

## Seguridad basada en el comportamiento (segunda parte)

Gabriela Román Méndez  
CEGESTI

Actualmente existen prácticas adecuadas para gestionar los riesgos asociados a las actividades productivas, que sirven de apoyo para la Seguridad Basada en Comportamiento (SBC). Tal es el caso de los sistemas de salud y seguridad ocupacional, a través de los cuales las empresas identifican los riesgos laborales, toman acciones para brindarles un ambiente libre de peligro a los empleados y promueven la capacitación del personal en estos temas. Sin embargo, se han identificado estimaciones donde cerca del 10% de los accidentes se deben a factores técnicos y el 90% restante está relacionado a la conducta. Por lo que, aún teniendo condiciones óptimas en su área de trabajo, los individuos no siempre pueden identificar motivos para querer comportarse de manera segura.

El mecanismo de SBC es una de las metodologías para actuar sobre la tercera condición del modelo Tricondicional (Meliá, J. L.), es decir, para lograr la acción de una persona, quien tiene el conocimiento para hacer lo que debe hacer, en el entorno seguro proporcionado por la empresa.

El principio base es considerar que el comportamiento es seguido de manera consistente por una consecuencia positiva, la cual fomenta su repetición. Por lo anterior, este refuerzo constituye una herramienta importante para el aprendizaje de conductas.

Investigadores en el tema han definido varios principios clave para la SBC:

**Basarse en el comportamiento:** La conducta de las personas puede ser observada; de esta manera se logra identificar acciones seguras y otras arriesgadas.

**Observar factores externos:** El comportamiento puede verse favorecido o afectado por factores externos como la interacción social, la supervisión y otros, esto puede beneficiar o incrementar la aparición de actuaciones riesgosas.

**Comprender el modelo del comportamiento:** La mayoría de las veces, las personas actúan en espera de obtener consecuencias positivas o para evitar determinadas consecuencias (figura 1).

De acuerdo con este modelo, los antecedentes desencadenan un comportamiento y le permiten a la persona aprender cuál es la consecuencia asociada a esta situación.

Antecedente	→ Comportamiento	→ Consecuencia
Capacitación	Asegurarse para realizar trabajo en altura.	Reconocimiento.
Rotulación sobre uso de protección auditiva.	No uso de la protección.	Sentirse estresado.

Figura 1. Modelo del comportamiento

De esta forma las personas aprenden a hacer algo o a no hacerlo.

De acuerdo con este principio, la SBC busca eliminar o reducir las consecuencias reforzadoras de comportamientos no deseados, y crear o potenciar las que fortalecen conductas esperadas.

### Consecuencias positivas para motivar el comportamiento

Según indica el SBC, la retroalimentación y el refuerzo positivo, son mecanismos simples que logran influir en la conducta. Por ejemplo, un comentario hecho a alguien sobre su desempeño podría indicarse de esta manera: "su porcentaje de comportamiento seguro se ha incrementado en un 3% desde la última observación". En el segundo caso, se puede reforzar la actuación mediante reconocimientos o comunicados internos por la acción bien realizada.

Una vez comprendidos estos principios, es importante establecer el método de trabajo por utilizar para su implementación. Existen muchas referencias que pueden ser accedidas mediante búsquedas en internet; a continuación se presentan algunos ejemplos:

### El método de trabajo en seguridad basada en el comportamiento como una secuencia: "DO IT" (Definir, Observar, Intervenir y Probar)

El proceso (figura 3) comienza definiendo (D) cuáles son las conductas objetivo o conductas clave, aquellas seguras, objetivas, tangibles y observables, incompatibles con la conducta de riesgo (por ejemplo, efectuar el trabajo del modo seguro o utilizar debidamente un equipo).

Las conductas definidas son observadas(O), de manera no invasiva, durante un periodo del trabajo de las personas,

para así poder conocer la frecuencia de aparición de la conducta.

Luego se debe decidir el momento para iniciar la intervención (I), es decir, para comenzar a aplicar la retroalimentación o refuerzo definido.

Durante todo el proceso de intervención, se mantiene la observación de la conducta de interés y se registran los resultados obtenidos; al final se realiza un test (T) para evaluar los efectos alcanzados.

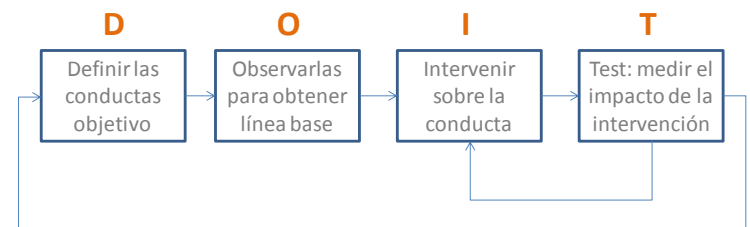


Figura 3. Método "Do IT" (Geller, E. S.)

### Proceso Lead Safe

The Linde Group es un proveedor de gases medicinales e industriales que ha implementado la SBC mediante cuatro grandes actividades (figura 4). En la primera se identifica lo prioritario para la empresa; en la segunda se observa a las personas (reacciones, orden y aseo, uso de equipo, posiciones, reglas y procedimientos), para luego definir la consecuencia requerida ante las conductas percibidas (elogiar, comentar, explorar, acodar, agradecer). Finalmente, se plantea una fase para documentar y tomar acciones de mejora junto con el seguimiento de estas.



Figura 4. Proceso Lead Safe (The Linde Group)

Indistintamente del método por utilizar para implementar la SBC, el resultado es el mismo: se busca aumentar la responsabilidad y el respaldo de cada trabajador hacia las prácticas seguras, mejorar la comunicación sobre estos temas, y lograr así la disminución de prácticas riesgosas con graves consecuencias.

### Referencias

Meliá, J. L. (2007). *Comportamiento humano y seguridad laboral*. Lettera Publicaciones. Bilbao.

Geller, E. S. (2005). Behavior-based safety and occupational risk management. *Behavior Modification*, 29 (3), 539-561.

The Linde Group (2013). La Seguridad Basada en Comportamientos. Disponible en:

[www.uasb.edu.ec/UserFiles/385/File/Juan%20Jara.pdf](http://www.uasb.edu.ec/UserFiles/385/File/Juan%20Jara.pdf)

---

### Éxito Empresarial

Es una publicación periódica de CEGESTI.

Puede seguir este boletín en

Para leer los artículos publicados anterior



visite nuestro sitio web: [www.cegesti.org](http://www.cegesti.org)