

IMPLEMENTACION DE UN PROGRAMA DE SEGURIDAD BASADA EN
COMPORTAMIENTO PARA UNA EMPRESA DEL SECTOR
HIDROCARBUROS

ADRIANA JIMENA TRUJILLO
ERIKA TATIANA MOYA JOVEL
LEIDY MARCELA OSSA

UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESPECIALIZACION EN PSICOLOGIA DE LA SALUD
NEIVA - HUILA
2009

IMPLEMENTACION DE UN PROGRAMA DE SEGURIDAD BASADA EN
COMPORTAMIENTO PARA UNA EMPRESA DEL SECTOR
HIDROCARBUROS

ADRIANA JIMENA TRUJILLO
ERIKA TATIANA MOYA JOVEL
LEIDY MARCELA OSSA

Proyecto de inversión presentado como requisito para
optar al título de especialistas en Psicología de la Salud

Asesor:
ALEXANDER QUINTERO
Administrador de Empresas

UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESPECIALIZACION EN PSICOLOGIA DE LA SALUD
NEIVA - HUILA
2009

Nota de Aceptación

Firma del presidente del jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

Neiva, Agosto de 2009

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	9
1. OBJETIVOS	10
2. JUSTIFICACIÓN	12
3. DIAGNOSTICO SITUACIONAL	14
4. DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA	17
4.1 LOS TRES FACTORES DE LA SEGURIDAD	18
4.2 BASADO EN LAS PERSONAS VS BASADO EN EL COMPORTAMIENTO	19
4.3 BARRERAS	20
4.4 PERCEPCIÓN DEL RIESGO	21
4.5 COMPORTAMIENTO RIESGOSO	22
4.6 TIPOS DE APRENDIZAJE	23
4.7 MODELO ABC	24
4.8 DEFINICIÓN DE COMPORTAMIENTOS CRÍTICOS	25
4.9 COACHING	26
4.10 PLAN DE ACCIÓN	27
4.11 JUSTAR EL PROCESO A LA MEDIDA	28
4.12 EVALUANDO LA INTERVENCIÓN	29
4.13 PROCESOS DE SOPORTE	30
4.14 EXCELENCIA EN EL DESEMPEÑO	31
4.15 QUÉ OFRECE EL IBC?	32
4.16 ENTREGABLES	33
5. METODOLOGÍA	35
5.1 ETAPA 1	36
5.2 ETAPA 2	37

	Pág.
5.3 ETAPA 3	37
5.4 ETAPA 4	38
5.5 ETAPA 5	39
5.6 ETAPA 6	40
5.7 ETAPA 7	41
5.8 ETAPA 8	42
6 ASPECTOS A CONSIDERAR	43
6.1 BENEFICIOS	43
6.2 REQUISITOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN	44
7 PRESUPUESTO	45
8 CONCLUSIONES	46
BIBLIOGRAFÍA	47

LISTA DE GRAFICOS

	Pág.
Figura 1. Plan de Trabajo	35

RESUMEN

El Modelo de Intervención Basado en el Comportamiento es una herramienta para el empoderamiento de los empleados en el desarrollo de la seguridad, cuyo objetivo es lograr un compromiso y involucramiento real de los mismos con la compañía y el Sistema HSEQ. Contempla desde la base hasta el mayor nivel de relevancia en un organigrama y busca enfocarse en los comportamientos críticos relacionados con las múltiples tareas existentes y la eliminación de los factores en el área de trabajo que actúan como barreras para mantener de manera adecuada la seguridad en las operaciones. La Técnica de Intervención del Comportamiento (IBC) se trabaja específicamente con las condiciones de la compañía y se enfoca en conocer sus necesidades fundamentales y sus éxitos esperados. Un método de ocho etapas será desarrollado para el presente proyecto, cuya técnica logra resultados medibles y comprobables en la disminución integral de las pérdidas y en la generación de situaciones riesgosas dentro de las operaciones de la empresa.

Palabras clave: Seguridad, Comportamiento, Comportamientos Críticos, Factores de Riesgo, Sistema HSEQ

ABSTRACT

The Based Pattern of Intervention in the Behavior is a tool for the empowerment of the employees in the development of the security whose objective is to achieve a commitment and real involvement of the same ones with the company and the HSEQ System. It contemplates from the base until the biggest level of relevance in a flowchart and search to be focused in the critical behaviors related with the multiple existent tasks and the elimination of the factors in the workspace that you/they act as barriers to maintain in an appropriate way the security in the operations. The Technique of Intervention of the Behavior (IBC) one works specifically with the conditions of the company and it is focused in knowing their fundamental necessities and their prospective successes. A method of eight stages will be developed for the present project whose technique achieves appraisable and verifiable results in the integral decrease of the losses and in the generation of risky situations inside the operations of the company.

Keywords: Security, Behavior, Critical Behaviors, Factors of Risk, HSEQ System.

INTRODUCCION

Según las observaciones realizadas durante la práctica profesional en Varisur y Cía. Ltda., se evidencia el incremento continuo en los reportes de accidentalidad a causa de las malas practicas en los procesos, la violación de los procedimientos y la falta de conciencia del autocuidado. Ello se refleja en toda la industria del sector hidrocarburos, identificada como la segunda con mayor índice de fatalidad debida al alto número de factores de riesgo a los que se encuentran expuestos los trabajadores en el desarrollo de las operaciones.

Es evidente que cualquier falla operativa debida a la desconcentración o falta de comunicación, implica perdidas significativas en daños a activos y lesiones al personal, lo que se traduce en sobrecostos a nivel empresarial y la perdida de reconocimiento y credibilidad de la imagen corporativa.

Por tal razón, actuar sobre la fuente real y generar estrategias de intervención que apunten a identificar y modificar comportamientos críticos específicos para cada una de las operaciones, apoyados en la inversión de capital en programas de medicina preventiva e higiene y seguridad industrial, implica un impacto significativo en la reducción de los casos reportados.

De esta manera, a continuación se presenta una propuesta de trabajo encaminado la adopción de un programa de intervención basado en la modificación del comportamiento desde el paradigma cognitivo-conductual, que pretende reconstruir esquemas de pensamiento desde la cultura del autocuidado.

1. OBJETIVOS

1.1 OBJETIVO GENERAL

- Implementar una herramienta para el empoderamiento de los empleados, con el objetivo de lograr un compromiso y involucramiento real de los mismos con la compañía y el sistema HSEQ; en donde cualquier trabajador, tendrá la posibilidad de contribuir con el desarrollo de la seguridad en el sentido esperado.

1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar los comportamientos críticos que intervienen en la práctica de operaciones inseguras durante el desarrollo de las operaciones.
- Identificar la cultura organizacional que gira en torno a la prevención de accidentes y la promoción de un trabajo seguro
- Elaborar pactos grupales para la modificación de comportamientos críticos identificados al interior del equipo de trabajo
- Entrenar al personal en la metodología de observación y retroalimentación para modelar comportamientos seguros

- Establecer una estructura de líderes que promuevan el cumplimiento de los compromisos adquiridos por el personal de los equipos de trabajo
- Reducir la incidencia de incidentes y accidentes en los frentes de trabajo.

2. JUSTIFICACION

Para sobrevivir en este milenio, las organizaciones requieren totalmente del desarrollo de prácticas que aseguren la óptima utilización de los recursos. El costo de la falta de acciones de excelencia, incidentes y accidentes no solamente causa una interrupción de la rentabilidad, también genera excesiva presión en la administración del negocio, creando el mismo grado de dificultad potencial para impedir la presencia de los incidentes. Esto demanda un acercamiento científico y profesional a la ciencia de la integración de estas variables del trabajo que afectan el desarrollo organizacional. Una buena planeación, dedicación y esfuerzo continuo puede asegurar un desarrollo de excelencia de la seguridad en el total de la fuerza trabajadora, lo que lo hace por lo tanto imperativo.

La respuesta a la pregunta ¿Por qué iniciar un proceso de intervención del comportamiento?, es la siguiente:

- Este es un paso lógico en el proceso de mejoramiento continuo
- Es un prerrequisito para establecer una cultura en seguridad de clase mundial en una empresa
- El análisis estadístico de las lesiones muestra
- El 87% de las lesiones son atribuidas a comportamientos riesgosos
- El 11% de las lesiones son atribuidas a condiciones riesgosas
- El 2% de las lesiones son atribuidas a la fuerza mayor o causas naturales

En conclusión, se puede llegar a afirmar que el 98% de las lesiones tienen implícitos comportamiento inadecuados o riesgosos que pusieron en juego la continuidad del negocio, el bienestar de un trabajador o en el peor de los casos las dos cosas, por tanto se hace necesario implementar medidas que afecten

directamente la conciencia de los trabajadores e incrementen su compromiso por involucrarse en los procesos de seguridad y mejoramiento continuo.

3. DIAGNOSTICO SITUACIONAL

Hablar de seguridad en la actualidad, constituye el eje fundamental del accionar de las políticas institucionales y los programas desarrollados en el área de Salud Ocupacional para garantizar la promoción de la cultura y velar por el bienestar de los trabajadores vinculados a cada una de las compañías.

Esta cultura ha tenido su avance a partir de la década de los setenta, fecha desde la cual se observa el desarrollo de la conciencia de seguridad en las empresas. Es de resaltar que durante el periodo de los años sesenta, época denominada como “La Era de la Muerte”, existía una amplia aceptación de la fatalidad como cotidianidad del trabajo. Tanto para las empresas como para los trabajadores era parte implícita de las operaciones realizadas el presentar accidentes que dejaran como consecuencias perdidas tanto materiales como humanas. La conciencia del trabajo se centraba en la productividad económica y el rendimiento operativo, razón por la cual la seguridad del personal en las tareas realizadas era pasada por alto.

La década de los setenta se constituye como “La Era de la Ingeniería”, durante este periodo la industria generó una alta inversión de capital en la adquisición de maquinaria, equipos y tecnología, sin embargo pasó por alto la inversión en el área de seguridad. La incidencia de accidentes fatales debido a la transición del uso de maquinaria, la falta de capacitación y entrenamiento del personal para cumplir sus funciones operativas y la falta de conciencia de la necesidad de generar una conciencia del cuidado personal.

Finalmente, a partir de la década de los ochenta, denominada como “La Era de la Legislación”, se da inicio a la redacción de leyes y políticas para la protección del

trabajador y la empresa, de allí parte la necesidad de institucionalizar políticas que promuevan el bienestar del personal y la garantía de los derechos y deberes a nivel empresarial e individual.

A partir de este momento se da importancia a la promoción de una cultura del cuidado personal, mediante la implementación de estrategias a nivel empresarial que faciliten al trabajador el mantenimiento de su salud física y mental, y que estandarizan el establecimiento de programas encaminados a identificar los factores de riesgo a los que se encuentra expuesto cada trabajador según su puesto de trabajo y la implementación de medidas de prevención y protección para minimizar los efectos producidos por la exposición a los mismos en la condición de salud de las personas.

De esta forma, se regula el actuar de las compañías para favorecer el bienestar de los trabajadores y garantizar el cumplimiento de los estándares de calidad y seguridad en la prestación de los servicios.

Sin embargo, a pesar de la implementación de estas medidas preventivas y correctivas, el sector hidrocarburos se considera como la segunda industria más peligrosa del mundo, luego de la minera, por la cantidad de factores de riesgo a los que se encuentra expuesto el personal que labora en el área y la alta probabilidad de fatalidades durante el desarrollo de las operaciones.

Según las estadísticas arrojadas por la Asociación Internacional de compañías perforadoras IADC, en el mundo se reportan de manera anual por las compañías vinculadas a esta asociación, un promedio de dos millones de fatalidades a causa de accidentes de trabajos y enfermedades profesionales; En Colombia la cifra se aproxima a las 1500 muertes por esta causa¹.

¹ <http://www.iadc.org/asp.html>

De igual manera, anualmente se reportan en el mundo 268 millones de accidentes incapacitantes en el área de trabajo, lo que en Colombia se traduce como 295 mil accidentes en los frentes laborales. Esto nos infiere que en promedio cada día, 16 personas que salen de su casa a su sitio de trabajo no regresan a causa de sus comportamientos de riesgo².

Según los estudios realizados hasta la fecha, basados en las investigaciones de los accidentes reportados en la industria, la causa raíz de estos incidentes se genera en los comportamientos de riesgo asumidos por el personal y la base de ellos es la falta de comunicación al interior del grupo³.

Por tal razón, se define que el 95% de los accidentes se generan por comportamientos de riesgo, el 5% restante se encuentra determinado por las condiciones ambientales, factores de la naturaleza que no se pueden predecir⁴.

Desde esta perspectiva, al tener presente que las personas son el activo sobre el cual se debe invertir para disminuir los índices de accidentalidad y obtener mayor rentabilidad al disminuir los costos por incapacidades, licencias y rotación de personal, es de vital importancia apuntar hacia estrategias que promuevan la observación y la retroalimentación efectiva del personal para identificar los comportamientos riesgosos y generar compromisos puntuales para fortalecer la cultura del autocuidado.

De esta forma se interviene sobre el factor determinante en la seguridad de los trabajadores y se garantiza la disminución de las fatalidades a causa de la falta de percepción de riesgo del personal.

² Op.cit [en línea]

³ http://www.laseguridad.wa/consejo/consejo/html/memorias/memoria_complementaria_congreso_40/archivos/seminario/71.pdf

⁴ Ibid., [en línea]

4. DESCRIPCION DEL PROGRAMA

El proceso de Intervención Basada en el Comportamiento es esencialmente una herramienta para el empoderamiento de los empleados, es decir, para lograr un compromiso y involucramiento real de los mismos con la compañía y el sistema HSEQ; en donde cualquier trabajador, tendrá la posibilidad de contribuir con el desarrollo de la seguridad en el sentido esperado. Este es un proceso que contempla desde la base hasta el mayor nivel de relevancia en un organigrama y que busca enfocarse en los comportamientos críticos relacionados con las múltiples tareas existentes y la eliminación de los factores en el área de trabajo que actúan como barreras para desarrollar de manera adecuada la seguridad⁵.

La Intervención basada en el comportamiento se enfoca en medir los procesos en un grado superior al resultado comúnmente medido, eliminando así los comportamientos riesgosos desde las áreas de trabajo, para erradicar los incidentes y accidentes producidos en las mismas.

El proceso de Intervención Basado en el Comportamiento no pretende reemplazar o suplantar cualquiera de los sistemas que las organizaciones tienen implantadas para la administración de la seguridad; más bien, aumenta y adiciona una nueva dimensión a las iniciativas existentes.

El proceso es implantado en el nivel jerárquico más bajo en una organización y utiliza los grupos de manera dinámica, convirtiéndolos en un equipo para obtener comportamientos adecuados. Los equipos identifican los comportamientos críticos y todas las tareas que ellos tienen que llevar a cabo y entonces a través de un proceso de moldeamiento del comportamiento, observaciones y

⁵ http://www.ri-ol.com/consultoria_SBC_RI.html

retroalimentaciones, este comportamiento esperado es inculcado entre los miembros del equipo.

El proceso de Intervención Basada en el Comportamiento es una tecnología de punta basada en años de investigación psicológica, Sin embargo, la implantación de estos principios es sencilla si su ejecución es soportada por expertos en el tema

4.1 LOS TRES FACTORES DE LA SEGURIDAD

El conseguir y mantener un desarrollo en seguridad de clase mundial, requiere de continua atención en tres campos:

- Condiciones del área de trabajo,
- Las habilidades y conocimientos de los empleados, y
- El comportamiento de los empleados en el área de trabajo

El primero de estos se refiere a las herramientas, equipos, materiales y otros recursos suministrados en el área de la seguridad, también en la de sistemas, estándares y procedimientos que la organización desarrolló para asegurar de manera contundente la gestión en seguridad.

El segundo campo se refiere al entrenamiento y los conocimientos de los empleados. Los dos aspectos son extremadamente importantes e indispensables para permitir el mantenimiento de la seguridad.

El tercer aspecto se refiere a las cosas que la gente hace o no en el trabajo, es decir, a su comportamiento. Esta propuesta esta enfocada a aspecto, el tercer campo de la gestión moderna en seguridad.

Tradicionalmente, las organizaciones centran su atención solamente en el primero o en el segundo de los aspectos; muchas han terminado la mejora de las condiciones en el área de trabajo y aseguran el proceso con sistemas sólidos y procedimientos, mientras una gran cantidad de recursos son algunas veces gastados en el desarrollo de habilidades en la gente. Ambas iniciativas son la base de la gestión en las intervenciones, y así como ellas pueden tener excelentes resultados en campo, si se administran adecuadamente, también pueden no generar cambios en la base con su ejecución, lo cual generaría que se resistieran al establecimiento de mejoras futuras.

En contraste, organizaciones que han cambiado su enfoque al Comportamiento de los empleados, han conseguido sustanciales e importantes cambios en la implantación, hasta el punto en que la ejecución obtuvo un muy buen nivel de desarrollo.

4.2 BASADO EN LAS PERSONAS VS BASADO EN EL COMPORTAMIENTO

El principio básico del desarrollo de la seguridad en una organización resulta de la dinámica de interactuar en el área de trabajo, el comportamiento y los factores personales. El campo del comportamiento de las personas representa el aspecto humano, mientras que los factores del área del trabajo representan las condiciones físicas bajo las cuales la gente trabaja. Esta categorización refleja los dos accesos divergentes para el entendimiento de la psicología de la prevención

de los daños. El enfoque basado en el comportamiento da sin embargo una mayor relación costo-beneficio que la que produce el enfoque basado en las personas con relación a los efectos generados por los cambios realizados, estableciendo una cultura en seguridad de clase mundial. Pero esta puede solamente ser benéfica si todos creen en los principios basados en el comportamiento y estos son aplicados de buena forma, para entonces conseguir una misión común

4.3 BARRERAS

Las personas necesitan comprender completamente un problema y las muchas perspectivas posibles que pueden utilizarse para resolverlo. Se debe que explorar las dimensiones del problema, tomando en consideración la complejidad de cada individuo; la naturaleza humana no está normalmente pendiente de la seguridad.

La relación natural entre el comportamiento y la motivación consecuente hacia la seguridad da resultados convenientes, ahorro de tiempo, y comportamiento no riesgoso. Por lo tanto, para alcanzar una cultura de clase mundial, es necesario prepararse para una continua lucha con la naturaleza humana.

Las dos dimensiones más importantes en el tema de las barreras humanas en relación con la seguridad, son la cognitiva y la interpersonal. Ellas explican los cambios especiales para conseguir una cultura en seguridad de clase mundial.

La conformidad y la obediencia, son dos poderosos teoremas para la investigación psicosocial, los cuales en un futuro podrían ayudar al entendimiento del individuo, del grupo y del sistema de factores que permitan comportamientos responsables no riesgosos.

Las barreras humanas pronto podrían poner a los empleados más a la defensiva y en alerta en ambientes peligrosos. Esto también dejará ver qué tan difícil es encontrar la causa raíz de los incidentes⁶.

Las restricciones en el sistema al interior de la población trabajadora, pueden también actuar como barrera en el trabajo hacia la cultura de seguridad. Un ejemplo de esto es la existencia de diferentes políticas, procedimientos y estándares

4.4 PERCEPCIÓN DEL RIESGO

Es importante explorar el concepto de la sensación selectiva o percepción y relacionar cómo se percibe el riesgo y se controlan las lesiones. Experiencias pasadas y conceptos adquiridos influyen esta percepción. Los empleados, gerentes y supervisores podrán ser entrenados para apreciar la diversidad de pensamientos y el valor de escuchar activamente a las personas durante su interacción con ellas, necesitan trabajar en comprender la percepción de otros antes de tener reacciones impulsivas para poder corregirlos ejerciendo influencia en ellos⁷.

La percepción del riesgo varía dramáticamente entre los individuos, uno no puede mejorar la seguridad a menos que la gente incremente su percepción del riesgo y disminuya su grado de tolerancia hacia el mismo. Pueden ocurrir cambios en la percepción del riesgo y en la tolerancia cuando los individuos consiguen desarrollar y mejorar su cultura en seguridad llevándola hacia un grado del Clase

⁶ http://www.monografias.com/trabajos-pdf2/psicologia-seguridad-basada-comportamiento/psicologia_seguridad_basada_comportamiento.pdf

⁷ Op.cit., [en línea]

Mundial, a través del uso de los principios y procedimientos desarrollados en la Intervención Basada en el Comportamiento.

Existen muchos factores que determinan si los empleados reaccionan a los Riesgos en el área de trabajo con alarma o en forma pasiva. Unir estos factores personales de la percepción del riesgo e ilustrarlos demuestra por qué el mejoramiento de la seguridad permite el cumplimiento de tareas difíciles. Esto justifica un proceso de seguridad basada en la intervención para motivar continuamente a los empleados involucrándolos en un mejoramiento de la seguridad

4.5 COMPORTAMIENTO RIESGOSO

Los comportamientos riesgosos por parte de trabajadores, supervisores, gerencia media y todos los gerentes, contribuyen en gran parte, si no en el total, de las pérdidas.

Para llevar a cabo una cultura en seguridad de clase mundial, se requiere por consiguiente la eliminación de los comportamientos riesgosos. Las organizaciones se esfuerzan para lograrlo, utilizando acciones disciplinarias que motiven al cambio en el comportamiento. Esta aproximación puede ser utilizada, pero disminuye la proactividad y aceptabilidad de los trabajadores a acceder en una cultura de Intervención Basada en el Comportamiento con énfasis en comportamientos seguros. Esto último facilitará el conseguir que los empleados se involucren en la realización de la seguridad, si el crédito está dado por hacer las cosas correctamente sin que los repriman tanto por hacer las cosas mal. La gente

trabaja mejor para conseguir un resultado positivo que trabajando en evitar las consecuencias negativas

4.6 TIPOS DE APRENDIZAJE

Los tres tipos de aprendizaje son relevantes para el entendimiento de la intervención basada en comportamientos y de las actitudes de las personas. Estas tres formas se dan a través del condicionamiento clásico, condicionamiento operativo y aprendizaje a través de la observación. Mucha de nuestra seguridad y de los comportamientos riesgosos es aprendida en los comportamientos operativos, desarrollados en el entorno particular como algo adicional con consecuencias tanto positivas como negativas.

El condicionamiento clásico puede ocurrir al mismo tiempo vinculando reacciones emotivas tanto positivas como negativas con los estímulos adecuados de los alrededores provenientes de las experiencias existentes. Estos consejos provienen de la gente que reparte las recompensas o penalizaciones. Las personas aprenden qué hacer y qué no hacer viendo a otros recibir reconocimiento o corrección por sus comportamientos operativos. Este es el aprendizaje observativo, es un proceso continuo que podría motivar a los trabajadores con posiciones de autoridad a realizar una colección de ejemplos de todos los tiempos y aprender de ellas

4.7 EL MODELO ABC

Cambiar el comportamiento de las personas depende en gran parte o está influenciado por las consecuencias que generen la presencia de estos comportamientos. Este es el tan llamado Modelo ABC del Comportamiento, los activadores del comportamiento están presentes incluso antes de que se defina a un comportamiento como deseado o no deseado. Hasta el más efectivo activador necesita de un reforzamiento en seguridad. Incluso, podría ser mejor si dicho reforzamiento pudiese hacerse de manera distante, para no generar más conflicto al sistema de información de los individuos, ya de por sí, sobrecargados con información⁸.

Los activadores de seguridad deben ser planeados cuidadosamente, ya que los lineamientos de seguridad han de recibir de las directivas la atención y máxima acción que se merecen. Para un activador, una motivación “activa”, podría implicar consecuencias. El más fuerte activador hace al observador consciente de las posibles consecuencias, consiguiendo con esto el desarrollo de un comportamiento esperado

Las consecuencias pueden ser positivas o negativas, intrínsecas o extrínsecas a las tareas e internas o externas a las personas. Cuando se obtiene una apreciación acertada y es respaldada por otras demostraciones, las personas no solamente se convencen y toman el nuevo comportamiento, sino que se auto motivan y esto a su vez maximiza los cambios en sus actividades influenciando el comportamiento de los otros

⁸ http://www.monografias.com/trabajos-pdf2/psicologia-seguridad-basada-comportamiento/psicologia_seguridad_basada_compotamiento.pdf

Las consecuencias motivan el Comportamiento. Las consecuencias pueden ser positivas o negativa, intrínsecas o extrínsecas a las tareas, e internas o externas a las personas. Estas características necesitan ser consideradas desde el diseño y evaluación de un proceso de intervención. Se debe tomar cuidadosa nota de los principios y los procedimientos practicados para motivar a las personas por largos periodos. Un cambio representativo influye en el comportamiento cuando es consecuente con una cultura de seguridad de clase mundial

4.8 DEFINICIÓN DE COMPORTAMIENTOS CRÍTICOS

La definición de comportamientos a través de observaciones y su intervención no es fácil. La técnica IMBOP (Identificación crítica de comportamientos, Elaboración de pactos, Modelo de comportamientos, Observaciones y Retroalimentaciones, Solución de problemas) es la herramienta utilizada en este proceso. En primer lugar, los equipos identifican sus propios comportamientos críticos, entonces se ponen de acuerdo en trabajar sobre estos comportamientos, elaboran un modelo de comportamiento, conducen observaciones y dan retroalimentaciones, y finalmente, eliminan las barreras que evitan el realizar un trabajo seguro⁹.

Cada equipo ha identificado y analizado todas sus tareas críticas, y luego priorizan las mismas de acuerdo con lo críticas que éstas sean en materia de seguridad.

El siguiente paso es el de identificar los comportamientos críticos asociados a cada una de las tareas. Es importante recordar qué tareas fueron priorizadas por ser críticas en materia de seguridad y no en términos de importancia con relación al trabajo. Teniendo identificados los comportamientos críticos para prevenir las

⁹ http://biblioteca.iapg.org.ar/iapg/ArchivosAdjuntos/Seguridad:y_Salud_ocupacional_2004/trabajos_+%C3%A9cnicos/Mingulon.pdf

lesiones en el trabajo, los equipos seleccionan las primeras tres tareas para modelar el comportamiento, hacer observaciones y retroalimentaciones

Se utiliza una lista de chequeo de los comportamientos para hacer el moldeamiento del comportamiento y para observar y registrar la frecuencia relativa con la que se presentan los comportamientos críticos en el área de trabajo. El modelo de comportamiento y observaciones se concluye conjuntamente con cada una de las sesiones de acompañamiento realizadas

4.9 COACHING

El Coaching (acompañamiento), es una herramienta para la intervención en los procesos permitiendo desarrollar y mantener una cultura en seguridad de clase mundial. Realmente, al cierre del proceso de intervención, muchos empleados que aplican efectivamente los principios de la seguridad a través del acompañamiento, en una organización se sienten en capacidad de conseguir una cultura en seguridad de clase mundial. Poco a poco, el acompañamiento en seguridad de manera sistemática para las áreas de trabajo es viable en más áreas y entornos. Ahora bien, para obtener sucesos en gran escala se requiere de tiempo y recursos para desarrollar materiales, entrenamiento al personal necesario, establecer los mecanismos de soporte, monitorear los progresos y mejorar continuamente los procesos de intervención, y reforzar los mecanismos donde sea posible

4.10 PLAN DE ACCIÓN

Algunas de las Preguntas que necesitan ser resueltas para comenzar el desarrollo del plan de acción inicial para un proceso de seguridad basado en el comportamiento son las siguientes:

- ¿Quién será el equipo que dirija el proceso en el sitio?
- ¿Quién será el Líder del Proceso en el sitio?
- ¿Quién será el líder suplente del Proceso?
- ¿Quién registrará los resultados del Líder del Proceso?
- ¿Cuándo y donde se entrenará al Líder del Proceso?
- ¿Quiénes serán entrenados como Coaches?
- ¿Cuándo y por quién se administrará el equipo del sitio de trabajo y quien entrenará a los mandos medios?
- ¿Cómo y donde se instalará la Matriz de comportamientos críticos de soporte y su administrador?
- ¿Qué información será utilizada para definir los comportamientos críticos?
- ¿Cómo recibirán los equipos los reportes de retroalimentación desde la Matriz de Comportamientos críticos?
- ¿Cómo se publicarán los reportes de retroalimentación?

Estas no cubren todas las preguntas posibles ni necesarias, pero proporcionan una guía hacia la consecución del arranque del proceso. El resolver estas preguntas es ampliamente recomendado por los expertos que han desarrollado esta técnica y que estarán comprometidos en el proyecto

4.11 AJUSTAR EL PROCESO A LA MEDIDA

La implantación de los procedimientos debe estar acorde con los requerimientos, de la empresa. Hay que tener presente que las culturas organizacionales generalmente varían. Hay mucha información de retroalimentación importante de personas afectadas por el proceso, con quienes es necesario un trabajo participativo por un largo tiempo

Es importante recordar que para el éxito del programa, se tomará un tiempo considerable, esfuerzo y recursos para implantar el proceso de Intervención Basada en el Comportamiento. Bajo estas circunstancias, se recomienda que las organizaciones inicien lentamente la construcción de confianza y optimismo a través de pequeños triunfos, y entonces, con paciencia y dedicación, pueden conseguirse éxitos a largo plazo con procesos de mejoramiento continuo. Es importante tener en cuenta que el incrementar el impacto en los activadores y manejar las consecuencias (tales como la celebración de triunfos) es el camino que llevará a incrementar la efectividad en las prácticas de trabajo seguro y disminuir los comportamientos riesgosos

Más que adoptar programas de intervención que “suenen bien”, se requiere trabajar sobre los procesos. La intervención de los procesos debe estar fundamentada en una sólida investigación y rigurosa evaluación, no solo en el sentido común. Solamente a través de un proceso riguroso de evaluación podemos conocer si una intervención vale la pena o no de realizar. ¿Qué clase de evaluación de procesos es apropiada para una situación en particular?

Es importante tener en cuenta la necesidad de métodos orientados al éxito para conservar el alcance de los esfuerzos realizados en seguridad realizados. Esto

permite a la gente considerar la seguridad en el mismo contexto de la producción y de la calidad. Esto implica, por supuesto, la necesidad de evaluación de los datos de tal manera que las personas puedan entenderlos y aprender de ello, lo cual impulsará el mejoramiento continuo.

4.12 EVALUANDO LA INTERVENCIÓN

Muchos consultores ignoran varios principios claves de evaluación. Por ejemplo, sus propios estándares:

- Trabajar solamente con uno de los objetivos de las tres dimensiones a la vez (área de trabajo, comportamiento o factores personales);
- Enfoque estructurado a corto plazo;
- Enfoque en factores de bajo impacto tales como tasas de lesiones, tasas de fatalidades, etc., en lugar de mediciones de alto impacto como de causas de los eventos y medición de los controles realizados.
- Incluir análisis estadísticos que tengan un tiempo considerable de recolección de datos y que sea una apreciación completa y no una apreciación simple por el promedio de las personas; y
- Con frecuencia no incluyen análisis de la relación costo-beneficio.

No pueden pasarse por alto los principios básicos para la evaluación de las intervenciones exitosas en un proceso de mejoramiento continuo. Específicamente, IBC asegurará que:

- El desarrollo de las intervenciones esté planeado y las directrices estén claramente especificadas, mientras se tiene acceso a los problemas asociados

con las personas versus el desarrollo organizacional;

- Se medirán todas las dimensiones de mejoramiento – áreas de trabajo, comportamiento y factores personales;
- El análisis minucioso de la relación costo-beneficio para justificar las intervenciones realizadas;
- Aplicar procesos de medición periódicamente, especialmente auditorías a las condiciones en las áreas de trabajo y a las prácticas de trabajo.

Las evaluaciones y retroalimentaciones se realizan con datos que son significativos a todos los participantes de los procesos y que genera un mejoramiento continuo por refinamiento de las intervenciones

4.13 PROCESOS DE SOPORTE

La directriz para iniciar y mantener un proceso de cambio de cultura apuntando a conseguir una cultura en seguridad de clase mundial, será dada por el enfoque de Intervención basada en el comportamiento durante las sesiones de entrenamiento, así como se proveerá de los procesos de soporte necesarios para mantener por mucho tiempo el compromiso y liderazgo, la comunicación y el reconocimiento. Cada uno de estos procesos será direccionado durante la intervención y los aspectos que serán cubiertos incluyen las características efectivas de los líderes. Deberá evitarse el uso de lenguaje que incremente la resistencia al programa al igual que los niveles de resistencia que puedan llegar a influenciar el liderazgo, la comunicación y el reconocimiento

Las investigaciones han mostrado que los líderes más efectivos son entusiastas, honestos, están motivados, confidentes, analíticos, informados y flexibles. Aunque

estas características son algunas veces vistas como rasgos personales permanentes, ellas pueden ser mejoradas a través de educación, comunicación, reconocimiento y participación en un proceso de intervención basada en el comportamiento. Así como puede ser útil buscar líderes naturales cuando se seleccionan los miembros del equipo de implementación, también es importante realzar las cualidades de los líderes que puedan estar siendo eliminadas o disminuidas en algunas personas por su falta de empoderamiento. Nuevos procesos y cambios de cultura eventuales pueden sacar líderes que la organización desconoce que existen. La participación y el compromiso son aspectos esenciales para construir una cultura en seguridad de clase mundial y esta puede incrementarse a través de muchos caminos.

4.14 EXCELENCIA DEL DESEMPEÑO

El establecimiento de la excelencia en seguridad puede realizarse solamente a través de un liderazgo efectivo, enfocado e integrando de forma dinámica las relaciones con la optimización de los procesos y tecnología disponible de manera permanente. No obstante, esto, debe estar continuamente soportado y guiado por sistemas de regulación para asegurar el propósito y enfoque.

El establecimiento de la excelencia depende de la manera como la fuerza trabajadora consigue éxitos específicos predeterminados, donde estos éxitos suministran una alta información de estadísticas de excelencia en seguridad.

El establecimiento de la excelencia en seguridad requiere del esfuerzo de equipo en toda la organización, lo cual solamente se logra si cada uno de los niveles jerárquicos en la organización lo realiza buscando alcanzar este propósito:

- Líderes del Negocio: Crear una cultura de seguridad establecida en la excelencia, requiere de líderes del negocio que enfoquen sus esfuerzos en la creación de parámetros de trabajos orientados al comportamiento.
- Equipo Líder (Entrenadores): Los equipos líderes, serán los que ejecuten las acciones, tendrán que estimular la cooperación entre los empleados al mismo tiempo que exploran múltiples oportunidades para reforzar el proceso de empoderamiento de la compañía orientado hacia una visión abierta de sucesos.
- Miembros del Equipo: El equipo de líderes y los miembros del equipo serán la línea principal del proceso de una organización. Como tal, ellos mostrarán perseverancia hacia el aseguramiento de la seguridad del trabajo todo el tiempo y mostrarán orgullo en el esfuerzo de establecer la excelencia en seguridad.

4.15 ¿QUÉ OFRECE EL IBC?

El proceso de Intervención Basada en el Comportamiento es el último proceso tecnológico de la cadena de excelencia que se enfoca en la también llamada tercera dimensión del aseguramiento de la seguridad. Su enfoque primario está en el comportamiento de las personas, utilizando el proceso para eliminar los comportamientos riesgosos en el área de trabajo, resultando un sustancial mejoramiento en el establecimiento de los niveles de seguridad de clase mundial.

El proceso de intervención del Comportamiento ofrecido, contribuirá en con los esfuerzos actuales de la compañía y maximizará las inversiones que hace en entrenamiento, equipos y otros mejoramientos. El IBC puede ayudar en las especificaciones del proceso de Intervención Basada en el Comportamiento para

conocer las necesidades de la empresa. La propuesta incluye:

- Una Matriz de comportamientos críticos para soportar el proceso
- Evaluaciones detalladas del sitio
- Encuestas de la Cultura Organizacional
- Entrenamiento de un Líder del Proceso, Asesoría en Intervención del Comportamiento, Entrenadores (Coaches), Gerencia básica y media y direccionamiento al equipo para el cumplimiento de los estándares.
- Entrenamiento a los empleados en los estándares requeridos
- Modelos del Comportamiento;
- Observación y retroalimentación;
- Herramientas gráficas para funcionarios con nivel de educación bajo
- Intervenciones para vencer la resistencia

4.16 ENTREGABLES

Los entregables de la implantación del proceso del IBC en Varisur, serán los siguientes:

- Un proceso inmerso en la estructura del modelo de Comportamiento y en las observaciones y retroalimentaciones de comportamientos de seguridad críticos con el soporte necesario de la Matriz de comportamientos críticos;
- Equipos administradores que comprenden su rol y hacen el proceso del trabajo en campo;
- Un equipo directivo equipado de un plan, metodología para su implantación y guía de los procesos de la empresa;
- Un Líder del Proceso entrenado y certificado

- Asesores para la intervención del Comportamiento, entrenados y certificados
- Facilitadores del proceso de Intervención Basada en el Comportamiento entrenados y certificados
- Integración de los procesos en un sistema de administración
- Acompañamiento y retroalimentación continua a la línea principal de supervisores
- Un proceso consistente de Identificación de comportamientos críticos, acuerdos entre los miembros del equipo, modelo de comportamiento, observación y retroalimentación y solución de problemas. Todo lo anterior, soportado en la Matriz de comportamientos críticos que permite la administración del sistema
- Planeación interna de auditorías;
- Prácticas administrativas mejoradas e influenciadas por una cultura en seguridad.

5. METODOLOGÍA

La Técnica de Intervención del Comportamiento (IBC) se trabajará específicamente con las condiciones específicas de la compañía, para adaptar el plan de implementación, buscando conocer sus necesidades fundamentales y sus éxitos esperados. Un método de ocho etapas será desarrollado para el proyecto en mención¹⁰.

Figura 1. Plan de Trabajo



¹⁰ http://www.ri-ol.com/consultoria_SBC_RI.html

5.1 ETAPA 1

Durante esta Etapa, un Facilitador de IBC pasará varios días (aprox. 40 días hábiles) en las áreas de trabajo con el Líder del Proceso y con otros funcionarios de la empresa, para evaluar y planear el proyecto al detalle. Toda la logística relacionada con el proyecto debe estar cubierta y programada cuando la etapa finalice.

Los principios de operación básicos del proceso de intervención del comportamiento serán establecidos en el área de trabajo dentro de un período de seis meses contados a partir de la fecha de inicio del proyecto. Después de esto, la implantación, desarrollo del proceso, el monitoreo, la evaluación y retroalimentación tomarán seis meses adicionales para su finalización. Se realizarán evaluaciones y encuestas al progreso a los 12 y 24 meses de la implantación del programa.

5.2 ETAPA 2

Después de la planeación del proyecto, se realizará un taller de un día de trabajo con el comité ejecutivo. El propósito de este taller es hacer saber a los asistentes lo que su rol implica en la dirección y el mantenimiento del proceso; Serán capacitados en los principios esenciales, el origen del proceso, las metodologías utilizadas y los reportes generados por el proceso.

5.3 ETAPA 3

El proceso de Intervención del Comportamiento es un sistema flexible que debe ser diseñado a la medida de la cultura existente y las limitaciones logísticas de su organización. Durante la fase de Evaluación del proyecto de la empresa, será recolectada la información de los sitios de operación, incluyendo las desarrolladas de manera empírica por el grupo que allí trabaje, los panoramas de riesgos, la estructura organizacional, los programas de seguridad existentes, otros programas como el de calidad, ambiente, reingeniería, comités estructurados existentes y las estadísticas históricas de accidentes y lesiones.

Durante la Evaluación, los siguientes aspectos serán valorados con base en una muestra representativa.

Dentro de las actividades a realizar se encuentran:

- Obtener información de los aspectos específicos de la organización y los convenios existentes en cada área de trabajo.
- Visita a cada área de trabajo a intervenir
- Encuesta a los empleados de cada área de trabajo para establecer su cultura en seguridad
- Entrevista a funcionarios en las áreas de trabajo a intervenir
- Muestreo de comportamientos críticos de las áreas de de trabajo a intervenir
- Evaluación de cada área de trabajo a intervenir
- Análisis de la información recolectada y Presentación de un informe consolidado a la administración.

La evaluación es realizada a un número de áreas de trabajo establecidas, con el fin de asegurar un mejor entendimiento de la organización y su actual cultura en seguridad.

5.4 ETAPA 4

El cambio de los procesos debe involucrar activamente a todos los empleados, y los líderes juegan un rol particularmente importante en el proceso de influenciar en la generación de una cultura en seguridad en el campo. Deben compartir la apreciación de las necesidades de cambio, un entendimiento común de los cambios deseados y acordar las actividades necesarias para conseguir el cambio. Por lo tanto, antes de iniciar cualquier iniciativa que involucre otros empleados, debe hacerse una planeación y programa de entrenamiento a todos los gerentes y supervisores en el tema de intervención del comportamiento.

La gerencia media asistirá a un taller de un día para obtener un mejor entendimiento de las necesidades de cambio de la cultura actual de seguridad y de su rol en el direccionamiento del cambio, incluyendo pero no limitando la capacitación al proceso de intervención del comportamiento. Durante este taller, ellos examinarán las prácticas individuales gerenciales y efectuarán una revisión crítica del sistema de administración de la seguridad existente así como al proceso de reporte de incidentes y accidentes, la responsabilidad de la seguridad en los procesos y el sistema de recompensas en seguridad, entre otros.

Todos los gerentes y supervisores de cada área, así como los miembros del comité ejecutivo y los supervisores de primera línea, asistirán a este taller.

5.5 ETAPA 5

Para lograr el propósito esperado, es condición que un Líder del Proceso sea asignado, dedicado de tiempo completo al programa. Durante la implantación del proyecto, esta persona no deberá tener otras labores asignadas. El o Ella, será entrenado, acreditado y certificado en el IBC. Del mismo modo, se recomienda que una segunda persona asista al entrenamiento como un suplente que pueda reemplazar al Líder del Proceso en una eventualidad; él o ella también será entrenado, acreditado y certificado.

El proceso de entrenamiento al Líder del Proceso se realizará a través de un curso que implica tiempo completo por un periodo de tres semanas (15 días hábiles) y en seis meses a tiempo parcial. El plan de estudio cubre totalmente las bases de la intervención del comportamiento, las prácticas de implantación, los obstáculos típicos que se presentan y sus soluciones, así como el entrenamiento y establecimiento de tácticas para la solución de los posibles problemas que se puedan presentar durante el uso de la Matriz de comportamientos críticos de soporte. El líder del proceso deberá haber cumplido un número de tareas durante parte del tiempo que se le asigne en esta fase de entrenamiento. Estas tareas estarán directamente relacionadas con la implantación del proceso de intervención del comportamiento. Una vez completado el proceso (lo cual incluye la realización de tareas asignadas por un periodo de seis meses).

5.6 ETAPA 6

Como ya se mencionó, el proceso de intervención del comportamiento es una llave estratégica para dirigir el componente comportamental hacia el mejoramiento de la seguridad, fomentar la participación de los empleados y la apropiación de la seguridad así como para direccionar el cambio cultural. El IBC está diseñado en tres pasos que ayudan a las organizaciones a entrar en contacto con el diseño e implantación del proceso de intervención del comportamiento. El equipo de dirección debe diseñar y vigilar el proceso, por eso se recomienda para ello seleccionar especialmente a un equipo de empleados. Este equipo debe estar integrado por trabajadores de todos los niveles de la organización.

El Comité de Salud y Seguridad existente puede funcionar como un Equipo de Dirección del proceso. Su tarea es diseñar y supervisar el proceso. De cualquier forma, este equipo debe ser conformado por empleados de planta así como también por los representantes del manejo. Los miembros del equipo asisten al taller de trabajo para que se conviertan en expertos internos que lideren los esfuerzos de implementación. Parte del taller es dedicado a ver en detalle el entrenamiento y las discusiones de los principios y herramientas de la seguridad basadas en el comportamiento, mientras se dedica el tiempo para diseñar el proceso específico del lugar para desarrollar los modelos de comportamiento y las listas de chequeo de observación, determinando el proceso para su uso y planeando los detalles de su implementación.

El entrenamiento del empleado es conducido por los entrenadores (BCs) para ayudar a los participantes a entender los principios de seguridad basado en el comportamiento y ganar experiencia en la utilización de las herramientas, incluyendo la Matriz de comportamientos críticos, el establecimiento de modelos

de comportamiento, y la retroalimentación. Las observaciones empiezan inmediatamente después del término del entrenamiento del empleado, mientras que los equipos de implementación se reúnen regularmente para revisar el progreso.

El equipo de implementación recibirá asistencia técnica durante la extensión inicial de sus procesos basados en el comportamiento.

5.7 ETAPA 7

Un facilitador experto en IBC asistirá al Líder del Proceso y al Equipo de Directores en el arranque del proceso. Esta etapa de implantación es fundamental del proceso y comprende, entre otros aspectos, lo siguiente:

- Instalación y acondicionamiento de la Matriz de comportamientos críticos IBC en la red por especialistas.
- Entrenamiento a los Coaches BICs
- Entrenamiento a los empleados en la técnica comportamental por parte de los Coaches BICs
- Análisis y documentación de los comportamientos críticos de los equipos individuales
- Compilación del inventario de comportamientos levantado por cada equipo en la Matriz de comportamientos críticos IBC
- Creación y jerarquización de los reportes
- Análisis e interpretación de la información
- Determinación apropiada de las intervenciones
- Evaluación de los mecanismos utilizados para la comunicación

- Establecimiento y desarrollo de mediciones y elaboración de los protocolos de evaluación

5.8 ETAPA 8

Adicionalmente a cualquier otro trabajo, un facilitador tomará, por lo menos, dos días de trabajo por mes en el lugar para auditar y monitorear el proceso de ejecución.

Además, aproximadamente 6 meses después de su implementación, el facilitador toma dos días para conducir una evaluación formal de los procesos de observación. El protocolo de evaluación del IBC incluye entrevistas y revisiones de documentos para recopilar la información sobre el proceso en sí, así como también las percepciones de los empleados del proceso. Se audita la competencia del BCs y se incluye la verificación del trabajo realizado por ellos. Se entrega un reporte resumiendo los hallazgos y recomendaciones al equipo de implementación dentro de las dos semanas del término de la evolución y auditoría. Este proceso se repite después de 12 meses de la implementación de la información.

Se da al equipo de implementación un apoyo adicional a largo plazo. Este apoyo incluye actividades como el establecimiento de la dirección y mediciones de desempeño para cada año, planeando nuevas estrategias de intervención, facilitando las reuniones de la red de trabajo de todo el país, ayudando a modificar los sistemas de manejo de la seguridad existentes, y trabajando con los líderes y el equipo de implementación para evaluar el estado del cambio de la cultura de seguridad. También se lleva a cabo una conferencia anual de los usuarios.

6. ASPECTOS A CONSIDERAR

La presente contempla el procedimiento completo para la implantación en la determinada empresa, de una Cultura de prevención con la técnica de “Intervención Basada en el Comportamiento” (IBC). Técnica que logra resultados medibles y comprobables en la disminución integral de sus pérdidas y en la generación de situaciones riesgosas dentro de las operaciones de la empresa.

Esta propuesta incluye:

- La descripción general del proceso IBC
- La metodología de implantación recomendada
- Los costos totales del proyecto, considerando dos años (24 meses), que es el tiempo que normalmente lleva la instalación del programa completo,
- La forma de pago del proyecto de tal manera que éste se facilite para el cliente, y los requisitos exigidos para cada una de las partes con el fin de cumplir las metas y estándares establecidos.

6.1 BENEFICIOS

- Crea conciencia a los empleados acerca de la importancia de la seguridad basada en comportamiento.
- Disminuye los comportamientos riesgosos desde las áreas de trabajo, pudiendo erradicar los incidentes y accidentes producidos en las mismas.
- Brinda una herramienta para el empoderamiento de los empleados, es decir lograr un compromiso y involucramiento real de los mismos con la compañía.

- Logra enfocarse en los comportamientos críticos relacionados con las múltiples tareas existentes y la eliminación de los factores en el área de trabajo que actúan como barreras para desarrollar de manera adecuada la seguridad.
- Aumenta y adiciona una nueva dimensión a las iniciativas existentes

6.2 REQUISITOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN

- Determinar el líder del grupo
- Establecer el líder del proceso en el sitio
- Constituir el líder suplente del proceso.
- Nombrar un quien registre de los resultados del líder del proceso.
- Acordar cuándo y dónde se entrenará al líder del proceso.
- Concertar quien administre el equipo del sitio trabajo y quién entrene a los mandos medios.
- Implantar la información que será utilizada para definir los comportamientos críticos.

La implantación de los procedimientos debe estar acorde con los requerimientos de la empresa. Hay que tener presente que las culturas organizacionales generalmente varían; Hay mucha información de retroalimentación importante de personas afectadas por el proceso, con quienes es necesario un trabajo participativo por un largo tiempo.

Es importante recordar que para el éxito del programa, se tomará un tiempo considerable, esfuerzo y recursos para implantar el proceso de intervención basada en comportamiento.

7. PRESUPUESTO

Para el desarrollo de esta propuesta se necesitará un recurso total de \$127.000.000 de pesos moneda corriente por la temporalidad de dos años.

Esto recurso será dividido así:

RECURSO	CONTENIDO	COSTO
HUMANO	PSICOLOGO FACILITADOR	60.000.000
	PSIQUIATRA	15.000.000
	CAPACITADOR	7.000.000
MATERIALES	PAPELERIA, VIDEO BEAM, LAPICEROS, PENDONDES, FOLLETOS. MARCADORES, AYUDAS AUDIOVISUALES Y MEMOTECNICAS	20.000.000
LOGISTICOS	REFRIGERIOS, TRANSPORTE, AYUDAS INTERNET, OTROS	20.000.000
OTROS	VARIOS	5.000.000
VALOR TOTAL		127.000.000

8. CONCLUSIONES

Tras la implementación del Programa de Seguridad Basada en Comportamientos, se tendrá la como resultado:

- Crear conciencia a los empleados sobre de la importancia de la Seguridad Basada en Comportamiento.
- Identificar los comportamientos críticos que intervienen en la práctica de operaciones inseguras durante el desarrollo de las operaciones.
- Identificar la cultura organizacional que gira en torno a la prevención de accidentes y la promoción de un trabajo seguro
- Establecer una herramienta para el empoderamiento de los empleados, es decir lograr un compromiso y involucramiento real de los mismos con la compañía.
- Disminuir la incidencia de comportamientos riesgosos desde las áreas de trabajo, minimizando la ocurrencia de incidentes y accidentes en los frentes de trabajo.
- Minimizar las consecuencias en las personas de los factores de riesgo psicosocial a los que se encuentran expuestos los empleados en el área de trabajo que actúan como barreras para desarrollar de manera adecuada la seguridad.
- Determinar el entrenamiento al personal en la metodología de observación y retroalimentación para modelar comportamientos seguros.
- Adquirir compromisos por parte del personal para que promuevan el liderazgo en los equipos de trabajo.

BIBLIOGRAFIA

- ANDERSON, Gregory y LORBER, Robert. Safety 24/7. Construyendo una cultura sin incidentes. Randy Smith Training Solutions. 2006.
- MENDEZ, Rafael. Formulación y evaluación de proyectos. Enfoque para emprendedores. 5ª edición. Bogotá D.C. Icontec. 2008.

DIRECCIONES ELECTRONICAS

- <http://www.iadc.org/asp.html>
- http://www.ri-ol.com/consultoria_SBC_RI.html
- http://biblioteca.iapg.org.ar/iapg/ArchivosAdjuntos/Seguridad:y_Salud_ocupacional_2004/trbajaos_+%C3%A9cnicos/Mingulon.pdf
- http://www.monografias.com/trabajos-pdf2/psicologia-seguridad-basada-comportamiento/psicologia_seguridad_basada_compotamiento.pdf
- http://www.laseguridad.wa/consejo/consejo/html/memorias/memoria_complementaria_congreso_40/archivos/seminario/71.pdf