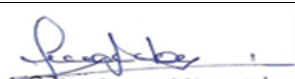


01	Para Aprobación	14-10-19	CSSO	SGSSOMA	GSGI
V	DESCRIPCIÓN	FECHA	ELB.	REV.	APR.
ELABORADO		REVISADO	APROBADO		
					
		TÍTULO: PLAN DE SEGURIDAD BASADO EN EL COMPORTAMIENTO			
SSO					
Toda la información contenida en la presente documentación es confidencial y de propiedad de INMAC PERÚ S.A.C, siendo prohibida su reproducción o copia, total o parcial, sin autorización previa.		DOCUMENTO No.:		VERSIÓN	
		SSO-PN-004		01	
		REEMPLAZA A:		Pág.: 1 de 31	

	PLAN DE SEGURIDAD BASADO EN EL COMPORTAMIENTO			Código: SSO-PN-004
				Versión:01
	Elaborado: CSSO	Revisado: SGSSOMA	Aprobado: GSGI	Fecha :14-10-19
				Página: 2 de 31

1. OBJETIVO:

1.1. Objetivo General:

Establecer las directrices conceptuales y metodológicas para la implementación de un sistema de seguridad basado en el comportamiento seguro. Promoviendo una cultura de seguridad mediante un sentido de propiedad y responsabilidad de la seguridad de cada colaborador en INMAC PERU SAC.

1.2. Objetivo Especifico

- Identificar los comportamientos que deseamos reducir para eliminar o disminuir situaciones de riesgo para mejorar la seguridad del colaborador.
- Identificar las barreras o el “porque” de las desviaciones o incumplimiento de los estándares que enfrenta una persona al momento de realizar su trabajo y que pudieran de algún modo impedir que adopten un comportamiento estándar.
- Tomar acciones de acuerdo con los resultados de la implementación y plantear mejoras, focalizando los puntos más críticos.

2. ALCANCE:

Es aplicable en los servicios u obras donde INMAC PERU SAC realiza actividades.

3. REFERENCIAS:

- Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- DSN°005-2012 Reglamento de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo

4. RESPONSABILIDADES:

4.1 Gerente de Proyecto

- Realizar la designación del equipo líder, quienes llevaran adelante el SSBC.
- Asignar los recursos necesarios para cumplir con la implementación y mantenimiento del presente plan.
- Fomentar la participación en la implementación del SSBC
- Revisar periódicamente el avance de la implementación del SSBC
- Reconocer a los supervisores, trabajadores y equipos de trabajo de las áreas que muestren una gestión destacada asociada al desarrollo de la implementación del SSBC.
- Brindar las facilidades a los miembros del Equipo Líder y observadores, para el correcto cumplimiento de sus funciones.
- Participar de las reuniones de difusión y premiación.

4.2 Gerente SGI

- Asegurar la integración de sistema de seguridad basado en el comportamiento al sistema de gestión SSO de la empresa.

	PLAN DE SEGURIDAD BASADO EN EL COMPORTAMIENTO			Código: SSO-PN-004
				Versión:01
	Elaborado: CSSO	Revisado: SGSSOMA	Aprobado: GSGI	Fecha :14-10-19
				Página: 3 de 31

- Apoyar técnicamente al equipo líder para la correcta implementación y ejecución del SSBC
- Verificar la implementación del presente procedimiento en las operaciones de INMAC PERU

4.3 Sub Gerencia SSOMA

- Designar un equipo técnico de expertos en seguridad para determinar las conductas claves.
- Realizar el ingreso de los registros de observación y generar las estadísticas mensuales de observaciones.
- Coordinar las acciones, establecidas en el Plan de acción.
- Revisar y analizar las estadísticas mensuales.
- Auditar el Sistema de seguridad basada en el comportamiento.
- Realizar seguimiento al SSBC.

4.4 Superintendentes

- Liderar la implementación y ejecución de los Programas de Seguridad Conductual en sus áreas
- Verificar periódicamente los registros y datos obtenidos de las Observaciones de conductas generadas en sus áreas
- Difundir los resultados al servicio que lideran.
- Implementar acciones que permitan mejorar los indicadores de su área, en caso de presentarse desviaciones .
- Reconocer a los supervisores, trabajadores y equipos de trabajo de su área que muestren un comportamiento acorde con los estándares definidos.

4.5 Coordinador de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente

- Ejecutar y asegurar la implementación del sistema de seguridad basada en el comportamiento en el servicio que labora.
- Informar la estadística mensual.
- Difundir a los colaboradores el procedimiento de SSBC
- Asesorar cuando lo requiera algún observador.
- Establecer reuniones para analizar y proponer soluciones a las condiciones riesgosas observadas por el proceso.
- Asegurar la implementación de las acciones recomendadas.
- Instruir a jefes y grupo de observadores con respecto al desarrollo del SSBC.
- Registrar los reportes de las estadísticas obtenidas en las tarjetas de observación.
- Verificar el cumplimiento de registros de la Cartilla de Observación de toda el área operativa
- Promover el desarrollo de una conducta preventiva en los colaboradores.

	PLAN DE SEGURIDAD BASADO EN EL COMPORTAMIENTO			Código: SSO-PN-004
				Versión:01
	Elaborado: CSSO	Revisado: SGSSOMA	Aprobado: GSGI	Fecha :14-10-19
				Página: 4 de 31

4.6 FACILITADOR DEL SSBC

- Asesorar a las Gerencias, Superintendencias y unidades en la implementación de los programas.
- Entrenar a los observadores.
- Dar las pautas a los supervisores sobre la metodología de charlas en la mañana de SSBC..
- Coordinar y monitorear la capacitación de los observadores.
- Asesorar el análisis de resultados de observación de conductas y la definición de acciones
- Asesorar el análisis de causas o factores que originan las desviaciones de las conductas de acuerdo al estándar definido
- Informar a la gerencia mensualmente de los avances del proceso de implementación de SSBC.

4.7 RESIDENTES Y SUPERVISORES OPERATIVOS

- Asegurar la participación del personal bajo su responsabilidad, cumplan con el compromiso de la Capacitación informativa del sistema SBC.
- Participar de las reuniones semanales y mensuales
- Brindar las facilidades a los observadores para el correcto cumplimiento de sus funciones.
- Fomentar el cumplimiento de normas establecidas en el sistema de Indicadores.
- Facilitar para que los observadores dispongan del tiempo necesario para hacer sus observaciones.

4.8 EQUIPO LIDER

- Aprobación de la cartilla de observación segura
- Aprobación de la lista de comportamientos claves
- Proponer el personal que será designado como observador
- Aprobación de las acciones que se realicen para la implementación del SSBC
- Conocer, aplicar y mantener una conducta preventiva en sus labores, acorde con los peligros y las normativas vigentes, dando siempre ejemplo de conducta preventiva.

4.9 OBSERVADORES

- Asistir a las capacitaciones programadas.
- Cumplir con el número de observaciones diarias establecidas.
- Realizar las observaciones según el procedimiento.
- Participar en la implantación de acciones de mejora.
- Conocer las actividades claves en el lugar de trabajo
- Documentar todo lo que fue participado por los trabajadores en la retroalimentación
- Mantener una conducta preventiva en sus labores, acorde con los peligros y las normativas vigentes, dando siempre ejemplo de conducta preventiva
- Proponer acciones para mejorar conductas preocupantes recurrentes

	PLAN DE SEGURIDAD BASADO EN EL COMPORTAMIENTO			Código: SSO-PN-004
				Versión:01
	Elaborado:	Revisado:	Aprobado:	Fecha :14-10-19
	CSSO	SGSSOMA	GSGI	Página: 5 de 31

5. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS:

- 5.1. **ACC:** Sigla que resume la metodología de resolución de problemas asociados a la cadena Activador-Conducta-Consecuencia. Al utilizar este procedimiento, los activadores y las consecuencias, que operan para influenciar sobre una determinada conducta son identificables y clasificables. Generalmente, al ejercitar esta metodología encontramos que las consecuencias positivas, inmediatas y ciertas son las más poderosas para controlar el comportamiento.
- 5.2. **AUTOCOMPLACENCIA:** Sentimiento de satisfacción por la propia manera de ser o actuar.
- 5.3. **ACTIVADORES O ANTECEDENTES:** Es lo que ocurre antes de un comportamiento, además incita a tomar una determinada acción.
- 5.4. **BARRERA:** Elementos que se encuentran en el ambiente de trabajo y que obstaculizan la aparición de comportamientos seguros. Generalmente, cuando asociamos las barreras a las conductas preocupantes, identificamos las causas que originan este tipo de comportamientos.
- 5.5. **CONDICIONES SUBESTÁNDAR:** Es la actuación personal indebida que se desvía de los procedimientos o metodologías del trabajo aceptadas como correctas.
- 5.6. **CONSECUENCIA:** Cuando el operario es premiado por la correcta realización de una tarea, se aplica una estrategia de consecuencias. En la psicología se ha encontrado que son las consecuencias las que determinan el comportamiento.
- 5.7. **COMPORTAMIENTO:** Es la manera de proceder que tienen las personas (acciones, actitudes) en relación con su entorno. El comportamiento es observable, se puede cuantificar y es modificable.
- 5.8. **COMPORTAMIENTOS CRÍTICOS:** Son aquellos comportamientos que, a través del análisis de datos, han demostrado ser a menudo los causantes de accidentes o incidentes en un lugar en particular.
- 5.9. **COMPORTAMIENTO INSEGURO:** Toda acción que puede causar una situación insegura o un accidente. Incluye la falta de acciones para informar o corregir peligros. Es también un comportamiento observable y medible de una o más personas que no cumplen con procedimientos y prácticas correctas.
- 5.10. **COMPORTAMIENTO RIESGOSO:** Es aquel tipo de comportamiento donde existe posibilidades que suceda un accidente e incidente.
- 5.11. **COMPORTAMIENTO SEGURO:** Es aquel comportamiento en el cual se toma las prevenciones necesarias para disminuir el riesgo o severidad de una lesión.
- 5.12. **CULTURA DE SEGURIDAD:** El conjunto de prácticas, valores y creencias que, siendo

	PLAN DE SEGURIDAD BASADO EN EL COMPORTAMIENTO			Código: SSO-PN-004
				Versión:01
	Elaborado: CSSO	Revisado: SGSSOMA	Aprobado: GSGI	Fecha :14-10-19
				Página: 6 de 31

apoyadas por todos los niveles que forman la dirección de la organización, implican a todos los trabajadores en una dinámica tendente a la eliminación o reducción de los riesgos derivados del trabajo.

5.13. EQUIPO LIDER Es el equipo encargado de dirigir el proceso, los cuales están comprometidos con el proceso de seguridad basado en el comportamiento y convencidos de que la implementación dará resultados favorables para la empresa.

5.14. LUGAR DE TRABAJO: Espacio físico en el que se realizan actividades relacionadas con el trabajo, bajo el control de la organización.

5.15. OBSERVADOR: Es un trabajador con capacitación específica en la observación de comportamientos en los lugares de trabajo, entregando retroalimentación y registrando descubrimientos.

5.16. OBSERVACIÓN DEL COMPORTAMIENTO: Proceso que consiste en observar de forma sistemática al trabajador durante la realización de una tarea en búsqueda de alguna conducta riesgosa a fin de orientarle hacia el desarrollo de conductas positivas

5.17. RETROALIMENTACIÓN: Es la información exacta y positiva, suministrada a una persona del desempeño de su actividad o tarea.

5.18. SEGURIDAD BASADA EN EL COMPORTAMIENTO: Es el proceso en que, involucrando a los trabajadores, se puede establecer la forma como podrían resultar con mayor probabilidad de lesionarse, buscando su participación y compromiso, requiriendo que observen a sus pares y así se comprometan en una discusión que refuerce las conductas seguras e identifique las maneras de que el trabajo pueda hacerse de una forma más fácil.

5.19. SBC: Seguridad Basada en el Comportamiento.

5.20. SSBC: Sistema de seguridad basado en el comportamiento.

	PLAN DE SEGURIDAD BASADO EN EL COMPORTAMIENTO			Código: SSO-PN-004
				Versión:01
	Elaborado: CSSO	Revisado: SGSSOMA	Aprobado: GSGI	Fecha :14-10-19
				Página: 7 de 31

6. DESCRIPCIÓN

- Descripción Conceptual
- Descripción del Proceso de Implementación

6.1. DESCRIPCIÓN CONCEPTUAL - SEGURIDAD BASADA EN EL COMPORTAMIENTO

- Características
- Condiciones -Teoría Tricondicional
- Cultura de seguridad
- El Sistema de Seguridad Basada en el comportamiento

6.1.1.CARACTERISTICAS

La Seguridad Basada en el Comportamiento, tiene como características esenciales los siguientes:

- Enfoque Proactivo.
- Participación de los Trabajadores.
- Dirigido a Comportamientos Riesgosos Específicos.
- Basado en la recolección de Datos Observables.
- Proceso decisorio basado en Información Objetiva.
- Proceso Sistemático de Mejoramiento Continuo.
- Retroalimentación Continua del Desempeño.
- Apoyo visible de la Gerencia y la Supervisión.

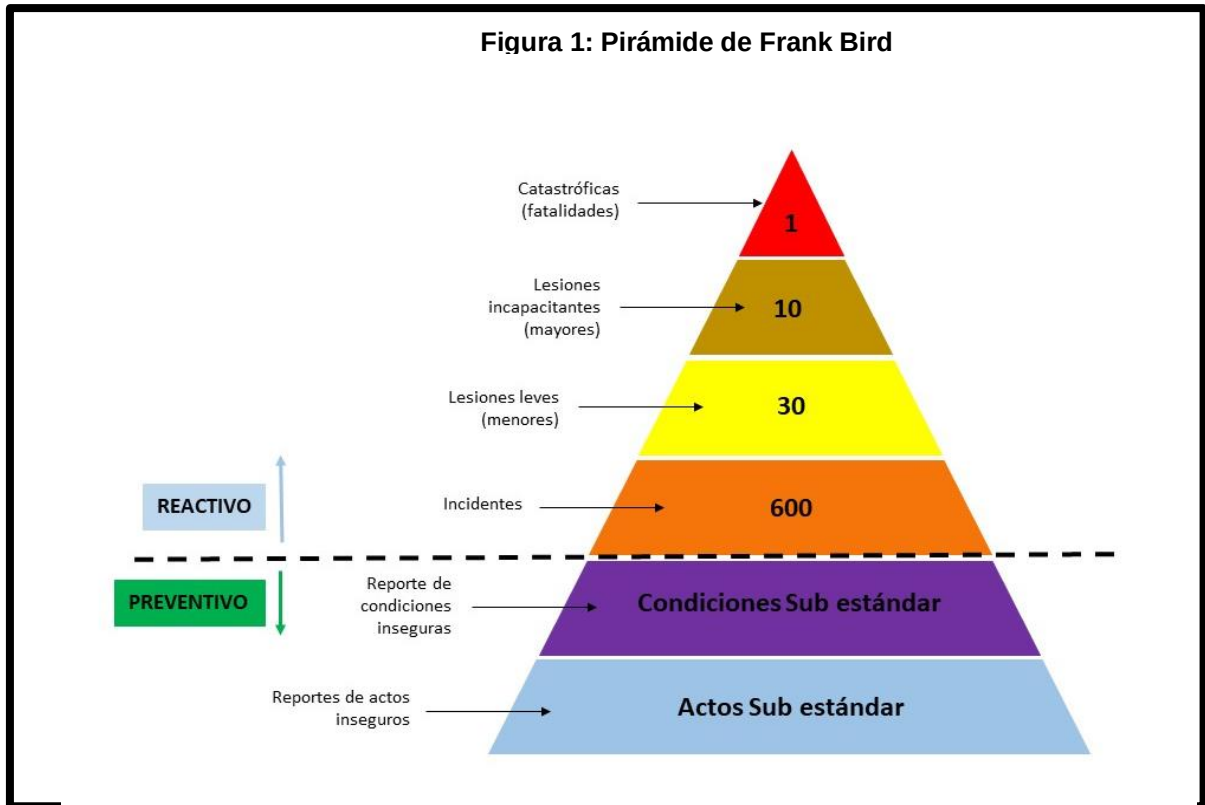
a) Enfoque Proactivo

El enfoque proactivo de la SBC consiste en abordar la pirámide de accidentes de “abajo hacia arriba”, reduciendo los comportamientos riesgosos y como resultado reducir la cantidad de incidentes, accidentes leves, accidentes graves y finalmente muertes.

La SBC se apoya en el análisis de las causas por las cuales ocurren los accidentes y se puede explicar a través de la siguiente figura 1 en la cual se puede observar que todo lo que se encuentra por encima de la superficie genera pérdidas, si se quiere ser efectivo se debe basarse en los aspectos más difíciles de detectar, es decir el esfuerzo debe ser preventivo y no reactivo.

El concentrarse en los comportamientos riesgosos también proporciona un mejor indicador del nivel de seguridad que el obtenido por los índices de accidentes por dos razones: primero, los accidentes son el resultado final de una secuencia de causas que normalmente son disparadas por un comportamiento riesgoso; y segundo, los comportamientos se pueden medir objetivamente en forma diaria.

	PLAN DE SEGURIDAD BASADO EN EL COMPORTAMIENTO			Código: SSO-PN-004
				Versión:01
	Elaborado: CSSO	Revisado: SGSSOMA	Aprobado: GSGI	Fecha :14-10-19
				Página: 8 de 31



b) Participación de los Trabajadores

La Seguridad Basada en el Comportamiento, supera esta problemática al adoptar deliberadamente una metodología de implementación, con gran participación del nivel operativo, de manera tal, que aquellos que están expuestos a los riesgos del trabajo, participan activamente en el diseño del proceso y en la eliminación de sus comportamientos riesgosos.

Involucrar a los colaboradores en el manejo de la seguridad.

c) Dirigido a Comportamientos Riesgosos Específicos.

Otra razón del éxito de la SBC es que se concentra en la pequeña proporción de comportamientos riesgosos que son la causa de la gran mayoría de los accidentes (Principio de Pareto).

d) Basado en la recolección de Datos Observables.

Sobre la base de "lo que se puede medir se puede hacer", observadores entrenados monitorean los comportamientos de seguridad de sus compañeros en forma regular.

	PLAN DE SEGURIDAD BASADO EN EL COMPORTAMIENTO			Código: SSO-PN-004
				Versión:01
	Elaborado:	Revisado:	Aprobado:	Fecha :14-10-19
	CSSO	SGSSOMA	GSGI	Página: 9 de 31

En cuanto mayor es el número de las observaciones, los datos serán más confiables y mayor será la probabilidad de lograr el comportamiento estándar.

e) Proceso decisorio basado en Información Objetiva.

Una medida para el éxito de la Seguridad Basada en el Comportamiento es su énfasis, en la observación de los comportamientos reales de los trabajadores. El resultado de las observaciones se transforma en una “METRICA”: llamado comúnmente el porcentaje de comportamientos estándar. Esta métrica es obtenida mediante el análisis de la tendencia de estos datos, y permiten deducir donde están las barreras para el mejoramiento del comportamiento.

f) Proceso Sistemático de Mejoramiento Continuo.

Una característica única del proceso de mejoramiento del comportamiento es la introducción de eventos programados que se combinan para crear un mejoramiento integral de la seguridad. Una vez identificados los comportamientos críticos se realiza un conjunto de observaciones para establecer “el valor estadístico base”, o nivel de seguridad inicial de la empresa. Se definen objetivos de mejoramiento y se comienza con el proceso de análisis de los resultados y acciones para modificar los comportamientos riesgosos. A continuación, se definen un nuevo conjunto de comportamientos con los cuales el equipo de mejoras seguirá trabajando y así sucesivamente.

g) Retroalimentación Continua del Desempeño.

La Retroalimentación de la Información, es el ingrediente clave de cualquier iniciativa de mejoramiento. Este esquema se puede implementar en dos formas y la combinación de estas, brinda un mejor resultado.

- En forma Verbal, al trabajador en el momento de la observación
- En reuniones breves y periódicas, donde se analiza el resultado de las observaciones.

h) Apoyo visible de la Gerencia y la Supervisión.

El compromiso de la Gerencia y la Supervisión, en el proceso debe ser Vital, en tanto sean visibles y demostrables.

Ellos normalmente demuestran su compromiso:

- ✓ Permitiendo a los observadores, realizar sus tareas de observación, reconociendo y premiando a aquellos que trabajan en forma segura.
- ✓ Ayudando a realizar las sesiones de seguimiento
- ✓ Promoviendo la iniciativa en todo momento y lugar.

	PLAN DE SEGURIDAD BASADO EN EL COMPORTAMIENTO			Código: SSO-PN-004
				Versión:01
	Elaborado: CSSO	Revisado: SGSSOMA	Aprobado: GSGI	Fecha :14-10-19
				Página: 10 de 31

6.1.2. CONDICIONES - TEORÍA TRICONCONDICIONAL

De acuerdo con la Teoría Tricondicional del Comportamiento estándar, para que una persona trabaje segura deben darse tres condiciones:

a) Poder Trabajar Seguro:

Esta primera condición “Los trabajadores pueden trabajar Seguro” y refiere a elementos, en muchos casos y hasta cierto punto obvio, de ingeniería de la seguridad y de higiene industrial. Para que la gente pueda trabajar con seguridad las máquinas han de ser seguras, y los espacios de trabajo, los materiales y los ambientes razonablemente estándar y saludables.

b) Saber Trabajar Seguro:

Los trabajadores conocen los riesgos y saben cómo trabajar Seguro, es la segunda condición.

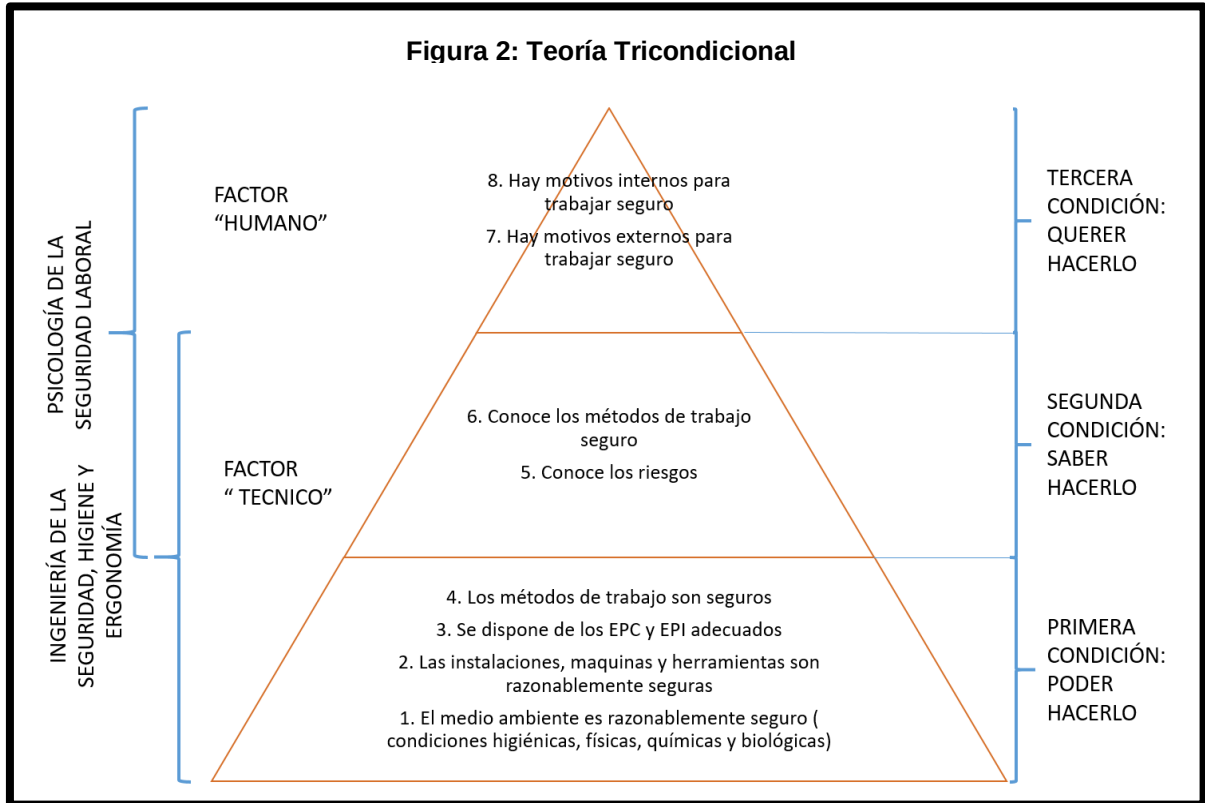
Todos los empleados necesitan información y formación en seguridad laboral. Esa formación implica elementos esenciales tales como (1) identificar correctamente los riesgos propios del sector, contexto, tecnología y métodos de trabajo utilizados y detectar las señales o indicios de riesgos anómalos o inminentes en el contexto de trabajo, (2) saber cómo abordar los riesgos para evitar sus efectos y minimizar tanto su probabilidad de materialización como sus posibles daños (3) saber cómo actuar en el caso de que se materialicen posibles riesgos

c) Querer Trabajar Seguro:

La tercera condición del modelo tricondicional es querer hacerlo, que es estar motivado o tener motivos para hacerlo. Lo que nos mueve a actuar y el comportamiento es responsable de la seguridad o siniestralidad.

Lo cierto es que no es suficiente con que las personas **puedan** comportarse de modo seguro y **sepan** cómo comportarse de modo seguro para que de hecho lo hagan. Además, las personas necesitan **querer** comportarse de modo seguro, tener motivos para comportarse de modo seguro, al menos más motivos que para comportarse de modo subestándar.

	PLAN DE SEGURIDAD BASADO EN EL COMPORTAMIENTO			Código: SSO-PN-004
				Versión:01
	Elaborado: CSSO	Revisado: SGSSOMA	Aprobado: GSGI	Fecha :14-10-19
				Página: 11 de 31

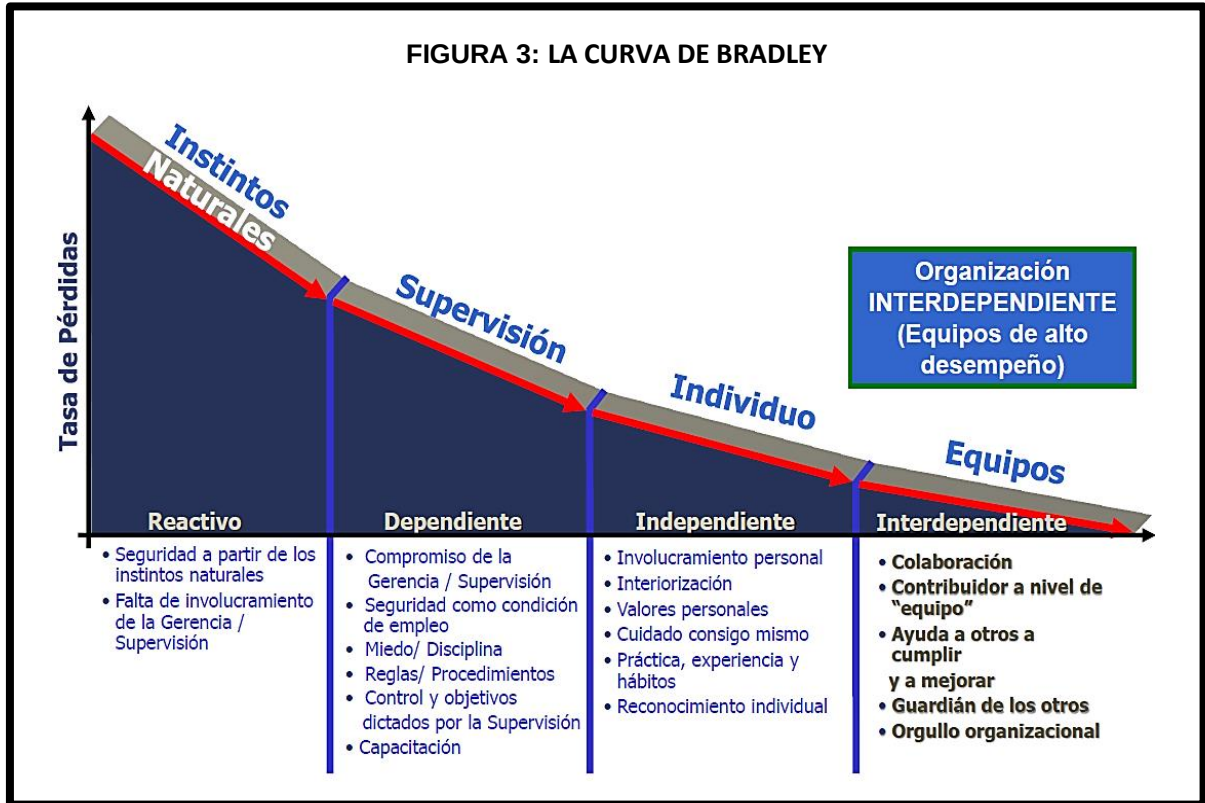


6.1.3. CULTURA DE SEGURIDAD

En una cultura de seguridad madura, la seguridad es realmente sostenible, con tasas de lesiones cercanas a cero. Las personas se sienten con la facultad para tomar las acciones necesarias para trabajar con seguridad. Se apoyan y se desafían unas a otras. Las decisiones se toman en el nivel adecuado, y la gente vive según esas decisiones. La organización, como un todo, advierte los significativos beneficios empresariales de mejorar la calidad, aumentar la productividad y la obtención de mayores ganancias.

La curva de Bradley, Esta curva evidencia la meta a alcanzar con la seguridad basada en el comportamiento para la empresa

	PLAN DE SEGURIDAD BASADO EN EL COMPORTAMIENTO			Código: SSO-PN-004
				Versión:01
	Elaborado:	Revisado:	Aprobado:	Fecha :14-10-19
	CSSO	SGSSOMA	GSGI	Página: 12 de 31



6.1.4.El Sistema de Seguridad Basada en el comportamiento y el Sistema de Gestión Integrado

El sistema de seguridad basado en el comportamiento es más efectivo cuando se integra y complementa a los sistemas de seguridad ya existentes en la empresa.

En base a ello, el sistema de seguridad basada en el comportamiento forma parte del sistema de gestión integrado, así seguirá los protocolos establecidos, incluyendo el desarrollo de procedimientos que se inserten en la documentación y bibliotecas oficiales del sistema.

La gestión y monitoreo de comportamientos deberá retroalimentar los procesos de identificación de peligros y evaluación de riesgos establecidos en el sistema.

La gestión asociada y las actividades desarrolladas podrán ser auditadas y verificadas de acuerdo a los protocolos y programas establecidos en el sistema de gestión integrado.

	PLAN DE SEGURIDAD BASADO EN EL COMPORTAMIENTO			Código: SSO-PN-004
				Versión:01
	Elaborado: CSSO	Revisado: SGSSOMA	Aprobado: GSGI	Fecha :14-10-19
				Página: 13 de 31

6.2. DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN

El proceso de implementación cuenta de 7 fases con una fase previa de diseño las cuales se describen a continuación.

- Fase 0 - Diseño del programa
- Fase I - Conformación del Equipo Líder
- Fase II - Identificación de Comportamientos Claves O Críticos.
- Fase III - Difusión y Sensibilización
- Fase IV - Entrenamiento a Observadores y Supervisores
- Fase V - Definición de la Línea Base
- Fase VI - Análisis y Modificación Conductual
- Fase VII - Plan de Acción
- Fase VIII - Monitoreo
- Fase XI - Análisis Crítico

6.2.1. FASE 0 - DISEÑO DEL PROGRAMA

La fase de inicio es crucial en la implementación del sistema de seguridad basado en el comportamiento, ya que es el momento de definir, describir y detallar claramente cómo se realizarán los siguientes procesos para garantizar el éxito.

- Lineamientos para la Identificación
- Las reuniones del equipo líder
- El proceso de Observación Conductual
- Guía para realizar el proceso de retroalimentación
- Guía para supervisores como realizarán las reuniones diarias.
- Del registro de información.
- De los planes de acción.
- De los registros a utilizar
- De los Indicadores
- Del programa de recompensas
- De la difusión

a) LINEAMIENTOS PARA LA IDENTIFICACIÓN

Con la finalidad de generar identificación con el programa

- **LOGO/LEMA/EPPS**

El equipo líder propone y define cual será el logo, lema y el distintivo que caracterizara todas las acciones del SSBC.

	PLAN DE SEGURIDAD BASADO EN EL COMPORTAMIENTO			Código: SSO-PN-004
				Versión:01
	Elaborado: CSSO	Revisado: SGSSOMA	Aprobado: GSGI	Fecha :14-10-19
				Página: 14 de 31

FIGURA 4: PROPUESTA DE SIMBOLO DEL PROGRAMA



- **Lema:**
Ejemplo: Yo trabajo Seguro por mi familia
- **EPPS**
Distintivo en el casco o distintivo en el hombro o chaleco para los observadores.

b) DE LAS REUNIONES DEL EQUIPO LIDER

- Las reuniones del Equipo Líder deben realizarse en los locales de la empresa o en la locación del proyecto u obra, pudiendo ser dentro o fuera del horario del trabajo por acuerdo de los integrantes.
- La constitución e instalación, así como cada reunión, acuerdo o asuntos de equipo líder debe quedar debidamente registrado en un cuaderno de 100 hojas debidamente foliadas, fechadas y firmadas por sus integrantes.
- Al inicio de cada reunión, se debe dar lectura a los “pendientes y acuerdos” tomados en la reunión anterior para realizar el seguimiento de los mismos. Para esto, cada responsable de los acuerdos tomados deberá presentar dicho avance.

	PLAN DE SEGURIDAD BASADO EN EL COMPORTAMIENTO			Código: SSO-PN-004
				Versión:01
	Elaborado: CSSO	Revisado: SGSSOMA	Aprobado: GSGI	Fecha :14-10-19
				Página: 15 de 31

- Al término de la reunión se debe levantar un acta en un formato establecido como acta de reunión del Equipo Líder.
- El equipo líder se reunirá de acuerdo a un cronograma establecido y cada vez que lo consideren necesario.

c) DEL PROCESO DE LA OBSERVACIONES CONDUCTUAL

- Todos los observadores de comportamientos son responsables de realizar mínimo una Cartilla de observación diaria y entregarlo a su supervisor de seguridad.
- El observador debe revisar anticipadamente las actividades, las conductas claves, las causas y las consecuencias de comportamientos, que se establecen en la cartilla de observación
- El equipo líder podrá definir si la actividad de observación realizada por el observador será una actividad programada durante el día.
- El proceso de observación debe durar 30 min, esto divide en: 15 min de observación, 5 min para identificar el porqué de los comportamientos riesgosos y 10 min para realizar el feedback y refuerzo positivo al colaborador.
- El observador no debe hacer observaciones a distancia.
- El observador por ningún motivo, debe tener la ocurrencia de hacer una observación en forma escondida.
- El observador debe recordarle siempre al observado, que la actividad e información que brinda es totalmente anónimo.
- No interferir durante la ejecución de trabajos críticos, podría desconcentrar a la persona y ocasionar un accidente, a menos que se esté realizando de forma subestándar.
- El observador escoge a un colaborador o grupo al azar, es importante el observador use una palabra clave antes de iniciar la observación: Me permitirías observar tu trabajo // puedo observar tu trabajo. Es importante pedir permiso con mucho respeto de tal forma el observado no se sienta invadido y bajar las barreras que se pudieran presentar.
- El observador realiza la actividad de observación de comportamientos realizados, posteriormente marca si se cumple con la conducta clave o no, en caso hubiera algún comportamiento subestándar, se para la actividad.
- El registro de la información se debe dar a medida que vaya observando, ya que el observador puede olvidarse si trata de memorizar y querer llenar la cartilla al final, no debe hacer suposiciones, los datos deben ser concretos y reales.

	PLAN DE SEGURIDAD BASADO EN EL COMPORTAMIENTO			Código: SSO-PN-004
				Versión:01
	Elaborado:	Revisado:	Aprobado:	Fecha :14-10-19
	CSSO	SGSSOMA	GSGI	Página: 16 de 31

d) GUÍA PARA REALIZAR EL PROCESO DE RETROALIMENTACIÓN

- Para la retroalimentación y reforzamiento, el observador se dirigirá a la persona observada y le comunicará lo que acabó de observar, iniciando por los comportamientos estándar, de esta manera reforzará al trabajador, para lo cual debe usar los siguientes pasos:
- **Paso 1 Comentario Positivo**
Ejemplo 1 Ante todo, quiero felicitarlo y decirle que se le observó bastantes comportamientos estándar. veo que usted es una persona que se maneja muy bien en este trabajo.
- Ejemplo 2 Por lo que he observado, me doy cuenta de que Usted, es una persona que se preocupa bastante por su seguridad y que tiene las cosas bien claras
- **Paso 2 comunicar los comportamientos riesgosos que observó** de forma cautelosa, (es importante saber que los trabajadores están aburridos que llegue gente a criticar la forma como hacen su trabajo), para ello podrá expresarle en los términos siguientes:
 - Ejemplo 1 Señor/Compañero, solamente un par de cosas que me gustaría comentar, que creo que son muy fáciles para Ud., de mejorar.
 - Ejemplo 2 Veo que se maneja muy bien, pero me preocupa.
 - Ejemplo 3 ¿Me aceptaría una sugerencia? ¿Le puedo sugerir algo?"
- El Observador inmediatamente debe identificar ¡EL POR QUE! de los comportamientos subestándar que observó para proceder a la retroalimentación y reforzamiento. Utilizar la siguiente pregunta ¿porque lo haces así?
- Conociendo los antecedentes que traen estos comportamientos riesgosos, los observadores deben retroalimentar al trabajador enfatizando en las consecuencias comportamentales.
- De encontrar comportamientos estándar (seguro), se debe proceder a felicitar y reconocer al observado.
- Fomentar el compromiso de cambio de actitud con el observado.
- Con la cartilla de observación debidamente llenada, el observador entregara al supervisor de seguridad. Quien registrara la información en el Excel de control Interno.
- El observador realizará un resumen de hallazgos y compromisos de mejora hacia el supervisor de Seguridad del área intervenida, para comentarle sobre los resultados.

	PLAN DE SEGURIDAD BASADO EN EL COMPORTAMIENTO			Código: SSO-PN-004
				Versión:01
	Elaborado: CSSO	Revisado: SGSSOMA	Aprobado: GSGI	Fecha :14-10-19
				Página: 17 de 31

e) GUÍA PARA SUPERVISORES COMO REALIZARAN LAS REUNIONES DIARIAS

Las reuniones diarias, serán en el mismo lugar de en el cual se desarrollan las charlas diarias de 5 minutos, ya que tanto la charla de 5 minutos y las reuniones diarias se realizarán consecutivamente.

Los primeros quince días el supervisor de seguridad estará a cargo de dirigir las reuniones diarias, recalando que la seguridad lo hacemos todos y posteriormente cada uno de los trabajadores serán los que dirijan rotativamente.

En este punto es importante tener presente que uno de los métodos y objetivos del SSBC es que el trabajador tenga mayor protagonismo en seguridad.

Esquema para realizar las reuniones diarias

El supervisor de seguridad coordinará la realización de las reuniones diarias, cuya secuencia es de 5 importantes pasos.

1. Identificación
2. Reconocimiento y reforzamiento de conductas positivas
3. Análisis de las actividades del día riesgos y controles
4. Clasificación del día anterior (excelente, seguro, por mejorar)
5. Motivación

Paso 0 Supervisor: Procedemos a dar inicio a las reuniones de Diarias "SSBC", y el compañero 1 estará a cargo de dirigir la reunión el día de hoy.

PASO 1 IDENTIFICACIÓN

Compañero 1 se dirige a todo el personal laborante y procede a la interrogante: ¿El día de ayer hubo algún reporte de acto o condición subestándar? ¿haber, cuál fue?

Compañero 2 reporta: ejemplo: El día ayer se reportó como acto subestándar: El traslado de 3 paquetes en una sola carga, excediendo el máximo de peso trasladado por una persona (25 kg por persona), ya que cada paquete tiene un peso promedio de 12 kg por paquete y los 3 paquetes juntos excedían el peso máximo permitido en los estándares.

PASO 2: RECONOCIMIENTO:

Compañero 1. pregunta ¿Alguna acción positiva que se pudiese notar el día anterior?

Compañero 3. el día de ayer observo la renovación de los extintores, ya que estos tenían la fecha de vencimiento pronta expirar. Podemos apreciar el esfuerzo de la empresa por la preocupación en la seguridad del ámbito de trabajo.

PASO 3: ANÁLISIS DE LAS ACTIVIDADES DEL DÍA.

En este punto es necesario que todo el personal tenga en conocimiento las actividades que se realizan dentro de su ámbito de trabajo, sobre todo de

	PLAN DE SEGURIDAD BASADO EN EL COMPORTAMIENTO			Código: SSO-PN-004
				Versión:01
	Elaborado: CSSO	Revisado: SGSSOMA	Aprobado: GSGI	Fecha :14-10-19
				Página: 18 de 31

aquellas que no son rutinarias, ya que estas afectan o podrían tomar desprevenidas al personal laborante, si tienen conocimiento de dichas actividades, podrán proveer acción de respuesta ante estas actividades.

Compañero 1: ¿algún compañero realizara alguna actividad no rutinaria el día de hoy?

Compañero 3: responde: El día de hoy, horas de la tarde, realizare se realizara el abastecimiento de combustible al equipo electrógeno, por lo cual al realizar el abastecimiento, este debe de apagarse, cortando el suministro eléctrico por un promedio de 15 minutos, afectando algunas actividades del trabajo, se dará el aviso correspondiente antes de realizar el corte eléctrico.

PASO 4: CALIFICACIÓN DEL DÍA ANTERIOR:

Compañero 1: consulta a todos los trabajadores sobre la calificación del día anterior

Todos: El personal califica el día anterior como “P: Por mejorar”, debido a que se presentó un acto sub-estándar, el traslado de muestras excediendo el peso máximo limite.

Compañero 1: procede a anotar en la pizarra la calificación del día anterior “P”.

Compañero 1 consulta, ¿cuáles serán las medidas a tomar sobre el acto sub-estándar?

Todos: El personal elige anotarlo como acción de mejora la retroalimentación de enfermedades ocupacionales, el responsable será el Supervisor de SSO.

PASO 5: MOTIVACIÓN

Compañero 1: sugiere que el Supervisor de SSOMA sea quien de la motivación del día.

El Supervisor de SSO da la motivación, partiendo del acto sub-estándar detectado aquí se utilizará la frase lema del SSBC Ejemplo: “Yo velo por el cumplimiento de los estándares de seguridad y regresar a casa sin incidente ni accidentes”

TODOS. Así se da por finalizado la reunión diaria.

f) DEL REGISTRO DE INFORMACIÓN

La empresa mantendrá un registro de sus observaciones, las mismas que serán expresados en números, esta información servirá para obtener resultados globales y específicos representados mediante gráficos que muestren la tendencia del SSBC.

La información resultante será presentada semanal y mensualmente, en el cual se incluirá, además, acciones para reforzar comportamientos estándar y

	PLAN DE SEGURIDAD BASADO EN EL COMPORTAMIENTO			Código: SSO-PN-004
				Versión:01
	Elaborado: CSSO	Revisado: SGSSOMA	Aprobado: GSGI	Fecha :14-10-19
				Página: 19 de 31

corregir comportamiento subestándar registrados. Esta información se difundirá a todo el personal.

- **Recopilación:** Las cartillas de observación son entregadas al supervisor de seguridad quien será el responsable de ingresarla a una base de datos para obtener los reportes necesarios.
- **Generación de reportes semanales** Se debe generar reportes semanales sobre la información recolectada por los observadores. Este reporte se debe difundir a todo el personal para conocimiento del número de comportamientos estándar y su porcentaje (se analizan en diálogos de seguridad cada semana). Así también se presentaron en reuniones semanales para el análisis de comportamientos subestándar y la coordinación de los planes de Acción.
- **Generación de reportes mensuales** Se debe generar reportes mensuales, para conocer en que meta nos encontramos. Estos reportes son presentados en las reuniones mensuales del equipo líder y observadores del SSBC.

g) DE LOS PLANES DE ACCION

Tras la recolección de información semanal y la preparación de reportes el equipo líder y observadores, semanalmente se reúnen para analizar los resultados obtenidos. A partir de estas revisiones de resultados se generan planes de acción orientados generalmente a aquellos comportamientos más riesgosos de la semana, o alguna acción que apoye al desarrollo como Sistema, siendo el área de Seguridad la responsable de los levantamientos respectivos y del envío de los sustentos para control de avance y cumplimiento del dicho plan en las fechas establecidas.

h) DE LOS REGISTROS

N°	NOMBRE
	Lista de candidatos propuestos para observadores
	Lista de candidatos Aptos– Observador líder y Observadores
	Programa de actividades Equipo Líder
	Agenda reuniones de Equipo Líder
	Acta de reunión del Equipo Líder
	Programa de capacitación y Entrenamiento
	Registro de Planes de Acción

	PLAN DE SEGURIDAD BASADO EN EL COMPORTAMIENTO			Código: SSO-PN-004
				Versión:01
	Elaborado: CSSO	Revisado: SGSSOMA	Aprobado: GSGI	Fecha :14-10-19
				Página: 20 de 31

i) DE LOS INDICADORES

Porcentaje de comportamientos Seguro (% PCS) Con este indicador se logrará medir el porcentaje de comportamientos.

Según la observación registrada en la cartilla de observación, se contabiliza el número de si/no para reemplazarlos en la fórmula del Porcentaje de Comportamiento Seguro (PCS):

$$PCS = \frac{\text{Comportamientos Seguros}}{\text{Comportamientos inseguros} + \text{Comportamientos Seguros}}$$

Cumplimiento de observaciones La frecuencia diaria mínima de observaciones a ejecutar durante los procesos de implementación del programa será 1 observación de conducta por observador, sin embargo, cada área podrá definir un número mayor de observaciones programadas de acuerdo al desarrollo de su programa.

$$\begin{aligned} &\text{Número de observadores} \times (\text{numero de cartillas de observación}) \times 30 \text{ dias} \\ &= \text{N}^\circ \text{ de observaciones mensuales} \end{aligned}$$

j) DEL PROGRAMA DE RECOMPENSAS

El programa no considera sanciones, las cuales se aplicarán a través de otras vías en caso sea necesario.

El programa de recompensas consiste en incorporar reconocimientos de bajo costo y del tipo social de forma individual o por equipos de trabajo siendo estas últimas las que se deben fomentar.

Es importante que los reconocimientos tengan un efecto cascada desde el equipo líder, observadores, jefes de grupos, supervisores, colaboradores.

Lineamientos para la entrega de reconocimientos

- Calidad del proceso de observación y su impacto para la gestión preventiva
- Cierre de planes de acción
- Aumento de % de conductas seguras

	PLAN DE SEGURIDAD BASADO EN EL COMPORTAMIENTO			Código: SSO-PN-004
				Versión:01
	Elaborado: CSSO	Revisado: SGSSOMA	Aprobado: GSGI	Fecha :14-10-19
				Página: 21 de 31

Tipo de Premio	A QUIEN	Criterio	Frecuencia	Quien lo entrega
Diploma de haber concluido las capacitaciones como observador del SSBC	Observadores	Motivar la asistencia a las capacitaciones.	semestral	El más alto cargo en el lote
Llaveros con el logo de la empresa.	Equipos	Lograr reducir el comportamiento inseguro en las prácticas claves	mensual	El más alto cargo en el lote – equipo líder
Polos, Gorras, Mochilas	Observadores	Fomentar la retroalimentación	mensual	equipo líder
Almuerzo de celebración (del equipo).	Equipos	Lograr reducir el comportamiento inseguro en las prácticas claves	mensual	superintendente
Compartir en el área (gaseosas/ galletas)	Equipos			superintendente
Placa de la empresa	Equipos	Área que obtenga el mayor % de cambio conductual	Semestral	El más alto cargo en el lote – equipo líder
Felicitación y reconocimiento verbal ante el grupo, por correo.	Equipos Observadores Colaboradores			El más alto cargo en el lote – equipo líder
Felicitación y reconocimiento individual	Equipos Observadores Colaboradores			

k) DE LA DIFUSION

Una vez determinada la fecha de difusión del SSBC a todo el personal. Este procedimiento se deberá incluir como parte de las inducciones al personal nuevo con los registros correspondientes.

	PLAN DE SEGURIDAD BASADO EN EL COMPORTAMIENTO			Código: SSO-PN-004
				Versión:01
	Elaborado: CSSO	Revisado: SGSSOMA	Aprobado: GSGI	Fecha :14-10-19
				Página: 22 de 31

6.2.2. FASE I – CONFORMACIÓN DEL EQUIPO LIDER

a) DE LOS INTEGRANTES

- El equipo líder será elegido por la alta gerencia de INMAC y ejercerán el mandato por el plazo de dos años como mínimo y tres como máximo.
- El número de integrantes del equipo líder puede variar de cuatro (4) a doce (12) personas en total.
- Cuando sean diferentes operaciones/ servicios con actividades distintas. Se sugiere conformar un equipo líder por operación/servicio.
- El personal que conforme el equipo líder debe poseer identificación que lo acredite como tal.
- La estructura del Equipo Líder es la siguiente:
- El observador líder pertenece al grupo de colaboradores del área operativa.
- El observador líder debe ser propuesto por la alta gerencia y debe cumplir los requisitos y perfil en este documento descrito.
- En caso la alta gerencia no designe un observador líder, este será elegido del grupo de observadores evaluados.

Item	Puesto
1	Superintendente
2	Coordinador SSOMA
3	Supervisor
4	Residente
5	Observador Líder
6	Facilitador de SSBC

b) DE LA CANTIDAD DE OBSERVADORES

- Se seleccionará como mínimo, 1 observador por cada 20 trabajadores directos contratados. Sobre esa cantidad (20) deberá asignar un nuevo observador.

Nº de Trabajadores	Nº Observadores
1-20	01

	PLAN DE SEGURIDAD BASADO EN EL COMPORTAMIENTO			Código: SSO-PN-004
				Versión:01
	Elaborado: CSSO	Revisado: SGSSOMA	Aprobado: GSGI	Fecha :14-10-19
				Página: 23 de 31

- En caso de que el grupo de trabajadores deba trabajar de manera aislada, o en grupos pequeños, se deberá contar con un observador en cada frente de trabajo.
- Los observadores seleccionados se desempeñarán en ese rol por un período no superior a 8 meses.
- Si un observador debe hacer abandono del programa – independientemente de las razones – la empresa deberá coordinar el entrenamiento para integrar a una nueva persona en su lugar.
- Los observadores seleccionados deberán asistir a reuniones mensuales y semanales programadas.

c) DE LOS REQUISITOS Y PERFIL

Los observadores seleccionados deberán cumplir los requisitos y perfil de puesto

REQUISITOS

- No haber tenido ningún problema con la seguridad
- Demostrar compromiso con la seguridad.
- Conocer el trabajo que va a observar

PERFIL

- Antigüedad Mayor a 1 año en el Lote
- Buena comunicación escrita
- Buena comunicación Oral
- Buenas relaciones interpersonales
- Liderazgo
- Referente positivo
- Amplia credibilidad por parte de los pares y de la gerencia.

d) DEL PROCESO DE SELECCIÓN DE OBSERVADORES

- El Equipo Líder de SSBC se encargarán de realizar una lista preliminar con la relación de trabajadores que más se adecuen a dichos requerimientos, teniendo en cuenta que debe seleccionar el doble de la cantidad de observadores requeridos (estos serán observadores de reemplazo).
- RRHH facilitará los CV y revisará historial de sanciones o salidas de la empresa, dando un visto bueno para el siguiente paso.
- Se convocará al personal pre-seleccionado para una entrevista con el Facilitador del SGBC.
- Se selecciona los observadores (sólo a los observadores que se requieren inicialmente) y se les invita y motiva a formar parte del grupo de observadores (participación voluntaria). Si estos aceptan se les da a conocer los próximos pasos (capacitación y entrenamiento)
- En el caso de que los trabajadores no acepten pertenecer al grupo de observadores se procederá a realizar una nueva selección con los observadores de reemplazo.

	PLAN DE SEGURIDAD BASADO EN EL COMPORTAMIENTO			Código: SSO-PN-004
				Versión:01
	Elaborado: CSSO	Revisado: SGSSOMA	Aprobado: GSGI	Fecha :14-10-19
				Página: 24 de 31

- En caso los observadores de reemplazo no acepten se repite el proceso con nuevos trabajadores.

e) DE LA COMUNICACIÓN A LOS OBSERVADORES SELECCIONADOS

Recursos humanos elaborara una relación de observadores seleccionados de ser posible con la mejor fotografía de cada persona.

La relación de Observadores será colocada en los murales de la empresa.

f) DE LA CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO

EQUIPO LIDER

Los miembros del equipo líder deben recibir capacitación por parte de INMAC cumpliendo con el programa de capacitaciones para representantes de Comité/ Subcomité SSOMA/ Supervisor SST. Las capacitaciones programadas deben ser adicionales a las cuatro capacitaciones mínimas mencionadas por ley.

N°	TEMAS SUGERIDOS
1	Principios y herramientas del SSBC
2	Comportamientos propios que son críticos para el éxito
3	Como es el proceso de Observación en el lugar de trabajo
4	Evaluación de la calidad de las observaciones y de los procesos de mejoramientos.
5	Eliminación de barreras que impiden un comportamiento seguro

6.2.3. FASE II – IDENTIFICACIÓN DE COMPORTAMIENTOS CLAVES O CRITICOS.

El equipo líder, designara un comité de expertos en seguridad, quienes determinaran la lista de comportamientos claves.

La importancia de los comportamientos claves radica en:

- Cada persona debe conocer exactamente cómo, cuándo y con qué frecuencia debe desarrollar sus tareas.
- La definición exacta de los comportamientos permitirá su posterior observación y clasificación en correcto o diferente de la definición, lo cual a su vez permitirá cuantificarlos de este modo.
- La definición de los comportamientos debe ser redactada indicando claramente lo que hay que hacer y no lo contrario esto debido a que las personas sentimos una especial atracción hacia lo prohibido)

	PLAN DE SEGURIDAD BASADO EN EL COMPORTAMIENTO			Código: SSO-PN-004
				Versión:01
	Elaborado: CSSO	Revisado: SGSSOMA	Aprobado: GSGI	Fecha :14-10-19
				Página: 25 de 31

- Por otra parte, escribir las definiciones de los comportamientos en forma positiva y diciendo claramente lo que hay que hacer, permite que la persona tenga una guía clara en su actuación e impide que, evitando lo que no hay que hacer, la persona ejecute un comportamiento de todas formas inadecuado pues no está determinado a fin de cuentas el correcto.
- Las definiciones claras de los comportamientos también permiten que las personas tengan una percepción clara de sus responsabilidades, así como de lo que los demás pueden esperar de ellas.
- Las definiciones claras permiten construir un clima de confianza, alejan los miedos y las desconfianzas entre las personas. Por supuesto, cada uno de nosotros desarrolla miles de comportamientos diferentes durante el día.
- Una de las claves de la SBC está en la selección de un grupo de comportamientos críticos para la seguridad.
- El número de comportamientos críticos (Claves) lo definirá el grupo de expertos en seguridad.

A. LINEAMIENTOS PARA IDENTIFICAR LOS COMPORTAMIENTOS CRITICOS

Se identifica los comportamientos críticos de alto riesgo, es decir, los que tienen un impacto en la seguridad. Un comportamiento crítico es aquel que:

- Ha provocado varios accidentes o casi pérdidas.
- Podría contribuir potencialmente a una gran cantidad de accidentes o casi pérdidas debido a que es un hábito para muchas personas.
- Ha provocado un accidente grave o una fatalidad.
- Podría provocar un accidente grave.

B. DOCUMENTACIÓN QUE REVISAR

Para la definición de conductas críticas, es necesario evaluar:

- Estadísticas de seguridad
- Reportes accidentes
- Reportes de actos sub estándares
- Procedimientos de trabajo seguro
- Identificación de peligros y evaluación de riesgos de la organización

C. ELABORACIÓN DE LISTA DE COMPORTAMIENTOS CLAVES

El equipo de expertos de seguridad de Cada proyecto/ servicio deberá determinar cuáles son sus comportamientos claves.

Los comportamientos claves serán aprobados por el equipo lider.

Teniendo una vez lista las conductas claves a observar se proceden a llevar esta información a la cartilla de observación.

Ejemplos:

EQUIPO DE PROTECCION PERSONAL

- Utiliza el EPP básico en todo momento al realizar un trabajo.
- Utiliza respirador en presencia de polvo, gases, etc.

	PLAN DE SEGURIDAD BASADO EN EL COMPORTAMIENTO			Código: SSO-PN-004
				Versión:01
	Elaborado:	Revisado:	Aprobado:	Fecha :14-10-19
	CSSO	SGSSOMA	GSGI	Página: 26 de 31

- c. Utiliza protección auditiva en todo momento.
- d. Utiliza guantes apropiados para la tarea que realiza.
- e. Utiliza el EPP específico cuando realiza labores que así lo requieran

ORDEN Y LIMPIEZA

- a. El Conductor mantiene el orden y la limpieza en general de la cabina.
- b. Equipos, herramientas y/o Materiales innecesarios son retirados de la cabina.
- c. Clasifica los residuos correctamente.
- d. Utiliza accesos peatonales para movilizarse.
- e. Revisa y reporta el estado de los rótulos en la Unidad.

D. DE LA REVISIÓN DE LAS CONDUCTAS CLAVES

El equipo líder deberá junto con el comité de expertos en seguridad revisar las conductas claves cada 1 meses para actualizar o incluir alguna conducta clave.

6.2.4. FASE III – DIFUSIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Se realiza la capacitación a todas las guardias de cada unidad con el objetivo de cumplir el 100% de Conocimiento de la implementación del Sistema.

El programa debe ser comunicado a todos los colaboradores de la empresa, con el fin de explicar la metodología de las observaciones y los objetivos de las mismas.

Reuniones con el personal con el fin de explicar la metodología de las observaciones y los objetivos de las mismas:

Publicación en los periódicos murales

Cargos de Difusión

6.2.5. FASE IV ENTRENAMIENTO A OBSERVADORES Y SUPERVISORES

• ENTRENAMIENTO A OBSERVADORES

El entrenamiento a los observadores, son prácticas previas a la aplicación real, así mismo es importante que todo el personal sepa en qué etapa de la implementación se encuentra la empresa.

Todo trabajador que sea designado como observador deberá ser entrenado para cumplir de manera efectiva este rol. La capacitación deberá ser teórico/práctica con evaluación y debe considerar a lo menos los siguientes contenidos:

	PLAN DE SEGURIDAD BASADO EN EL COMPORTAMIENTO			Código: SSO-PN-004
				Versión:01
	Elaborado:	Revisado:	Aprobado:	Fecha :14-10-19
	CSSO	SGSSOMA	GSGI	Página: 27 de 31

N°	Temas propuestos
1	Gestión de la Seguridad Basada en el Comportamiento
2	Metodología de observación
3	Comportamientos Claves en el lugar de trabajo
4	Uso de la cartilla de observación
5	Proceso de retroalimentación

• ENTRENAMIENTO A LOS SUPERVISORES

Los supervisores y/o personal que da las charlas de seguridad al inicio del día. Serán capacitados en la utilización de la metodología de charlas diarias utilizando la metodología del SSBC.

Concluido con satisfacción el entrenamiento se realizará una reunión con el equipo líder y los observadores en la cual se otorgará un diploma de reconocimiento.

6.2.6. FASE V – DEFINICIÓN DE LA LINEA BASE

Los observadores capacitados, entrenados e identificados con algún distintivo otorgado por la empresa, utilizan la carilla de observación para registrar los comportamientos seguros e inseguros durante el proceso de observación.

El número de cartillas de observación y la determinación del tiempo para la primera intervención para conocer el estado actual del comportamiento en cada unidad lo determinara el equipo líder siendo 5 cartillas diarias durante 1 mes el tiempo sugerido.

Una vez procesadas las cartillas se obtendrá un indicador de línea base.

6.2.7. FASE VI – ANALISIS Y MODIFICACIÓN CONDUCTUAL

Con el consolidado estadístico se realiza un análisis de los resultados. Se investiga la causa raíz utilizando la siguiente metodología.

• METODOLOGIA ACC (ACTIVADORCONDUCTA-CONSECUENCIA)

El análisis de los comportamientos identificados como preocupantes deberá desarrollarse bajo el modelo conocido como ACC. Bajo este modelo deberán establecerse aquellos factores que preceden y facilitan

	PLAN DE SEGURIDAD BASADO EN EL COMPORTAMIENTO			Código: SSO-PN-004
				Versión:01
	Elaborado: CSSO	Revisado: SGSSOMA	Aprobado: GSGI	Fecha :14-10-19
				Página: 28 de 31

la ocurrencia de la conducta identificada como preocupante (Activadores) y también aquellos eventos que fortalecen su mantención en el tiempo (Consecuencias). Este análisis permitirá facilitar los planes de acción asociados a la identificación de conductas

Metodología



ACTIVADOR (ANTECEDENTES):

- 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.
- Ejemplos:

CONSECUENCIAS:

- Las consecuencias son el resultado del comportamiento.
- Son antecedentes de comportamientos futuros (si me fue bien así, para que 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»
- Algunos ejemplos son: felicitación, retroalimentación, auto-satisfacción, reprimenda, aprobación de sus compañeros, penalización, lesión, premio, agradecimiento, ahorro de tiempo, confort, molestia.

COMPORTAMIENTO

Por tanto; a un comportamiento deseado debe seguirle una consecuencia positiva, de esta manera se fomentará la repetición del comportamiento deseado. Estas consecuencias positivas pueden llegar con:

- Retroalimentación sobre la persona que realizó el comportamiento.
- Resultados tangibles sobre la persona que realizó el comportamiento.
- Consecuencias sobre el proceso productivo.

	PLAN DE SEGURIDAD BASADO EN EL COMPORTAMIENTO			Código: SSO-PN-004
				Versión:01
	Elaborado: CSSO	Revisado: SGSSOMA	Aprobado: GSGI	Fecha :14-10-19
				Página: 29 de 31

CARACTERISTICAS DE LAS CONSECUENCIAS

Las consecuencias tendrán un efecto mayor sobre los comportamientos en dependencia del valor de sus tres atributos principales:

- Velocidad de aparición: Deben ser lo más **inmediatas posibles**.
- Probabilidad de aparición: Deben tener una **alta probabilidad de ocurrir**.
- Significado para el individuo. Necesitan tener **un significado para el individuo**, mejor si es positivo.

Consecuencia inmediata + Probable + significado positivo= Comportamiento deseado

***Consecuencia espaciada en el tiempo
+ Probabilidad de aparición es percibida como baja
+ significado negativo = Comportamiento no deseado***

Una consecuencia inmediata, probable y positiva para la persona es la mejor combinación para influenciar que se refuerce el comportamiento buscado. Es por ello que por lo general el temor a los accidentes en sí mismos es una consecuencia con poco poder para influenciar consistentemente a los comportamientos. Los accidentes

IDENTIFICAR BARRERAS

Las barreras de la conducta segura constituyen elementos que se encuentran en el ambiente de trabajo y que obstaculizan la aparición de conductas seguras.

Generalmente cuando asociamos las barreras a las conductas preocupantes, identificamos las causas que originan este tipo de comportamientos.

Algunos ejemplos de barreras identificadas para incorporarse en el registro son las siguientes:

N°	BARRERAS
1	No percibe el riesgo
2	Ahorro de Tiempo
3	No es cómodo
4	Procedimiento no actualizado/Sin procedimiento
5	Procedimiento no se encuentra disponible o no existe
6	No recibió entrenamiento/Instrucción/Capacitación
7	Alta presión de trabajo
8	Diseño de instalaciones (Layout)
9	Falta de recursos (Personal y/o Material)

	PLAN DE SEGURIDAD BASADO EN EL COMPORTAMIENTO			Código: SSO-PN-004
				Versión:01
	Elaborado: CSSO	Revisado: SGSSOMA	Aprobado: GSGI	Fecha :14-10-19
				Página: 30 de 31

CASO MUESTRA:

Los trabajadores de un almacén, ocasionalmente, deben retirar cajas que se encuentran en los racks elevados; sin embargo, para estas ocasiones puntuales, los trabajadores no hacen uso del montacargas y se trepan en los racks para bajar pequeñas cajas, lo que los expone a caídas a diferente nivel.

Los Antecedentes	Comportamiento	Las Consecuencias
Hay presión de trabajo y por tanto de tiempo.	Escarar los racks para alcanzar la mercadería almacenada	Puede caerse un operario Análisis: (Consecuencia distante + incierta + importante y negativa)
No hay mucho personal calificado para operar los montacargas.		Evitan el aburrimiento de esperar por los montacargas que están usando otros o que se encuentren distantes. Análisis: (Consecuencia rápida+ cierta+ importante y positiva)
Traer el montacargas demanda mucho tiempo.		Evitan la presión de los supervisores. Análisis: (Consecuencia rápida + cierta + importante y positiva)

comportamiento inseguro puede generar consecuencias inmediatas, probables y positivas para la persona,

Escarar los racks = terminar más rápido una tarea + el ser reconocido “su valor personal” por sus compañeros + el hacer menos esfuerzo para completar una tarea.

6.2.8. FASE VII – PLAN DE ACCIÓN

Luego de realizar el Análisis para la modificación conductual, debemos buscar diseñar nuevos antecedentes e identificar las consecuencias que están reforzando a los comportamientos no deseados y eliminarlas o reducirlas

EJEMPLO DEL CASO

N°	PLAN DE ACCIÓN
1	✓ Implementar las observaciones para evaluar este comportamiento ✓ Incrementar la retroalimentación sobre el comportamiento buscado. ✓ Ofrecer reconocimiento al grupo por el avance de las operaciones en forma segura. (comportamiento deseado).
2	✓ Entrenar a suficientes montacarguistas, para poder realizar las operaciones de manera segura.
3	✓ Entrenar a los trabajadores en las consecuencias que se tiene al trabajar en altura sin las condiciones de seguridad. ✓ Normar la longitud de los descansos de modo que no sea un premio “tomar atajos” en el trabajo para descansar un tiempo mayor (tipo de mando)

	PLAN DE SEGURIDAD BASADO EN EL COMPORTAMIENTO			Código: SSO-PN-004
				Versión:01
	Elaborado:	Revisado:	Aprobado:	Fecha :14-10-19
	CSSO	SGSSOMA	GSGI	Página: 31 de 31

6.2.9. FASE VIII – MONITOREO

El equipo líder realiza el acompañamiento y seguimiento a las acciones de la implementación del SSBC

- Visitas en campo (a los supervisores, a los observadores)
- Verificar la implementación de las acciones correctivas descritas en el plan de acción.

6.2.10. FASE XI – ANÁLISIS CRÍTICO

El equipo líder en sus reuniones mensuales deberán realizar un análisis crítico de todo aquello que está dando resultados y aquello que falta fortalecer o cambiar. Los programas de SBC son auto evaluativos y por tanto, contienen en sí mismos, los elementos para corregir el Sistema y establecer una mejora continua.

7. REGISTROS:

Código	NOMBRE
NA	Cronograma de Actividades

8. CONTROL DE REVISION:

Revisión N°	Identificación de las Modificaciones	Fecha de Vigencia
01	<u>Primera Revisión</u>	14-10-19

9. ANEXOS:

NA