eventuales problemas de seguridad de la misma dependen, casi exclusivamente, de los errores del personal de campo.**

ATRIBUTOS DE LA CULTURA PREVENTIVA

Cultura Preventiva presenta una estructura multidimensional y en continua interacción, en la que se pueden incluir numerosos elementos, todos ellos relacionados estrechamente entre sí y con una capacidad recíproca de influencia

- ☐ Valores y Objetivos
- ☐ Gestión de personas y equipos
- ☐ Responsabilidad
- ☐ Liderazgo
- ☐ Gestión de comportamientos
- ☐ Comunicación
- ☐ Aprendizaje e innovación
- ☐ Condiciones de trabajo
- ☐ Integración de la prevención
- ☐ Clima preventivo y de seguridad percibido
- ☐ Resiliencia
- ☐ Cultura Justa y Gestión de las desviaciones en el desempeño, como error humano, despistes, comportamiento de riesgos voluntarios, etc



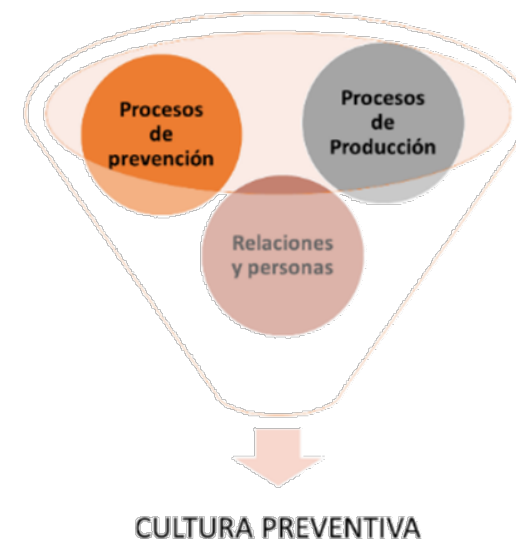


VALORES Y OBJETIVOS

El establecimiento de objetivos realistas, consensuados y con un valor real para las personas que componen la organización es un punto de partida básico. Cuando hay conflicto, pueden producirse procesos de disociación de objetivos

GESTIÓN DE PERSONAS Y EQUIPOS

Un sistema de trabajo correctamente estructurado, que permita la transmisión de la responsabilidad, la asunción de roles claros por parte de todos los miembros, que delimite claramente qué se espera de cada posición, que establezca límites y que ejerza la autoridad con un enfoque comprensivo son elementos esenciales a la hora de implementar una cultura eficaz.





RESPONSABILIDAD

Se puede exigir responsabilidad cuando se ha realizado una correcta disposición de roles, tareas, cuando se dispone de los medios materiales necesarios para realizar la actividad conforme se ha establecido previamente, cuando se dispone de los conocimientos correctos, etc. En definitiva, se puede hablar de una responsabilidad libre y justa cuando la organización ha delegado adecuadamente sobre sus miembros las exigencias, de forma pareja con los recursos para alcanzar las metas y objetivos.

Ejm: hay que verificar que las actividades que se van a desarrollar son **relativamente seguras antes de iniciarlas**, en vez de comprobar que **son inseguras antes de paralizarlas**.

COMUNICACIÓN

Es un proceso esencial de las relaciones humanas que, con el foco puesto en la Cultura Preventiva, adquiere una importancia relevante a la hora de facilitar la transmisión de objetivos, valores, normas, ideas, inquietudes, etc

El conflicto entre producción y prevención deben abordarse sin demora a fin de alcanzar soluciones de compromiso que permitan la actividad integrada de ambos estamentos.

CULTURA JUSTA Y GESTIÓN DEL ERROR HUMANO.



La referencia a la justicia es necesaria al hablar de Cultura Preventiva. La razón para ello se encuentra en la producción de situaciones en las que **el trabajador se ve obligado a actuar de maneras inseguras** por haber otras opciones y tener la obligación de **sacar adelante su trabajo**.

La Cultura Preventiva supone la aplicación de un sistema de gestión de los incumplimientos desde una perspectiva amplia y flexible, en la que **un comportamiento inseguro** puede ser transformado en un **potencial punto de cambio a favor de la seguridad** si se maneja adecuadamente la situación.

ENFOQUE CLÁSICO	ENFOQUE JUSTO
Error Humano es la causa del accidente	Error Humano es un SÍNTOMA de que el sistema no funciona correctamente
La solución es sancionar, procedimentar, vigilar y tecnificar	La solución pasa por ENTENDER el error y mejorar el SISTEMA

CULTURA JUSTA, ELEMENTOS PRINCIPALES	
ELEMENTOS A POTENCIAR	ELEMENTOS A ELIMINAR
Garantizar a las personas que reportan incidentes o desviaciones el anonimato , separando procesos de gestión e investigación de las notificaciones de las áreas productivas de la organización.	Guardar datos de personas que reportan incidentes o realizar identificación de las mismas en algún medio accesible.
Fomentar la notificación como algo normalizado y deseable para la mejora de problemas y prevención de sucesos.	Censurar la notificación de eventos negativos. Actuar de forma coactiva o sancionadora utilizando las notificaciones como prueba.
Reforzar la responsabilidad de todos los miembros de la organización mediante el respaldo de la misma y la dotación de medios adecuados para trabajar seguros.	Permitir trabajos inseguros o con medios inadecuados para el correcto desarrollo de las actividades, sean medios humanos o técnicos.
Incrementar la sinceridad en las relaciones con la organización, de manera que la responsabilidad es inherente a la comunicación de eventos y la aceptación y transparencia son reforzados en la comunicación de incidentes.	Inacción ante conductas dolosas o malintencionadas, tanto en el reporte, como conductas de manifiesta hostilidad con la organización tipo sabotaje, boicot, etc.

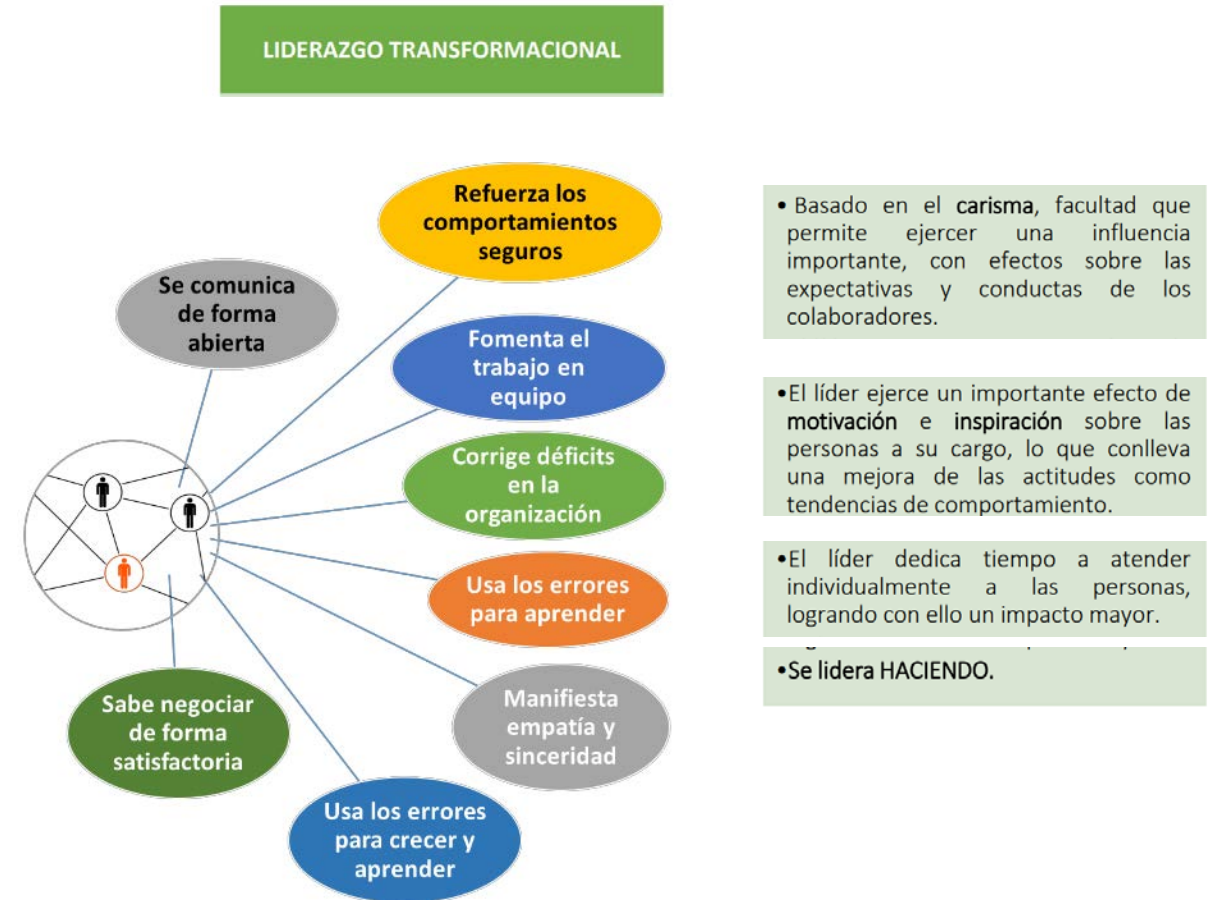
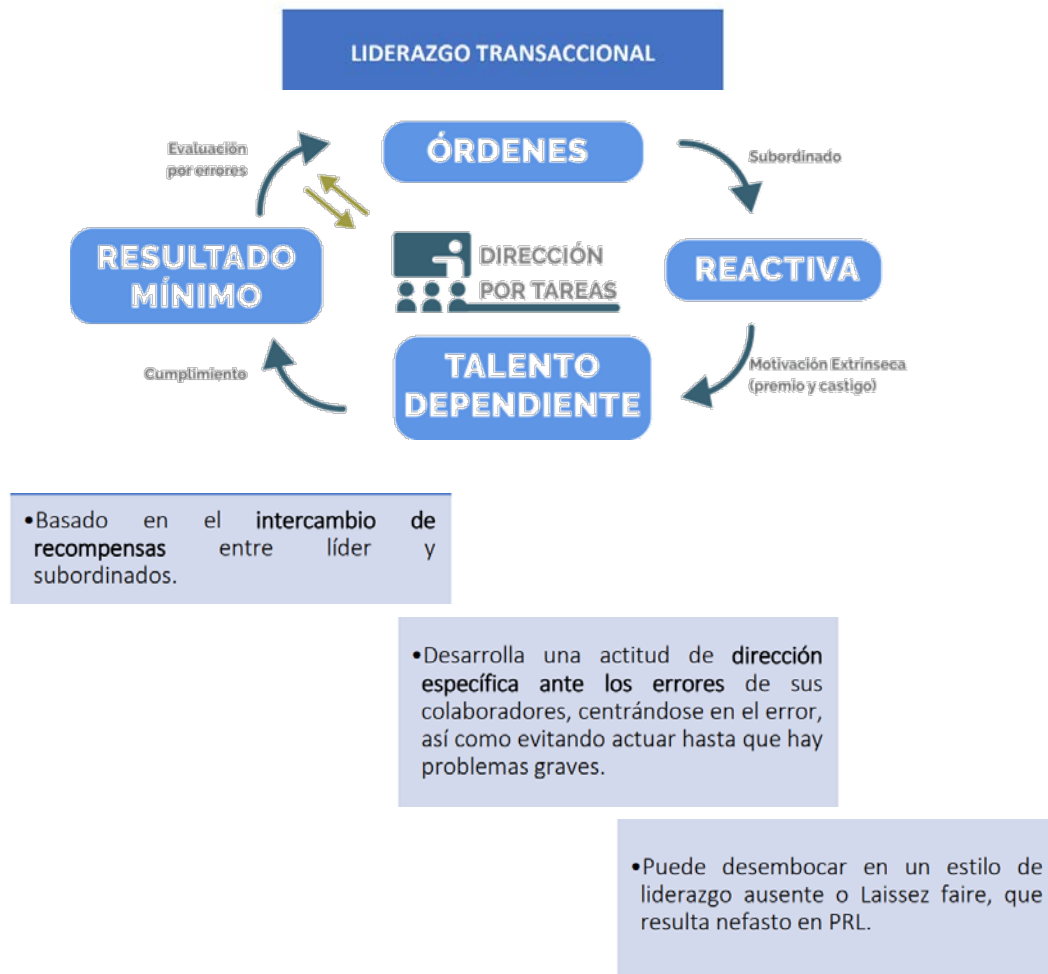
CULTURA JUSTA, ELEMENTOS PRINCIPALES	
ELEMENTOS A POTENCIAR	ELEMENTOS A ELIMINAR
Aumentar la capacidad de las personas mediante la formación, la información, la comunicación, de tal forma que puedan hacer su trabajo correctamente y estén dotados de los medios necesarios para ello.	Desarrollar actividades sin los conocimientos, medios o experiencia suficiente y adecuada para ello, de forma que se generan situaciones de conflicto y riesgo.
Analizar los procesos de trabajo para detectar si la secuencia y operaciones a desarrollar implican que las personas tengan que improvisar o saltarse las normas. En caso de que esto ocurra, hay que cambiar el procedimiento para que contemple la ejecución segura de los procesos.	Mantener procedimientos o modus operandi manifiestamente inseguros, especialmente si previamente han producido fallos o errores.
Difundir conocimiento, buenas prácticas, procedimientos de trabajo seguro, normas, así como conocimiento obtenido de la gestión de los errores, como medio de prevenir .	Negar, ocultar o minimizar los errores o sus consecuencias como modo de evitar el castigo.
Aceptar que los errores aparecerán como parte normal del desempeño de la actividad, existiendo cierto margen para tener el derecho a cometer errores.	Considerar la producción de un error algo tan negativo que incentiva su ocultación o negación por parte de los componentes de la organización.



LIDERAZGO

El liderazgo puede generar expectativas, motivar, empoderar y llevar a los miembros de la organización a niveles óptimos de desempeño seguro

DIFERENCIAS ENTRE LIDERAZGO TRANSACCIONAL Y TRANSFORMACIONAL



GESTIÓN DE COMPORTAMIENTOS

De actualidad en el panorama actual de la prevención de riesgos laborales, la gestión del comportamiento es algo que la psicología viene analizando desde hace décadas.

El comportamiento de las personas puede verse fácilmente influido por infinidad de condiciones externas a las mismas como el diseño de la instalación, procedimientos establecidos, tipologías de los procesos productivos, y todos esos aspectos, a su vez, dependen del desempeño personal de sus respectivos responsables. De esta forma, independientemente de contar con los mejores estándares formativos, de supervisión, etc., se pueden producir errores humanos que no son más que la evidencia de errores en el ámbito de la organización.

La gestión de comportamientos debe orientarse con un enfoque que permita la identificación y eliminación de las condiciones que sirven de base al error, mediante acciones como:

- ❑ Creación de contexto de comunicación de desviaciones y errores en el proceso productivo.
- ❑ Desarrollar un clima de confianza que permita el crecimiento a partir de los fallos, ya que se aprende la manera de evitarlos e incorporar nuevo conocimiento.
- ❑ Análisis de las causas de error achacables a la propia organización y gestión, para reducir y evitar ese error en el presente y futuro.

Para lograr comportamientos seguros, es preciso que se atienda al contexto en el que se deben producir éstos. Se debe hacer que el comportamiento de los trabajadores sea seguro a través del seguimiento de los patrones de conducta segura y procedimientos operativos de trabajo que la Organización haya determinado y valorado como apropiados.

El comportamiento es consecuencia de las condiciones **contextuales** que lo encuadran. Lo difícil no es estudiar una conducta, sino el contexto en el que ésta se produce.



ETAPAS DE LA CULTURA PREVENTIVA

ETAPAS DE LA CULTURA PREVENTIVA

La curva de Bradley es uno de los primeros y más conocidos intentos de acercamiento a la Cultura Preventiva.

3era Etapa
La Mejora Continua

2da Etapa
Cambio de Mentalidad – La Seguridad es algo útil (Se definen Metas, objetivos y se trabaja para lograrlo)

1 Etapa
Algo Impuesto



SEGURIDAD BASADA EN EL COMPORTAMIENTO

¿QUÉ ES EL PROGRAMA “JUNTOS SOMOS PREVENCIÓN”?

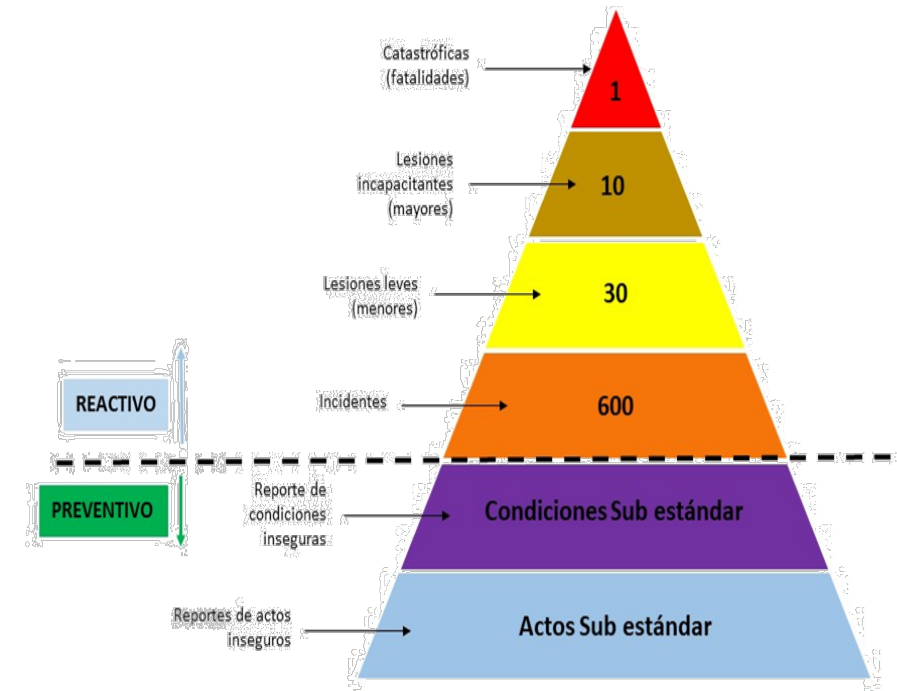
Es el nombre que la empresa a denominada al programa de seguridad basada en el comportamiento.

Juntos Somos Prevención, es una herramienta de gestión de seguridad, que utiliza una metodología **sinérgica, proactiva y motivacional** de mejoramiento continuo.

Fortalece el Liderazgo y fomenta **la participación** de los trabajadores, generando un proceso de cambio de su actitud hacia la seguridad y salud en el trabajo, buscando la incorporación de éstos como **valores**.

¿ CUÁL ES EL OBJETIVO?

Tiene como objetivo eliminar las conductas de riesgo así reducir los incidentes y accidentes.



¿CUÁLES SON LOS BENEFICIOS?

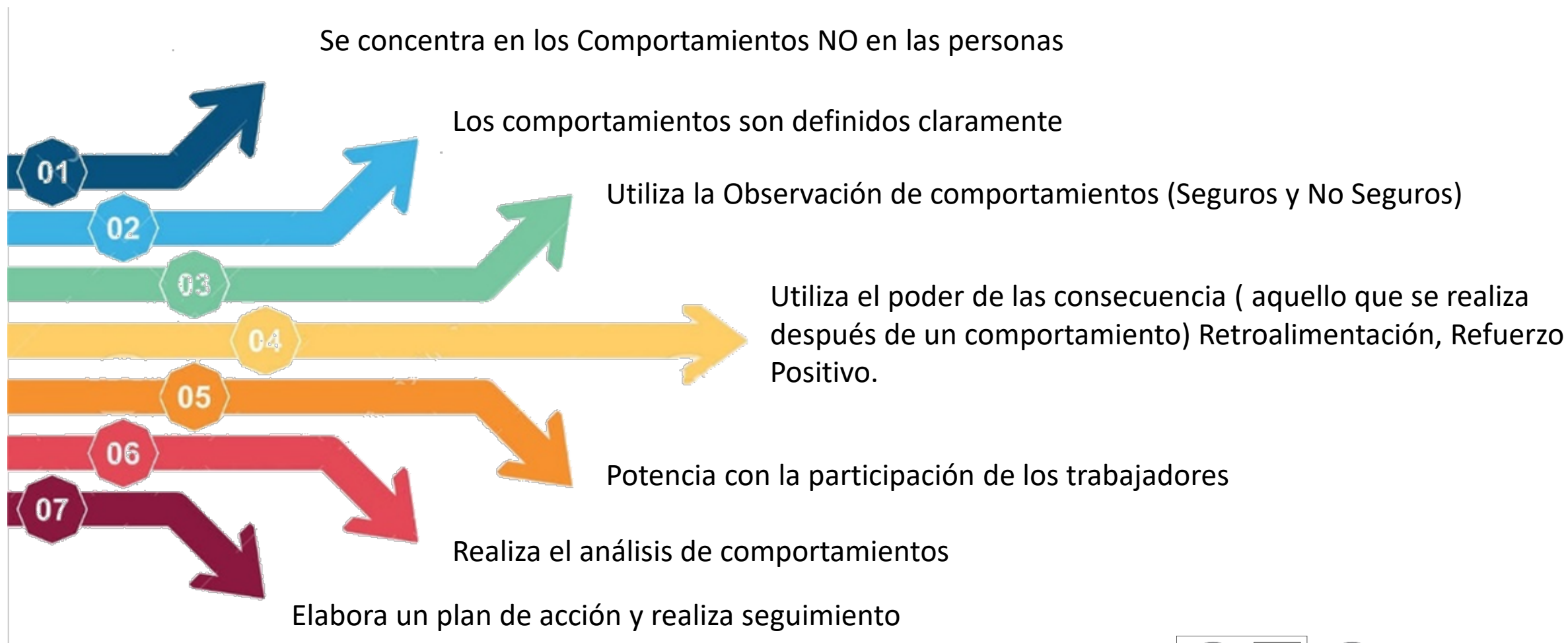
TRABAJADORES

- Sentirse parte de la gestión de seguridad, motiva a cuidarse uno mismo.
- Protección de su integridad física.
- Mejoramiento de su autoestima.
- Aprendizaje de nuevas herramientas.

EMPRESA

- Disminución de los comportamientos de riesgo bajan las tasas de accidentalidad.
- Mejora del clima laboral, elevando el rendimiento y productividad en los procesos.
- Mejora de la imagen de la empresa.

¿CUÁLES SON SUS CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES?



¿PORQUÉ IMPLEMENTAR EL PROGRAMA “JUNTOS SOMOS PREVENCIÓN”?



Ley 29783: Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo
establecen que se considere estos principios

Artículo 18. Principios del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo:

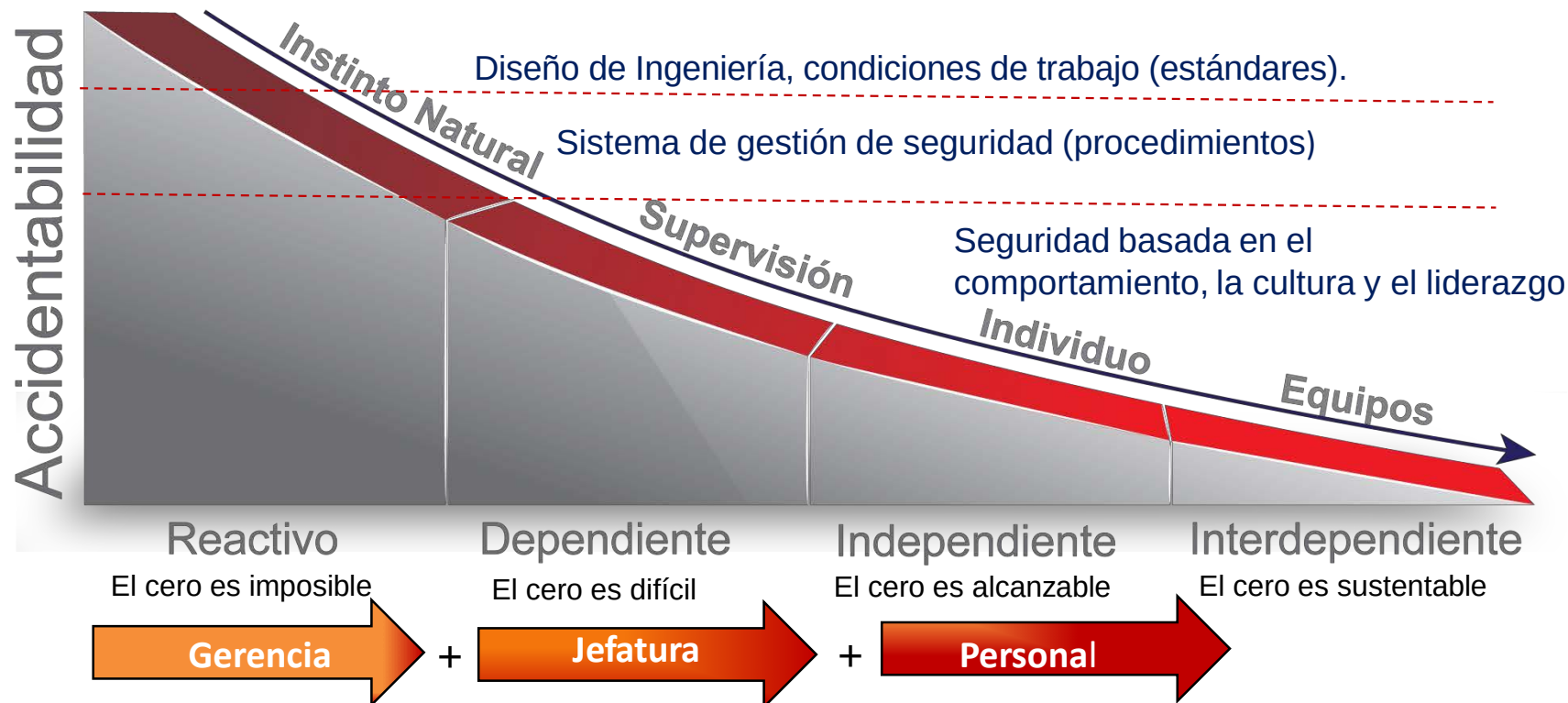
e) Fomentar la cultura de la prevención de los riesgos laborales para que toda la organización interiorice los conceptos de prevención y proactividad, promoviendo **comportamientos seguros**.

Curva de Bradley

El Liderazgo es el “Motor”



Cambio de cultura y mejora del desempeño



**Organización INTERDEPENDIENTE
(Equipos de alto desempeño)**

¿PASOS A CONSIDERAR PARA DESARROLLAR LA SBC EN UNA ACTIVIDAD ?

01

Observe: Activamente los comportamientos seguros y de riesgo que realiza el trabajador.

02

Comunicar/ Dialogar y brinde retroalimentación después de concluir la observación: Inmediata, enfatizar en lo positivo y documente.

03

Registre los comportamientos.

04

Haga seguimiento y continuar con el ciclo de mejora continua.

METAS A LOGRAR



Desarrollar un Liderazgo Visible

Fomentar en los trabajadores el detener un acto inseguro

Reemplazar un comportamiento inseguro por otro seguro

Identificar las fallas que deben ser mejoradas en el contexto/entorno.

Ayudar a los trabajadores a aprender a tomar mejores decisiones sobre trabajar seguro

Reformar el mensaje a todos los trabajadores que en INMAC la seguridad es Primero

¿CUÁL ES EL MENSAJE?

Un ambiente de trabajo positivo hace de INMAC un lugar de trabajo más seguro.

EN INMAC LA SEGURIDAD ES CHEVERE/BACAN.

2 Equipo Líder



RESPONSABILIDADES

Aprobar y hacer parte de su gestión, las acciones programadas para la implementación del programa de SBC

Mantener un comportamiento preventiva en sus labores, dando siempre ejemplo de conducta preventiva.

Asistir y aprobar el programa de capacitación.

Participar en la elaboración y aprobación de la lista de comportamientos claves.

Aprobación y revisión periódica de la cartilla de observación segura.

Proponer el personal que será designado como observador

Asegurar la participación del personal bajo su responsabilidad a todas las actividades del Programa de SBC

ANALISIS DE COMPORTAMIENTO MODELO A-C-C

ANALISIS A-C-C

El comportamiento humano está adaptándose constantemente al medio en el que se mueve. De hecho, cuando tal adaptación no tiene lugar, la persona comienza a tener problemas.

En este sentido, el comportamiento está mediatizado por las consecuencias que obtiene.

El modelo **ACC** propone que existe una serie de antecedentes (**A**) los cuales nos facilitan un determinado comportamiento (**C**) tras el cual tiene lugar una consecuencia (**C**).

ANTECEDENTES	COMPORTAMIENTO	CONSECUENCIAS
• Olvidar usarlos • No tenerlos al alcance • No creer que puede accidentarse • Ver que otros no los usan • Usarlos es un problema • Creer que no será sorprendido	NO USAR LENTES DE SEGURIDAD	• Ver mejor sin ellos • Menos molestias • Más comodidad • No hay que preocuparse de ellos • Podría accidentarse • Es posible que el jefe lo regañe • Podría ser suspendido o despedido

CLASIFICACIÓN DE CONSECUENCIAS

A la hora de aumentar un determinado comportamiento, se puede actuar sobre los antecedentes, o sobre las consecuencias.

P/N
(positiva y negativa).

- Las consecuencias que son **positivas** harán más probable que se lleve a cabo el comportamiento

I/F
(inmediata/futura)

- Se refiere al tiempo que transcurre desde que se lleva a cabo el comportamiento, hasta que se recibe la consecuencia. Las más eficaces son las consecuencias inmediatas.

C/D
(cierta/dudosa).

- Se refiere a la probabilidad de que tenga lugar una determinada consecuencia ante un determinado comportamiento. Las consecuencias **ciertas** influyen en mayor medida sobre los comportamientos.

LOS PASOS A SEGUIR PARA EL ANÁLISIS ACC SON LOS SIGUIENTES

A) Listar todos los posibles antecedentes y consecuencias.

B) Eliminar aquellas consecuencias irrelevantes para la persona

C) Clasificar las consecuencias como P/N, I/F, C/D.



Tener presente que al realizar el diagnóstico: se debe hacer un resumen de los antecedentes y consecuencias que **están ocurriendo actualmente.**

La solución: generar antecedentes y aumentar las consecuencias **Positivos/Inmediatos** para el comportamiento deseado.

Ejemplo

NO USAR GAFAS DE SEGURIDAD				
ANTECEDENTES	CONSECUENCIAS	P/N	I/F	C/D
• Olvidar usarlos	• Ver mejor sin ellos	• P	• I	• C
• Olvidar usarlos	• Menos molestias	• P	• I	• C
• No tenerlos al alcance	• Más comodidad	• P	• I	• C
• No creer que puede accidentarse	• No hay que preocuparse de ellos	• P	• I	• C
• Ver que otros no los usan	• Podría accidentarse	• N	• I	• C
• Usarlos es un problema	• Es posible que el jefe lo regañe	• N	• I	• D
• Creer que no será sorprendido	• Podría ser suspendido o despedido	• N	• F	• D





GRACIAS

#JuntosSomosPrevención