

UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLÓGICA DE LIMA SUR
FACULTAD DE INGENIERÍA Y GESTIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA AMBIENTAL



**“IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA DE SEGURIDAD BASADA
EN EL COMPORTAMIENTO EN LA EMPRESA OVERPRIME
MANUFACTURING S.A.C.”**

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Para optar el Título Profesional de

INGENIERO AMBIENTAL

PRESENTADO POR EL BACHILLER

VILLEGAS LOPEZ, YULISSA ESPERANZA

Villa El Salvador

2019

DEDICATORIA

El presente trabajo está dedicado primero a Dios por haberme permitido llegar a este punto y haberme dado salud para lograr este objetivo, además de su infinita bondad y amor.

A mis padres, por haberme apoyado en todo momento, en especial a mi madre por sus consejos y motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien y segura de sí misma; a mis hermanos porque quiero ser un ejemplo para ellos.

Y a mis demás seres queridos que me motivaron a no rendirme y enseñarme a ponerme metas altas porque con esfuerzo todo se puede.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, por darme la oportunidad de estudiar y formarme profesionalmente.

A mi asesor el Blgo. Obert Marín, por su cordial disposición a brindarme las asesorías mostrando así su interés en colaborar con el desarrollo profesional de los egresados de nuestra maravillosa carrera.

A todas las demás personas, familiares y amistades, quienes a pesar de las adversidades que se me presentaron, siempre me mostraron su apoyo y confiaron que lograría este objetivo.

Y por último a los profesionales de la empresa industrial donde se realizó la implementación; quienes cordialmente me brindaron todas las facilidades para culminar el presente trabajo.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I: PLANIFICACIÓN DEL TRABAJO	
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	2
1.2 Justificación del problema	3
1.3 Delimitación del proyecto	4
1.3.1 Teórica.....	4
1.3.2 Temporal.....	4
1.3.3 Espacial	4
1.4 Formulación del problema.....	5
1.4.1 Problema general.....	5
1.4.2 Problemas específicos.....	5
1.5 Objetivos	5
1.5.1 Objetivo General.....	5
1.5.2 Objetivos Específicos.....	6
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1 Antecedentes	7
2.2 Bases Teóricas.....	9
2.3 Definición de término básicos.....	38
CAPITULO III: DESARROLLO DEL TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL	
3.1 Modelo de solución propuesto.....	41
3.2 Resultados	52
CONCLUSIONES	93
RECOMENDACIONES	94
BIBLIOGRAFÍA	95
ANEXOS	98

LISTADO DE FIGURAS

Figura 1: Imagen satelital de Overprime Manufacturing S.A.C.....	5
Figura 2: Teoría de la proporción de los accidentes e incidentes.....	12
Figura 3: Causas básicas de que producen lesiones	15
Figura 4: Reducción en lesiones registrables.....	18
Figura 5: Teoría Tricondicional del Comportamiento seguro	21
Figura 6: Las tres condiciones para el trabajo seguro	22
Figura 7: Estructura del equipo	23
Figura 8: Etapas del proceso de SBC	41
Figura 9: Evaluación de seguridad ocupacional	42
Figura 10: Reunión de gerentes y supervisores sobre la Importancia del Programa SBC.....	43
Figura 11: Lista de asistencia.....	44
Figura 12: Check list de SBC (A y B).....	47
Figura 13: Modelo de certificado de premiación al personal con más comportamientos seguros identificados	48
Figura 14: Sesión de evaluación de la empresa Overprime Manufacturing S.A.C. (A y B).....	53
Figura 15: Cantidad de personas evaluadas por áreas	53
Figura 16: Sesión educativa del personal de la empresa Overprime Manufacturing S.A.C. (A y B).....	55
Figura 17: Cantidad de personas que respondieron la primera pregunta.....	56
Figura 18: Cantidad de personas que respondieron la segunda pregunta	57
Figura 19: Cantidad de personas que respondieron la tercera pregunta.....	58
Figura 20: Cantidad de personas que respondieron la cuarta pregunta	59
Figura 21: Sesión de coordinación de análisis de la fase de evaluación y conformación de los equipos de fase de implementación	63

Figura 22: Cantidad de personas que respondieron la tercera y cuarta pregunta..	64
Figura 23: Capacitación al equipo de diseño/guía	66
Figura 24: Cantidad de Comportamientos seguros e inseguro por el área de fabricaciones	68
Figura 25: Proceso de observación para el área de fabricaciones	69
Figura 26: Cantidad de Comportamientos seguros e inseguro por el área de servicios taller.....	70
Figura 27: Proceso de observación para el área de servicios – taller	71
Figura 28: Cantidad de Comportamientos seguros e inseguro por el área de servicios – departamento	72
Figura 29: Proceso de observación para el área de servicios – departamento	73
Figura 30: Cantidad de Comportamientos seguros e inseguro por el área de almacén.....	74
Figura 31: Proceso de observación para el área de almacén.....	75
Figura 32: Cantidad de Comportamientos seguros e inseguro por el área de T.I.....	76
Figura 33: Proceso de observación para el área de T.I.....	77
Figura 34: Cantidad de Comportamientos seguros e inseguro para las áreas de RR.HH. y limpieza	78
Figura 35: Proceso de observación para el área de limpieza	79
Figura 36: Cantidad de Comportamientos seguros e inseguro por el área de compras.....	80
Figura 37: Proceso de observación para el área de compras	81
Figura 38: Cantidad de Comportamientos seguros e inseguro por el área de ingeniería.....	82
Figura 39: Proceso de observación para el área de ingeniería	83
Figura 40: Cantidad de Comportamientos seguros e inseguro para las áreas de contabilidad y finanzas	84

Figura 41: Proceso de observación para el área de finanzas.....	85
Figura 42: Cantidad de Comportamientos seguros e inseguro por el área de SSOMA	86
Figura 43: Proceso de observación para el área de SSOMA	87
Figura 44: Cantidad total de comportamientos seguros en la empresa Overprime Manufacturing S.A.C	89
Figura 45: Encuesta de calidad del Programa SBC	91

LISTADO DE TABLAS

Tabla 1: Cuadro comparativo de conducta y comportamiento	13
Tabla 2: Grupos que generalmente participan en la implementación	24
Tabla 3: Directrices para la planificación de la ejecución.....	28
Tabla 4: Responsabilidades en el proceso de implementación	37
Tabla 5: Metas de cumplimiento mensual para el programa SBC	49
Tabla 6: Ejemplos de preguntas en la evaluación del proceso	51
Tabla 7: Cantidad de personas evaluadas por áreas.....	52
Tabla 8: Conformación de los Equipos Diseños, Guía, Gerencial y SSOMA en la fase de implementación.....	61
Tabla 9: Asignación de responsables por área para la aplicación del Check List SBC por área.....	65
Tabla 10: Programa calendarizado de las reuniones semanales del programa SBC.....	67
Tabla 11: Cantidad de Comportamientos seguros e inseguro por el área de fabricaciones	68
Tabla 12: Cantidad de Comportamientos seguros e inseguro por el área de servicios – taller.....	70
Tabla 13: Cantidad de Comportamientos seguros e inseguro por el área de servicios – departamento	72
Tabla 14: Cantidad de Comportamientos seguros e inseguro por el área de almacén.....	74
Tabla 15: Cantidad de Comportamientos seguros e inseguro por el área de T.I.....	76
Tabla 16: Cantidad de Comportamientos seguros e inseguro para las áreas de RR.HH. y limpieza	78
Tabla 17: Cantidad de Comportamientos seguros e inseguro por la área de compras.....	80

Tabla 18: Cantidad de Comportamientos seguros e inseguro por la área de ingeniería.....	82
Tabla 19: Cantidad de Comportamientos seguros e inseguro para las áreas de contabilidad y finanzas	84
Tabla 20: Cantidad de Comportamientos seguros e inseguro por la área de SSOMA	86
Tabla 21: Cantidad total de comportamientos seguros en la empresa Overprime Manufacturing S.A.C	88
Tabla 22: Programa calendarizado de las reuniones mensuales de equipo guía, gerencial y SSOMA.....	90
Tabla 23: Programa calendarizado de entrega de reconocimientos individuales.....	90
Tabla 24: <i>Presupuesto de implementación del programa SBC.....</i>	92

INTRODUCCION

Actualmente la mayoría de las empresas de cualquier sector económico y de servicios en lo que entran trabajadores de empresas privadas y públicas por igual, están obligados a promover una cultura de prevención de riesgos laborales, sobre la base de observación del deber de prevención de los trabajadores, el rol y la participación de los empleados y sus empresas sindicales, mediante las que a través de dialogo velan por la seguridad y el cumplimiento de la normativa, esto de acuerdo con la Ley N°29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El presente trabajo tiene como objetivo el implementar un Programa de Seguridad Basada en el Comportamiento para minimizar los accidentes e incidentes laborales en un periodo de corto plazo; en la cual se realizará en la empresa Overprime Manufacturing S.A.C ubicada en la Avenida Alameda Sur 258 en el distrito de Chorrillos.

El modelo del programa de seguridad basada en el comportamiento se fundamenta en la “Teoría Tricondicional del Comportamiento Seguro” (Meliá, 2007), quien plantea que deben darse tres condiciones para que una persona trabaje de forma segura: debe poder trabajar seguro; debe saber trabajar seguro y debe de querer trabajar seguro. Dicho modelo permite además de evaluar riesgos, intervenirlos en función de que factores de cada grupo está fallando.

CAPÍTULO I: PLANIFICACIÓN DEL TRABAJO

1.1. Descripción de la realidad problemática

En el Perú, anualmente, los accidentes de trabajo aumentan cada año registrándose un pico de 15649 casos durante el año 2017. Conforme a los datos estadísticos de ese año, se han registrado 9315 accidentes leves, 6498 accidentes incapacitantes y 174 mortales en todos los sectores (Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo del Perú, 2017).

De acuerdo con los datos mencionados, se aprecia que la gran mayoría de los accidentes tienen un factor en común: la conducta de riesgo de los trabajadores. Por ello, se afirma que aproximadamente el 80% de las causas de los accidentes es por motivo de la conducta humana y a su vez realizando un análisis a profundidad sobre las causas que conllevan a los accidentes en el trabajo se deben en su mayoría a fallas humanas (McSween, 1993). Las cuales eran perfectamente evitables si se hubiesen tomado las medidas preventivas oportunamente.

Sin embargo, hay algo que está claro y es que “En cualquier ámbito laboral, se estima que aproximadamente, solo un 10% de los accidentes se deben puramente a factores de trabajo o condiciones inseguras y el otro 90% es consecuencia del comportamiento, causa de la cual el accidente no se hubiera dado” (Meliá, 2007, pg.8).

En los años 2017 y 2018, la seguridad industrial en Overprime Manufacturing S.A.C. la cual dirige sus principales actividades al diseño, la fabricación y la reparación de maquinaria especializada en producción y exploración minera; ha alcanzado un grado de relevancia muy alto a nivel gerencial. La empresa ha adoptado en sus respectivos procesos de medidas preventivas basándose en actividades; tales como: charlas de seguridad diaria (antes de comenzar el trabajo), carteles de seguridad, comunicación para la prevención de riesgos, dinámicas grupales, sanciones disciplinarias, entre otros.

Sin embargo, en el año 2018 se registró accidentes incapacitantes como la fractura del tercer metacarpiano, lesión tendinosa muscular y vascular en un trabajador del área de fabricaciones (Registro Estadístico, 2018). Por lo que la empresa no ha logrado aún, un importante cambio en la cultura de seguridad de todos los colaboradores, tanto a nivel operacional como de jefaturas.

1.2. Justificación del problema

El proceso de gestión de la seguridad basada en el comportamiento se basa en el desarrollo de observaciones a las personas, en el cumplimiento de las tareas y retroalimentación de información y reforzamiento positivo en tiempo real, con el propósito de eliminar los comportamientos a riesgos observados, así como, en algunos de los casos más avanzados, modificar los factores ambientales y organizativos que los originan (Martínez, 2019).

El estudio del comportamiento de los chimpancés en la reserva de caza de Gombe por Jane Goodall en 1969, hacen un especial hincapié en que los chimpancés no son todos iguales, sino que poseen personalidades complejas y que pueden responder de diferentes maneras antes situaciones similares. Al igual que los humanos, poseen sentimientos que dependen de las circunstancias y su convivencia se rige por una serie de jerarquías sociales muy marcadas (Instituto Gane Goodall, s.f.). El trabajo de Goodall tenía unas conclusiones claras afirmando que los primates no eran tan diferentes del hombre como se pensaba en un principio.

Mediante la aplicación de la Seguridad Basada en el Comportamiento donde el análisis conductual lo definen como una herramienta de gestión basada en la observación de las conductas seguras en el lugar de trabajo y cuya finalidad es reforzar y mejorar el desempeño o comportamiento seguro de todos los componentes de una organización (Rico, 2016).

Para eso, la empresa debe de proporcionar condiciones de trabajo óptimas para así poder reducir la probabilidad de que el colaborador se accidente en el lugar de trabajo, además de brindar los recursos necesarios para que el área de seguridad brinde todos los conocimientos sobre los peligros y riesgos de las actividades correspondiente a cada puesto de trabajo de cada colaborador (Meliá, 2007).

En la actualidad, se puede concluir que los comportamientos inseguros pueden aparecer con cierta frecuencia en los colaboradores de Overprime Manufacturing S.A.C. Es por esto, que el presente trabajo busca brindar los medios necesarios para que la empresa implemente un Programa de Seguridad Basada en el Comportamiento, a través de observaciones sobre el comportamiento de los colaboradores y planes de acción a implementar.

1.3. Delimitación del proyecto

1.3.1. Teórica

La realización de la presente busca implementar un Programa de Seguridad Basada en el Comportamiento para la empresa Overprime Manufacturing S.A.C. Es por ello, que el presente trabajo está delimitado en la Teoría Tricondicional del Comportamiento Seguro de Meliá (2017), en la que refiere que las condiciones del poder, saber y querer; dependen a su vez de tres grupos de factores diferentes y se convierte en un modelo para planificar la acción preventiva en función de que factores de cada grupo estén fallando.

1.3.2. Temporal

El trabajo comprende desde el 15 de enero hasta el 04 de abril de 2019, en el cual se hizo la recopilación de información de acuerdo con la metodología a utilizar para luego ser llevado a aprobación e implementación en un periodo de corto plazo.

1.3.3. Espacial

La implementación del Programa de Seguridad Basada en el Comportamiento se realizó en la empresa Overprime Manufacturing, ubicada en la Av. Alameda Sur 258 – Urb. Villa Marina, Chorrillos.

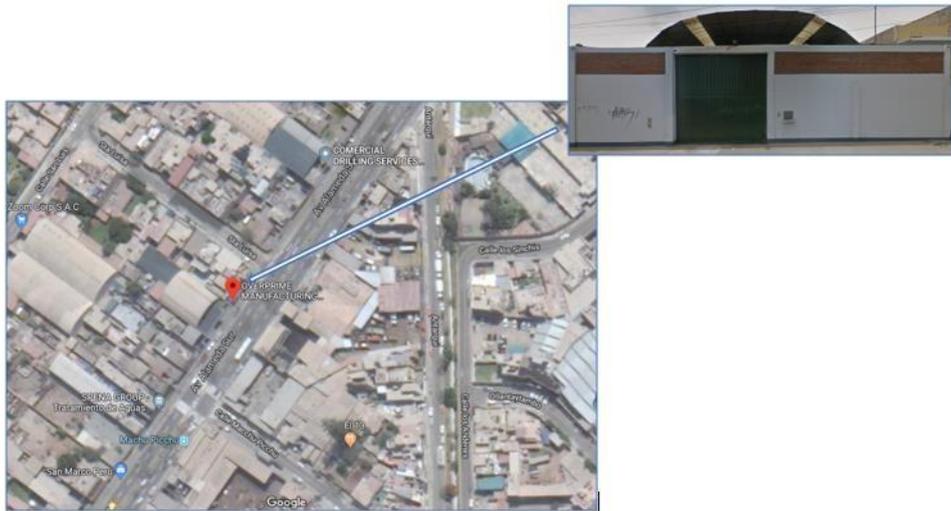


Figura 1: Imagen satelital de Overprime Manufacturing S.A.C. Fundada en abril del 2010, dirige sus actividades al diseño, fabricación y la reparación de la maquinaria especializada en producción y exploración minera. (Fuente: Google Maps)

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿Cuál es el efecto de la Implementación del Programa de Seguridad Basada en el Comportamiento para la prevención de accidentes e incidentes laborales en la empresa Overprime Manufacturing S.A.C.?

1.4.2. Problemas específicos

- b) ¿Cuál es la situación actual de la empresa Overprime Manufacturing S.A.C. en aspectos de seguridad basada en el comportamiento?
- c) ¿Cuáles son los accidentes laborales que presentan las actividades realizadas en la empresa Overprime Manufacturing S.A.C.?
- d) ¿Cómo se promoverá el compromiso y participación durante la implementación del programa a los colaboradores y jefaturas de la empresa Overprime Manufacturing S.A.C.?

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General

Evaluar el efecto de Implementación del Programa de Seguridad Basada en el Comportamiento para prevenir de accidentes e incidentes laborales en la empresa Overprime Manufacturing S.A.C.

1.5.2. Objetivos Específicos

- a) Analizar la situación actual de la empresa Overprime Manufacturing S.A.C en aspectos de seguridad basada en el comportamiento.
- b) Identificar los accidentes laborales que presentan las actividades realizadas en la empresa Overprime Manufacturing S.A.C.
- c) Brindar un reconocimiento al compromiso y participación durante la implementación del programa a los colaboradores y jefaturas de la empresa Overprime Manufacturing S.A.C.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Baron (2017); manifiesta que se pueden reforzar los comportamientos positivos en los trabajadores por medio del reconocimiento de los mismos, se recomienda articular el Programa de Seguridad Basada en el Comportamiento con el Programa de Motivación, Participación, Comunicación y Consulta, identificando incentivos por la implementación de los comportamientos positivos, además de actualizar y ajustar el Programa a medida que se vaya realizando la implementación del mismo, identificando oportunidades de mejora en el camino.

Cárdenas (2017); concluye que contribuye en la competitividad, productividad, rentabilidad y crecimiento de la empresa mediante una detección oportuna, sensibilización, y compromiso hasta el establecimiento de una cultura de seguridad preventiva libre de accidentes ya que los efectos fueron positivos alcanzando en nivel de comportamiento seguro de 96.5% y el riesgoso a 3.5%.

Díaz (2017); concluye que una buena gestión de la aplicación del programa de seguridad basada en el comportamiento reduce en un 25% de la tasa de accidentabilidad.

Guerra (2017); nos indica que analizando el impacto del Programa de Seguridad Basado en Comportamiento (SBC), se obtuvieron resultados favorables, puesto que los índices de frecuencia, severidad y accidentabilidad disminuyeron en un 33 %, 43 % y 70 % respecto de los indicadores obtenidos sin la implementación de SBC.

Yomona (2017); en la cual llega a la siguiente conclusión de que el programa si sería pertinente bajo una evaluación macro debido a que efectivamente se está cumpliendo la misión del programa que es mantener cero accidentes en el área.

Reyes (2016); en la que nos indica que la aplicación del Programa de Seguridad Basado en el Comportamiento, disminuye el índice de conductas de riesgo y índice de accidentes de riesgo en trabajadores de herrería y carpintería y permite la disminución del índice de problemas musculoesqueléticos trabajadores de carpintería en una obra de Ingeniería y Construcción civil en Lima Metropolitana.

Mina (2015); nos indica que como resultado de la implementación de la SBC se obtienen prácticas de trabajo seguras, un cambio en la cultura de los empleados basados en la retroalimentación y el refuerzo positivo sobre los comportamientos inseguros detectados y una mejora, sustentable en el tiempo, en el desempeño de la seguridad.

Álvarez (2014); se muestra a la Seguridad basada en el comportamiento, como una metodología enfocada en desarrollar prevención de accidentalidad laboral, tiene que empoderarse el trabajador en las condiciones de seguridad, la motivación por la seguridad, y la interacción con el grupo. Es decir, no es un programa que debe ser estudiado a partir de la accidentalidad, la investigación de incidentes y tasas de lesiones, si no a partir del comportamiento seguro.

De la Cruz (2014); nos dice que la base de datos que se maneje debe ser conciso, breve, automatizado, de tal manera que el llenado sea rápido y me permita analizar los resultados, establecer indicadores, determinar la evolución del comportamiento, y analizar según número de semana, turno de trabajo, cuadrilla observada, frente observado, actividad observada, calidad de la cartilla del observador.

Martínez (2014); se demuestra que todas las empresas que formaron parte esta investigación, después de implementar el nuevo modelo de gestión de la seguridad, mostraron importantes decrecimientos de los índices de accidentalidad, al presentar una disminución relativa del 44.4 % de los accidentes con y sin lesiones, respecto a igual periodo de referencia.

2.2. Bases Teóricas

A) Salud, psicología y seguridad en el trabajo

La salud y seguridad en el trabajo forman un eje fundamental para toda empresa que desea minimizar sus índices de accidentabilidad. Ambas áreas pasan a ser la columna vertebral de la prevención de accidentes donde el objetivo principal es implantar una cultura preventiva que esté enfocada al cuidado integral de todos los colaboradores de la compañía. Por ello, Salanova (2009) refiere que ambas áreas tienen la responsabilidad de garantizar las condiciones de seguridad del personal, así como de salvaguardar la integridad física y el bienestar de cada uno de los integrantes y velar por la correcta implementación de los programas preventivos a fin de evitar incidentes/accidentes y/o enfermedades ocupacionales en el lugar de trabajo.

Por lo que la seguridad se puede entender como todas aquellas acciones y actividades que permiten al trabajador laborar en condiciones de no agresión tanto ambientales como personales para preservar su salud y conservar los recursos humanos y materiales (Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo del Perú, 2012) y la salud como un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades (Organización Mundial de la Salud, 1948).

En cambio, la psicología ocupacional, tiene sus inicios en el siglo XX, Elton Mayo y Herbert Heinrich (como se citó por Salanova, 2009) permitieron demostrar la importancia que tiene la psicología y el estudio de la conducta humana para el aumento de la productividad y la disminución en la probabilidad de accidentes en el campo laboral.

Además se menciona que el estudio realizado por Elton Mayo en la década de los años veinte y treinta en la central eléctrica llamada “Western Electric Company” en Hawthorne, no tenían como objetivo investigar aspectos psicológicos, sino más bien el impacto de las condiciones de trabajo sobre la productividad, permitieron descubrir que son las percepciones de los trabajadores y sus sentimientos (y no las condiciones)

los que modificaban el comportamiento e incrementaban la productividad (Salanova, 2009). Este descubrimiento ayudó a entender la importancia que tienen las relaciones sociales y psicológicas dentro del trabajo, así como también el comprender la importancia que tiene para las personas el hecho de sentir que realizan un trabajo útil y con significado. A este experimento se le conoció como el "efecto Hawthorne".

Al igual que el experimento mencionado líneas arriba, ya en los años treinta, otro autor considerado como uno de los pioneros de la ingeniería de la prevención en Estados Unidos desarrolló la teoría del efecto domino. Heinrich (1931) señalaba que la conducta humana era la causante principal del 88% de los accidentes del trabajo, el 10% de condiciones peligrosas y el 2% por hechos fortuitos que no pudieron haberse prevenido.

Siguiendo en la misma línea, otro de los aportes significativos que el campo de la psicología laboral fue el realizado por Abraham Maslow (1965) con su teoría de la autorrealización, en la que establecía que solo los individuos que están psicológicamente sanos pueden ser responsables de su autorrealización y crecimiento al estar motivados por el trabajo. Mientras que, son las condiciones de trabajo las que pueden inhibir la manifestación de las aspiraciones y el potencial de los trabajadores. En este sentido, se permitió comprender la importancia que tienen la motivación en los trabajadores, así como también la importancia de proporcionar las condiciones para que estos puedan manifestar sus aspiraciones y así lograr una mayor productividad.

En síntesis, la psicología ocupacional nace como una herramienta que busca “evitar, reducir o minimizar el deterioro de la calidad de vida del trabajador” (Salanova, 2009, pg.120)

B) La seguridad como un proceso de equipo

En un esfuerzo por promover la seguridad y luchar contra dicha autocomplacencia, muchas organizaciones establecen iniciativas para que los empleados se involucren en el mejoramiento de la seguridad. Con frecuencia, utilizan los mismos enfoques que adoptan en sus esfuerzos para mejorar la calidad. Una consecuencia natural de estos esfuerzos es la participación de los empleados en equipos que trabajan en mejorar la seguridad. Estos equipos están destinados a identificar problemas de seguridad, así como a desarrollar soluciones para ellos. (Yomona, 2017, pg. 85)

Dichos equipos les proporcionan a los empleados un mayor control sobre los tipos de esfuerzos de mejoramiento iniciados en sus áreas de trabajo. La ventaja de un enfoque de equipo está en una mayor apropiación y un mejor apoyo de los miembros del equipo hacia los programas que diseñan y ponen en marcha. Trasladar parte de la responsabilidad por las iniciativas de seguridad desde la administración a los empleados pone, además, dichas responsabilidades más cerca del trabajo. Igualmente, reduce la amenaza implícita del castigo, que se encuentra, a menudo, en los programas de seguridad obligatorios, con lo que resulta un ambiente de trabajo más positivo. (Yomona, 2017, pg.88)

Sin embargo, los enfoques de seguridad en equipo suelen luchar contra varios problemas comunes; uno de ellos es que los equipos acostumbran a cambiar sus prioridades a medida que comienzan a sentir que tienen controlada la seguridad y el resultado es un ciclo de incidentes. Con frecuencia, este problema es una característica de los esfuerzos en equipo por mejorar la seguridad, ya que después de lograr con éxito la reducción en el índice de incidentes, la atención se va a otra parte y aumenta la probabilidad de lesiones. Entonces, los equipos deben redireccionar la seguridad. (Yomona, 2017, pg.88)

C) Pirámide Bird

El autor destacado por ser uno de los pioneros en publicar libros relacionados a la prevención de los accidentes industriales, Heinrich (1931) intentó explicar mediante una pirámide la relación que existía entre los incidentes graves y los menos graves. De esta manera, el autor planteó que una lesión grave o muerte está relacionada a 29 lesiones menores o consideradas leves y estas a su vez están relacionadas a 300 eventos que no causaron lesiones ni tampoco se reportaron.

A pesar de los aportes en el campo de la prevención, la explicación que ha tenido más aceptación y cuyo fundamento se explica en el libro con el título de “Practical Loss Control Leadership” (Liderazgo en el control de perdidas) el cual plantea que al informar, investigar y prevenir los incidentes menores y cuasi accidentes se podrá disminuir considerablemente el número de accidentes graves (Bird y Germain, 1969). Lo cual nos plantea que los incidentes o cuasi accidentes cumplen una función de antecedente o aviso de lo que posiblemente pueda ocurrir más adelante si no se atienden dichos eventos como se muestra en la Figura 2.



Figura 2: Teoría de la proporción de los accidentes e incidentes. En su Pirámide de accidentabilidad podemos concluir que de 1750000 accidentes que se estudiaron, se plantean una relación de 1-10-600 (Fuente: Libro Liderazgo en el control de perdidas, Frank Bird, 1966)

D) Conducta vs Comportamiento

Durante muchos años, diversos autores han intentado definir y diferenciar estos dos conceptos. Lo cierto es que no hay una definición que tenga la verdad absoluta; sin embargo, para fines de esta investigación se intentará proporcionar una definición clara y precisa de ambos conceptos, los cuales se usarán constantemente en dicho trabajo.

Tabla 1

Cuadro comparativo de conducta y comportamiento.

	CONDUCTA	COMPORTAMIENTO
Definición	Es el conjunto de actos o movimientos exteriores de un ser humano que resultan visibles y cuantificables al ser observados por otros.	Es la manera en la que actúa un individuo, es decir; es la forma de proceder que tienen las personas ante los diferentes estímulos que reciben y en relación con el entorno en el cual se desenvuelven.
Autor	Freixa (2003)	Fernandez (1997)
Ejemplos	Caminar, hablar, manejar, correr, gesticular, limpiar, relacionarse con los demás, es lo que se denomina conducta evidente por ser externamente observable.	Pensamiento, percepción, imaginación, emoción o incluso cognición. El comportamiento sería tanto la actividad observada como la no observada.

Se observa la diferencia de los significados de las palabras conducta y comportamiento.
(Fuente: Propia)

E) Seguridad basada en el comportamiento

Para poder entender y comprender las bases en las que se sustenta la seguridad basada en el comportamiento, tenemos que remontarnos con los primeros trabajos que se registran del estudio del comportamiento humano.

En 1876, como parte de una cátedra universitaria en filosofía se comenzó a estudiar procesos de comportamientos y del desarrollo de la

ciencia de la psicología. Entre las décadas de 1970 y 1980, la fusión de las ciencias del comportamiento en concordancia con la seguridad determinó el nacimiento de la seguridad basada en el comportamiento (Krause, Hidley y Lareau ,1984).

Como se mencionó anteriormente, los primeros intentos de influir en los comportamientos ya se analizaban desde las obras de Heinrich (1931) donde examinó miles de informes de accidentes elaborados por los supervisores, arribando a la conclusión que el 88% de los incidentes en el lugar de trabajo, eran directamente atribuibles a las acciones inseguras de los trabajadores.

Estudios posteriores confirmaron los estudios y hallazgos de Heinrich, estos estudios replican los hallazgos con respecto al grado en que la conducta riesgosa contribuye a las lesiones. Durante los últimos diez años, se ha analizado lesiones en cientos de empresas al desarrollar listas de chequeo para ayudar a prevenirlas y el descubrimiento indica que, en la mayoría de las empresas, el comportamiento aporta entre el 86% y el 96% de las lesiones (DuPont, 1956).

Una de las conclusiones de DuPont sobre la contribución del comportamiento a uno de estos estudios, presenta datos que es del 96% de la totalidad de lesiones, como se muestra en la Figura 3.

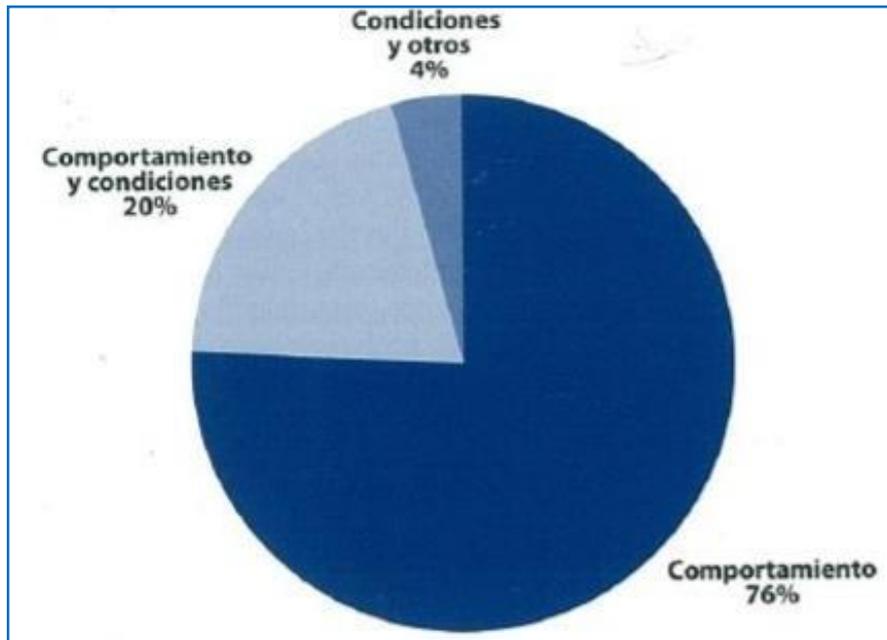


Figura 3: Causas básicas de que producen las lesiones. Nos indica que el comportamiento es la causa básica de las lesiones. (Fuente: Libro El proceso de seguridad basado en valores, McSween,2003)

El trabajo pionero en el campo de la seguridad basada en el comportamiento fue por la Dra. Sulzer-Azaroff (1978), siendo el primero de muchos artículos sobre la seguridad basada en el comportamiento en el diario de Gestión del Comportamiento Organizacional. El artículo fue titulado, *"Ecología del comportamiento y la prevención de accidentes"*. Su capítulo, *"Comportamiento enfoques para profesionales salud y seguridad"*, sigue siendo aún en nuestros días una de las mejores explicaciones de la seguridad basada en el comportamiento.

La metodología de la Seguridad Basada en el Comportamiento (SBC) ha sido amplia, experimentada y contrastada desde los años 1980 hasta nuestros días. Sin embargo, los primeros trabajos y experimentos que utilizan técnicas de modificación de comportamientos surgen desde antes de esta fecha. (Bird y Schlesinger, 1970).

Según los aportes hechos por Bandura (1986), este enfoque se ha llevado aún más lejos, desarrollando lo que él denomina la teoría socio-cognitiva. Su teoría destaca en el determinismo recíproco, en el que los determinantes externos de los comportamientos (como las recompensas y

castigos) y los determinantes internos (como las creencias, pensamientos y expectativas) forman parte de un sistema de influencias que interactúan afectando a los comportamientos y a otras partes del sistema.

Otro autor como Sannino (2007), nos dice que existen algunos de los conocimientos alcanzados por la psicología de la conducta que resultan aplicables a la seguridad: El primero de ellos es que el comportamiento humano es un fenómeno natural, de ocurrencia frecuente, observable y medible, lo que la convierte en objeto de estudio científico. Además, se encuentra directamente relacionado, de forma metódica y predecible con los acontecimientos del medio ambiente.

El estudio de la relación natural del comportamiento con su medio ambiente señala que las personas aprenden el comportamiento seguro, pero también indica que ellos pueden aprenderlo, de allí que resulta necesario para el prevencionista el conocimiento de los procesos naturales de aprendizaje humano, con el fin de emplear este conocimiento para revertir los aprendizajes inseguros. (Saninno, 2007)

Además, uno de los primeros psicólogos que estudio el comportamiento fue Edward Thorndike (como se citó en Labrador, 2008) cuya contribución más importante fue la “ley del efecto” la cual se fundamentaba en que las consecuencias agradables o satisfactorias que siguen a una respuesta incrementan la conexión entre estímulo y respuesta, mientras que las consecuencias desagradables o insatisfactorias debilitan dicha conexión.

De acuerdo con esta ley, aquellas conductas que conducen a un resultado positivo tienden a repetirse, mientras que aquellas conductas que conducen a un resultado negativo tenderán a dejar de realizarse. Por ejemplo, si un trabajador se le da un incentivo económico o material cada vez que se le observa trabajando con todos sus implementos de seguridad, esta conducta estará propensa a repetirse, pero, al contrario, si al mismo trabajador se le sanciona con una multa al ser percibido sin sus implementos

de seguridad, dicha conducta irresponsable de no utilizar los implementos de seguridad estará menos propensa a repetirse (Labrador, 2008).

Thorndike trataba de explicar que “las conductas no solo están controladas por sus consecuencias, sino también por los estímulos que las preceden, los antecedentes. Las conductas no se dan en el vacío, sino en situaciones ambientales determinadas, en diferentes contextos” (Labrador, 2008).

Si un trabajador observa que su compañero labora sin guantes y casco de seguridad y no tiene consecuencias negativas al realizar esta conducta, se puede evidenciar que el contexto en el cual está inmerso está facilitando las condiciones y está proporcionando los estímulos para que dicha conducta sea repetida por él y sus futuros compañeros. Es por lo que en este contexto Thorndike nos comenta que “Estas situaciones, que preceden a la conducta, pueden llegar a controlarla de forma indirecta, facilitando o dificultando la emisión de la conducta” (Labrador, 2008).

Según lo mencionado, podemos decir que la mayoría de las empresas ha adoptado los siguientes programas e iniciativas para mejorar el cumplimiento de los procedimientos de seguridad:

- Retroalimentación informal sobre el cumplimiento de los procedimientos de seguridad
- Reuniones y entrenamiento sobre seguridad
- Premios de seguridad
- Auditorías de seguridad
- Procedimientos escritos
- Iniciativas especiales (Carteles, boletines, programas de seguridad en jornadas no laborales, etc.)

Según Labrador (2008), las iniciativas mencionadas e implementadas correctamente, contribuyen a un buen desempeño en seguridad. Pero hoy

en día, estos elementos definen los esfuerzos de seguridad promedio (que es lo que hace todo el mundo). Si una empresa los implementa bien, conseguirá un nivel de seguridad promedio para la industria. Aunque el índice de lesiones se verá afectado por la consistencia de estos esfuerzos, el resultado será básicamente, la variación normal por encima y por debajo de la media de la industria: algunos años mejor que el promedio, algunos años peor.

McSween (2003) presenta casos descritos de empresas que utilizaron previamente los elementos tradicionales en sus programas de seguridad. Como ejemplo de mejora, al cambiar en 1980 a un enfoque conductual, una importante empresa de perforación de EE.UU. redujo su índice OHSAS de lesiones registrables en un 48%, y pasó de la media del sector a ser uno de los cinco mejores actores de seguridad de la industria. Esta mejora se logró gracias a un enfoque de direccionamiento de conducta (ver Figura 4).

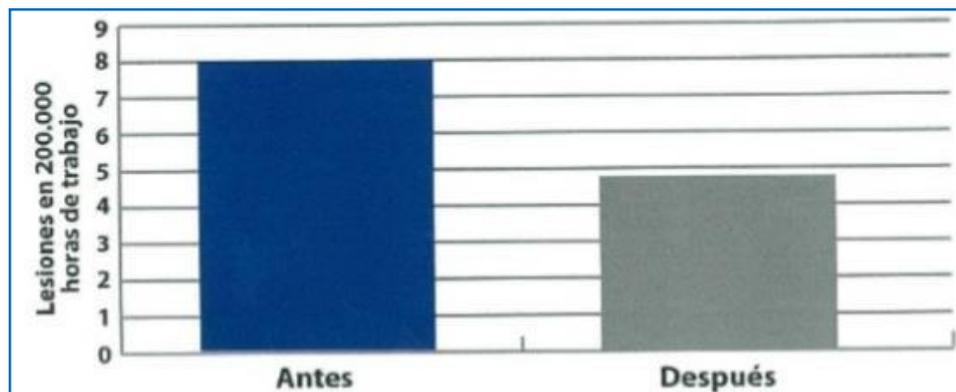


Figura 4: Reducción en lesiones registrables, se evidencia que, aplicando un comportamiento seguro en los trabajadores, se redujo su índice de accidentabilidad en un 48%. (Fuente: Libro El proceso de seguridad basado en valores, McSween, 2003)

F) Enfoques de la Seguridad Basada en el Comportamiento

Según Melía (2007), detalla los enfoques de la Seguridad Basada en el Comportamiento (SBC) a continuación, los siguientes:

➤ Enfoque Basado en la Cultura Organizacional:

Definición de Cultura Organizacional: “Un modo de vida, un sistema de creencias y valores, una forma aceptada de interacción y

relaciones típicas de los miembros de una determinada organización” (Melía, 2007, p.5). El enfoque de cambiar comportamiento por medio de la implementación de la cultura organizacional ha llevado a implementar diferentes estrategias, entre ellas:

- Formar comités de seguridad
- Elabora políticas de prevención de riesgos.
- Diseñar estándares, procedimientos de trabajo seguro.
- Auditorias.
- Inspecciones.

➤ **Enfoque Basado en las Actitudes:**

Definición de actitud: “Se puede definir una actitud como la tendencia o predisposición aprendida, más o menos generalizada y de tono afectivo para responder de un modo bastante persistente y característico” (Melía, 2007, p.13), por lo común positiva o negativamente como referencia a una situación, idea, valor, objeto o clase de objeto o clase de objetos materiales, o a una persona o grupo de personas.

Las organizaciones han desarrollado estrategias para cambiar los comportamientos cambiando las actitudes, entre las cuales se puede mencionar:

- Concursos de seguridad.
- Premios o slogan.
- Charlas y reuniones motivadoras. “Los trabajadores pueden tener buenas actitudes hacia la seguridad y todavía actuar de manera riesgosa”.

➤ **Enfoque Basado en los Comportamientos:**

Definición de Comportamiento: “Acción o acto observable que realiza una persona, es provocado por un evento del ambiente en la cual se encuentra y que genera una consecuencia o resultado” (Melía, 2007,

p.13-14). Características significativas del enfoque basado en el comportamiento:

1. Al centrar su atención en la conducta observable. Esta es verificable y se contrasta con la realidad.
2. El hecho de que la conducta sea observable permite cierto grado de cuantificación (establecer criterios de medida):
 - La mejor forma de crear una cultura de seguridad fuerte, actitudes positivas y un elevado número de comportamientos seguros es empezar con los comportamientos.
 - A diferencia de las actitudes y la cultura, los comportamientos se pueden medir.
 - Y cuando uno cambia los comportamientos relacionados con las tareas que son críticas para la seguridad, los resultados medibles crearan actitudes positivas acerca de la seguridad que llevaran a una fuerte cultura de seguridad.

G) La Teoría Tricondicional del Comportamiento Seguro y la Seguridad Basada en el Comportamiento

De acuerdo con la Teoría Tricondicional del Comportamiento Seguro (Meliá, 2007), para que una persona trabaje con un comportamiento seguro deben darse tres condiciones:

1. debe poder trabajar seguro
2. debe saber trabajar seguro
3. debe querer trabajar seguro.

Lo interesante es que estas tres condiciones dependen a su vez de tres grupos de factores diferentes y se convierte también en un modelo diagnóstico, es decir, en un modelo para evaluar riesgos y en un modelo de intervención, un modelo para planificar la acción preventiva en función de que factores de cada grupo estén fallando. (Ver Figura 5)

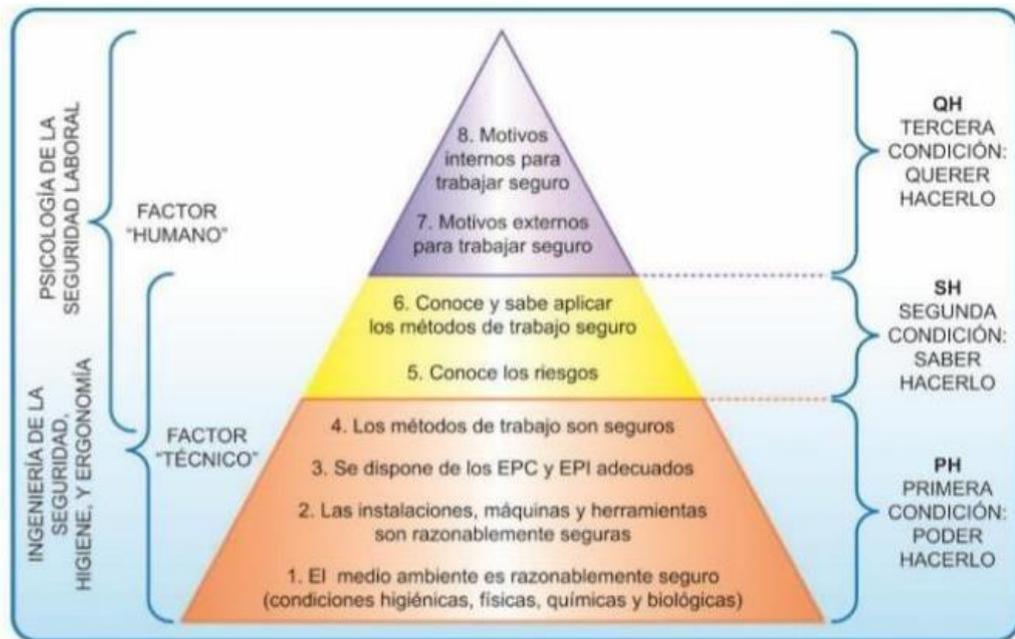


Figura 5: Teoría Tricondicional del Comportamiento segura, tres condiciones: deber, saber y querer, el cual será un modelo para planificar la acción preventiva. (Fuente: Libro de Seguridad Basada en el Comportamiento, Meliá, 2007)

Es esencial identificar en cuál o cuáles de las tres condiciones tenemos que actuar en una empresa, para poder efectuar una correcta planificación de la prevención y para poder desarrollar una acción preventiva eficaz. Las condiciones son las siguientes: (Meliá, 2007, p.16)

- i. La primera condición se refiere a elementos 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 seguros y saludables.
- ii. La segunda condición se vuelve obvia donde haga falta trabajo humano, y más obvia cuanto más importantes o complejas son las tareas y responsabilidades asignadas al operador humano. Todos los miembros de una empresa necesitan saber cómo hacer el trabajo seguro y cómo afrontar los riesgos remanentes en su contexto de trabajo, por ello todos los empleados necesitan información y formación en seguridad laboral.

- iii. La tercera condición es querer hacerlo, es decir, estar motivado o tener motivos para hacerlo. Además de poder y saber realizar un comportamiento, para que éste realmente se realice, es imprescindible una motivación adecuada y suficiente.

La metodología de la Seguridad Basada en el Comportamiento para Melia (2007, p.17) afirma que es una de las metodologías, pero sin duda la más asentada, probada y eficaz disponible para actuar sobre la tercera condición del modelo tricondicional, es decir, para conseguir que la gente efectivamente haga lo que sabe que debe hacer en condiciones en que puede hacerlo. (Ver Figura 6).



Figura 6: Las tres condiciones para el trabajo seguro, en el cual está relacionado con las preguntas diagnósticas, los factores que dependes y las medidas de acción preventivas. (Fuente: Libro de Seguridad Basada en el Comportamiento, Meliá, 2007)

La clave para un proceso de seguridad conductual exitoso está en reunir los equipos correctos para planear la implementación. Además, se muestra una estructura de equipo típica para las fases de diseño e implementación del proceso de seguridad conductual, como se muestra en la Figura 7; los equipos que generalmente participan en la implementación de un proceso de seguridad conductual.

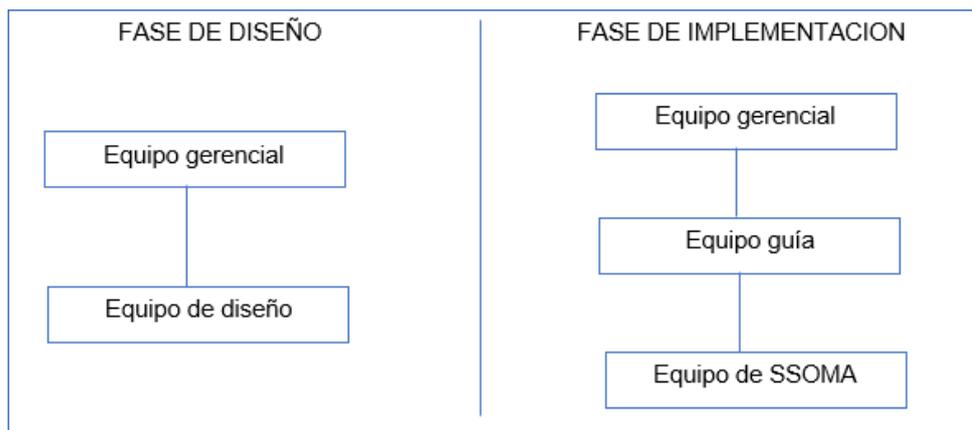


Figura 7: Estructura del equipo, se conformará equipos para la fase de diseño y la fase de implementación del programa de SBC. (Fuente: Propia)

La clave del éxito, está en crear el proceso de seguridad conductual con la ayuda de tres revisiones sucesivas, cada una dirigida a un nivel de detalle diferente con la orientación general de un equipo gerencial o de un comité de salud y seguridad:

- a. Durante la evaluación inicial, el equipo de diseño desarrolla sus planes preliminares sobre los elementos clave del proceso. Estos planes preliminares son, simplemente, un marco general para la implementación, sin todos los detalles logísticos.
- b. Durante la fase de diseño, el equipo de diseño utiliza los planes preliminares para desarrollar un plan de implementación detallado y completo, con formatos, procedimientos y materiales de capacitación.
- c. Durante la implementación, los equipos guía pueden adaptar el diseño a las necesidades básicas de sus respectivas áreas. (Ver Tabla 2)

Tabla 2:*Grupos que generalmente participan en la implementación.*

Grupos	¿Quiénes participan?	Entregables
Equipo Gerencial / Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo	Alta Gerencia (algunas veces los líderes sindicales)	<ul style="list-style-type: none"> - Estatutos iniciales para el equipo de diseño. - Aprobación y sugerencias en los planes del equipo de diseño. - Participación en actividades de apoyo definidas por el equipo de diseño.
Equipo de diseño	De 8 a 10 representantes de los empleados, un profesional en seguridad, un representante de mantenimiento y un representante de la gerencia.	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluación de la organización. - Presentación preliminar a la gerencia. - Guías de implementación que incluyen procedimientos, formatos y materiales de capacitación.
Equipo guía	Igual que el equipo de diseño	<ul style="list-style-type: none"> - Hacer y publicar los análisis estadísticos de los datos de observación. - Solucionar problemas y garantizar el mantenimiento del proceso de seguridad conductual. - Establecer metas de mejoramiento. - Elaborar y poner en marcha planes de acción.
Equipo de seguridad del área	Supervisor, representante de seguridad de los empleados.	<ul style="list-style-type: none"> - Participar en las observaciones. - Establecer metas de mejoramiento. - Implementar planes de acción adecuados para las respectivas áreas.

Guía para la formación de equipos en las dos fases del programa y sus funciones principales. (Fuente: Libro El proceso de seguridad basado en valores, McSween,2003)

I. FASE 1: La evaluación de seguridad

Si bien es posible que se esté perfectamente familiarizado con los esfuerzos de la organización para mejorar la seguridad, debería, de todos modos, efectuar una evaluación formal de la seguridad. Con la evaluación se cumplen dos propósitos:

- Un entendimiento preciso y completo de los esfuerzos actuales para la seguridad en la organización resultará en mejores recomendaciones.
- Las entrevistas, presentaciones y conversaciones resultantes de la evaluación le ayudarán a forjar apoyo para iniciar los esfuerzos de mejora.

Hacer una evaluación requiere de un equipo de empleados para una recopilación sistemática de datos y de un análisis cuidadoso que debe dar lugar a un entendimiento común de los esfuerzos de seguridad de su organización. La evaluación puede probar o refutar sus creencias acerca de los esfuerzos de seguridad en diferentes áreas y le ayuda a asegurar que su perspectiva no está sesgada por la experiencia con una parte no representativa de la organización. Igualmente, le permite comprobar la exactitud de sus creencias antes de presentar sus observaciones y recomendaciones a la gerencia y a los jefes de cada área.

Utilizar la evaluación como una "verificación de la situación actual" ayudará a asegurar que las sugerencias no pierdan credibilidad a causa de información inexacta o poco representativa sobre la organización. Las observaciones precisas respecto a los esfuerzos actuales darán a todos una mayor confianza en sus recomendaciones. Si la audiencia está de acuerdo en que se ha descrito con precisión los esfuerzos actuales de ellos, estos estarán más dispuestos a apoyar sus recomendaciones.

El proceso de evaluación también genera apoyo a las iniciativas para mejorar la seguridad de otras maneras. Hablar con los empleados acerca de

su participación en los esfuerzos de seguridad les da una oportunidad para que hagan aportes. Las discusiones aumentarán la conciencia de todos y la comprensión de las prácticas de seguridad actuales de su empresa y, por lo tanto, proporcionará un punto de partida para que más adelante los empleados tengan mayor participación.

II. FASE 2: Importancia del SBC con los ejecutivos y equipo de diseño

Para asegurar que el esfuerzo de cambio sea exitoso, es recomendable que inicie el proceso de una manera cuidadosamente planeada y bien organizada, que garantice un alto nivel de entendimiento de los cambios que se propone.

Se tendrá, al menos, tres grupos para considerar: los gerentes y supervisores, los participantes en el equipo de diseño y los otros empleados. También se necesitará una estrategia que combine comunicación y capacitación. Al proporcionar una visión general con los ejecutivos, se les da a los gerentes y supervisores una perspectiva global de los planes para aumentar los esfuerzos actuales de la empresa. Esta visión general les dirá lo que el equipo de diseño está haciendo y lo que pueden esperar a medida que se desarrolle el proceso.

Al realizar un taller de seguridad conductual para los miembros del equipo de diseño y los empleados representativos de la unidad de trabajo, se les hará comprender el sentido de sus tareas y también de un conjunto básico de las habilidades que necesitarán para planificar las actividades. Igualmente establecerá un grupo de empleados versados en lo concerniente al área de trabajo, quienes pueden entregar información a otras personas acerca del proceso de seguridad conductual. Después, el equipo de diseño tendrá que planificar reuniones adicionales de comunicación y lanzamiento con los empleados.

En general, se debe invitar al personal gerencial que no asistió a la presentación de la evaluación, especialmente los de las áreas de trabajo

identificadas como claves para la implementación inicial. Esta reunión puede tener la misma agenda básica de la presentación final de los resultados de la evaluación, salvo que ahora explicará planes que tienen aprobación de la gerencia.

III. FASE 3: Diseñar el Programa de SBC

Las recomendaciones de la evaluación, junto con las ideas iniciales captadas durante el taller del equipo de diseño, servirán para el diseño preliminar y proporcionarán un punto de partida para los esfuerzos del equipo de diseño. De esta manera, se llega a una reunión del equipo de diseño e inicia con la presentación de las recomendaciones de la evaluación y la justificación de esas recomendaciones, junto con el aporte resultante del equipo de diseño.

A largo plazo, el proceso de seguridad será adaptable a los datos y la experiencia. Se debe asegurar que el grupo planifique un proceso de observación que logre modificarse con base en los incidentes y las cuasi pérdidas. Lo importante es crear un sistema ajustable que responda a la experiencia de aspectos que ayude a los empleados a prevenir futuros incidentes y lesiones. La importancia del equipo de diseño que es un elemento clave al aclarar las responsabilidades del equipo guía, tanto, durante como después de la implementación.

El equipo de diseño también necesitará planificar las responsabilidades de la gerencia para apoyar el nuevo proceso. El equipo de diseño debe definir, operacionalmente, las responsabilidades de estos grupos, tanto para su participación inicial como para el apoyo a largo plazo del proceso de seguridad. Adicionalmente, el equipo de diseño podría necesitar la planificación de sus propias responsabilidades durante un proceso de prueba, o piloto, y sus compromisos como equipo guía, si se planea continuar con esta función después de que se implemente. Los detalles del plan de implementación variarán en función del tamaño y la complejidad de la organización. (Ver tabla 3)

Tabla N 3:

Directrices para la planificación de la ejecución,

SI TU ORGANIZACIÓN ES...	ENTONCES...
Pequeña (300 personas o menos en un solo lugar)	El equipo de diseño y el equipo guía serán el mismo y harán reuniones periódicas de planificación.
Distribuida en varios lugares	El equipo de diseño deberá llevar a cabo reuniones de planificación en dos días con el fin de estructurar el proceso y desarrollo de materiales, para luego implementarlos con los equipos guía.
Un gran y único lugar	El equipo de diseño puede planificar tanto con las reuniones periódicas como también con los talleres de dos días, para su posterior implementación con los equipos guía.

Se dan directrices para la planificación de la estructura y el proceso de implementación de acuerdo con la organización. (Fuente: Libro El proceso de seguridad basado en valores, McSween, 2003)

Para las grandes organizaciones o compañías distribuidas geográficamente, por lo general, se deseará programar reuniones de planificación de un día entero con el fin de completar el plan antes de comenzar con la implementación. Se ha encontrado que reuniones de planificación de dos días son las más efectivas. Necesitará planificar una secuencia de implementación lógica, para entonces llevar a los miembros del equipo guía a programar un solo taller que abarque todos los elementos del proceso. En las etapas posteriores, ofrezca talleres similares de implementación para los equipos guía en emplazamientos centrales.

Teniendo en cuenta las siguientes actividades:

i. Observación

Según Bravo (1985), define la observación como la inspección y estudio realizado por el investigador, mediante el empleo de sus propios sentidos. En este caso nuestra capacidad para identificar conductas, son potencialmente un riesgo para nuestra integridad.

Según Van Dalen y Meyer (1981), consideran que la observación juega un papel muy importante en toda investigación porque le proporciona uno de sus elementos fundamentales; los hechos.

Por lo tanto, la definición de observar para Díaz (2010) es advertir los hechos como se presentan de una manera espontánea y consignarlos por escrito. Las clases de observaciones existentes en la literatura son de dos tipos: la científica y la no científica. Las cuales según se definen de la siguiente manera:

- Observación científica. Significa observar un objetivo claro, definido y preciso: el investigador sabe qué es lo que desea observar y para qué quiere hacerlo, lo cual implica que debe preparar cuidadosamente la observación (Díaz, 2010, pg. 83)
- Observación no científica. Significa observar sin intención, sin objetivo definido y, por tanto, sin preparación previa (Díaz, 2010, pg. 84)

La única diferencia significativa entre ambas clases de observación radica es que una es realizada de manera intencional y la otra no. Las modalidades de observación científica existentes en la actualidad son de dos tipos: la Observación Participante la cual se caracteriza por obtener los datos de la observación siendo parte activa del grupo investigando y La Observación No Participante, la cual se fundamenta por recolectar datos desde afuera, esto quiere decir que el investigador en ningún momento interviene en el grupo investigado. (Díaz, 2010)

❖ **Proceso de observación de seguridad**

El equipo de diseño tomó las siguientes decisiones con respecto a su proceso de observación y retroalimentación:

➤ **Participantes como observadores.**

Se cuestiona ¿Quién puede participar realizando observaciones y dando retroalimentación? A tal pregunta se tuvo las siguientes respuestas:

- Participación en el proceso como observador es voluntaria para los empleados y obreros, y requerida para los supervisores. Ya que el mayor beneficio de este proceso es para las personas que realizan observaciones, todos los empleados y obreros capacitados pueden realizar Observaciones de Seguridad Basada en el Comportamiento.
- Todos deben completar un taller de Observación y Retroalimentación antes de que puedan participar y realizar observaciones.

➤ **Participantes como observados.**

Se cuestiona ¿Quién puede ser observado y recibir retroalimentación? A tal pregunta se tuvo las siguientes respuestas:

- Como el proceso de observación y retroalimentación promueve prácticas seguras, todo el personal de la empresa y contratistas permanentes serán observados y recibirán retroalimentación.
- Las observaciones serán realizadas en las instalaciones de la empresa.
- Los visitantes no serán observados, pero serán advertidos de cualquier condición o situación de peligro

Los observadores tendrán que anotarse en el Check List de SBC. El observador se aproxima a la persona y anuncia que va realizar una observación y los observados señalan el inicio de la observación.

Teniendo en cuenta las siguientes pautas:

- a) Anunciar: Anuncie el comienzo de su observación.
- b) Observar: Observe durante 3-5 minutos buscando las prácticas inseguras. Teniendo en cuenta las siguientes categorías de observación:
 - i. Posiciones de la persona
 - ii. Herramientas y equipos
 - iii. Equipos de protección personal (EPP's)
 - iv. Estándares / Procedimientos / Buenas prácticas de operación
 - v. Vehículos móviles livianos y pesados
- c) Registrar: Registre lo que ha visto en el Check List (anote preocupaciones, si acaso ocurren).
- d) Dar retroalimentación: Proporcione retroalimentación inmediata sobre 2– 3 comportamientos seguros y hable sobre una preocupación, si existe.

Registrando la Observación:

- a) Registre todos los comportamientos seguros observados.
- b) Registre cualquier preocupación observada.
- c) Escriba NA para cualquier comportamiento que no ha sido observado.
- d) Describa sus preocupaciones
 - ¿Qué fue lo que vio? (el comportamiento observado)
 - ¿Qué podría pasar? (la lesión potencial)
 - Las causas de ese comportamiento observado.

ii. Retroalimentación

Para Moreno y Pertuzé (1998), nos indican que la retroalimentación resulta ser una herramienta primordial en el desarrollo del programa ya que permite desarrollar hábitos y/o comportamientos, así como también el desarrollo de aprendizajes y destrezas.

La retroalimentación o también conocida como feedback, se refiere a la entrega de información a un individuo acerca de su desempeño con el propósito de que este mejore en el futuro (Moreno y Pertuzé, 1998). La retroalimentación proporciona una información en el instante sobre aspectos que se están realizando deficientemente y que se pueden mejorar con una explicación positiva e instantánea.

Para Carpio, Pacheco, Carranza, Flores y Canales (2003) cualquier trabajador le será mucho más útil conocer en el instante si sus conductas son inadecuadas a que se le regañe uno o dos días después de realizada la acción.

Por lo que, Montero (2010) menciona que la retroalimentación debe ser explícita, objetiva, primariamente positiva y frecuente. Asimismo, Moreno & Pertuzé (1998), nos enfatizan en que no basta con informar a una persona acerca de su desempeño, sino que la información debe ser entregada de forma tal que haga posible una mejoría.

El eje fundamental de la retroalimentación consiste en retroalimentar continuamente en seguridad para enseñar al personal sobre métodos de auto cuidado invitando al colaborador a identificar los riesgos y no esperar un regaño para valorarse a uno mismo. Toda persona que participe activamente exprese y analice el porqué de sus formas de comportamiento y, además, analice qué factores del entorno condicionan una forma particular de comportarse es sin duda un paso más sólido en la construcción del conocimiento y conciencia de prevención que una persona puede lograr. (Montero, 2003)

❖ **Procedimiento de Retroalimentación**

➤ **Elección de los comportamientos al dar retroalimentación:**

- a) Se decidió qué comportamientos son más importante para minimizar el riesgo de accidentes:
 - Sólo una preocupación, si la hay

- b) Si da “Retroalimentación” (R) se debe de seguir estos consejos para tener una conversación de alta calidad:
- Posicionarse hombro con hombro
 - Comience la conversación de manera positiva, con 2-3 prácticas seguras relevantes
 - Sea claro y conciso - describir simplemente lo que ha visto
 - Proporcione retroalimentación sobre una preocupación – elija la más significativa para ese trabajo
 - Hable desde su propia perspectiva – ofrezca su opinión.
 - Escuche atentamente
 - ¡Nunca discuta! Evite sonar condenatorio.

➤ **Como proporcionar retroalimentación:**

Comportamientos de riesgo

- a) Describa el comportamiento - lo que ha visto - no a la persona

“Vi que levantaste el contenedor sin usar guantes”

- b) Relate el impacto – la posible lesión que podría ocurrir

“Me preocupa que podrías haberte cortado o quedar expuesto a una sustancia química cáustica.”

- c) Sugerir un comportamiento alternativo

“Tal vez podrías ponerte los guantes antes de recogerlo.”

iii. Reconocimiento

La utilización de incentivos debe tener un trato minucioso, ya que el objetivo es motivar al personal para continuar con los buenos resultados, pero a su vez no tiene que ser una fuente de desmotivación para otros. En este sentido, se nos recomienda que los premios primariamente deben basarse en la mantención del proceso de seguridad, como por ejemplo entregase pequeños reconocimientos por mantener un lugar de trabajo seguro (McSween, 1993). Para tener un

buen control sobre la distribución de los incentivos, el estadounidense McSween, recomienda:

- Proporcione premios por conductas seguras en el trabajo y por conductas relacionadas a mantener el proceso de seguridad (por ejemplo, dirigir reuniones de seguridad, fijar metas de seguridad, mantener un lugar de trabajo limpio, etc.)
- Mantenga los premios e incentivos de bajo valor material. Los premios deben ser lo suficientemente significativos para apoyar el cumplimiento, pero no demasiado significativos para que incentiven a generar reportes falsos.
- Dentro de la inmensa mayoría de incentivos que se pueden proponer para entregar en una obra, se harán mención de los considerados más importantes:
 - Reconocimiento público
 - Publicación en las murales fotos del grupo que obtuvo mayor progreso en el mes
 - Gaseosas o bebidas hidratantes en vez de lo tradicional: el agua.
 - Reconocimiento por parte de un gerente o alguien que inspire respeto entre los trabajadores.
 - Bonos de tiempo extra (Permitirles 15-30min. más de tiempo para almorzar)
 - Desayuno con Gerente
 - Cartas de agradecimiento o diplomas de honor

Estos ejemplos mencionados dependerán mucho de la iniciativa por la gerencia, pero ¿Cuáles incentivos regalar? ¿Con qué frecuencia regalarlos? ¿Qué lugar es idóneo para entregar los incentivos? Estas preguntas y respuestas se acordaron en la planificación del programa. Se deberán establecer metas a cumplir y establecer plazos semanales, mensuales, bimestrales según corresponda para la evaluación del progreso del grupo de trabajo. (McSween, 2003)

IV. FASE 4: Implementar el Programa SBC

La implementación propiamente dicha de un proceso de seguridad conductual suele ser responsabilidad de su equipo guía. Si el equipo guía incluye empleados que no estaban en el equipo de diseño, entonces el primer paso para iniciar el proceso de seguridad conductual debe ser la capacitación de los nuevos miembros del equipo guía. Para ello será necesario un curso de dos o tres días que sea organizado por el equipo de diseño. Asegurando que todos los niveles de la gerencia participen y aprendan cómo llevar a cabo observaciones y dar retroalimentación, para que puedan servir de ejemplo del proceso cuando visiten las áreas de trabajo.

A medida que avanza en la implementación, debería designarse a uno de los miembros de cada equipo guía como el "dueño del proceso" local, o coordinador, para su nuevo proceso de seguridad. Esta persona puede ser un profesional de la seguridad, un supervisor o un empleado asalariado. Si se designa a un empleado asalariado, se sugiere rotarlo cada año.

El coordinador de seguridad conductual es el principal responsable de garantizar que el equipo guía implemente y mantenga el proceso de seguridad conductual. Los deberes incluyen trabajar con la gerencia para desarrollar las agendas de las reuniones del equipo guía, programar las observaciones, revisar las listas de verificación de observación completadas y ejecutar todas las demás tareas no expresamente asignadas a otros miembros del equipo.

A menudo trabajará en actividades de diferentes procesos al mismo tiempo. El equipo guía, por ejemplo, puede revisar los datos de seguridad e identificar las prácticas de seguridad que necesitan un esfuerzo adicional y, al mismo tiempo, trabajar en la declaración escrita de la visión y los valores del área.

Si los equipos guías no formaron parte del proceso de diseño, el proceso de implementación debería ser lo suficientemente flexible para

permitirles que modifiquen la lista de verificación de observación, de modo que se adapte a las necesidades de sus áreas de trabajo. Por otro lado, debería exhortarse a los equipos guía a no eliminar las prácticas de seguridad que se identificaron con base en incidentes del pasado.

Una vez la lista de verificación de observación esté terminada, los equipos guía deben planificar y efectuar las reuniones de lanzamiento de área. En general, su agenda se parecerá mucho a la recomendada por el equipo de diseño. Cada equipo guía tendrá que decidir cuáles de sus miembros asumirán la responsabilidad de cada tema de la agenda. Además, los equipos, en ocasiones, modificarán la agenda para satisfacer las necesidades de sus áreas de trabajo. Si bien es posible presentar el proceso en una hora, una agenda ideal probablemente requiera de dos, con el fin de darles tiempo suficiente a los empleados para hagan preguntas y conversen acerca del proceso.

V. FASE 5: Mantener el Programa SBC

El objetivo principal es asegurar la integridad del proceso de seguridad conductual. Debido a que el componente principal de este proceso es la realización de observaciones, el equipo guía debe prestar especial atención para que el proceso de observación haya funcionado correctamente.

El proceso de evaluación puede ser bastante informal y hacerse con base en las opiniones de los miembros del equipo o ser una evaluación formal realizada, regularmente, por ejemplo, cada año. Las evaluaciones formales podrían incluir entrevistas o encuestas por escrito con los empleados en toda la organización. Además, el equipo de seguridad debe evaluar las interacciones de sus propios miembros durante las reuniones de equipo para asegurar que su proceso sigue siendo abierto, de participación compartida y de confianza.

Además, el coordinador de seguridad de los empleados (u otro responsable del proceso) debe asegurarse de que el equipo se ocupa activamente de estas responsabilidades. (Ver Tabla 4)

Tabla N 4:*Responsabilidades en el proceso de implementación.*

CUANDO	RESPONSABILIDADES
Semanal	<ul style="list-style-type: none"> a. Programar observadores y observaciones. b. Realizar observaciones c. Planificar las conversaciones en las reuniones de seguridad: <ul style="list-style-type: none"> - Revisión de los Check List de la semana anterior. - Identificar las fortalezas y áreas de preocupación de la semana. - Calcular el porcentaje seguro para determinar la tendencia. - Hacer el grafico con el número de observaciones o porcentaje seguro. - Planificar la conversación.
En las reuniones de seguridad semanales	<ul style="list-style-type: none"> a. Llevar a cabo conversaciones acerca de los datos de observación de la semana anterior. b. Reconocer las contribuciones individuales. c. Hacer las celebraciones de los éxitos del area. d. Establecer metas de mejora con los empleados.
Durante las reuniones del equipo guía	<ul style="list-style-type: none"> a. Evaluar y resolver los problemas en las observaciones y en otros elementos del proceso de seguridad conductual.
Cuando el equipo guía lo planifique	<ul style="list-style-type: none"> a. Planificar como se procederá para que participen otros empleados en el proceso de observación. b. Programar a los nuevos observadores y entonces: <ul style="list-style-type: none"> - Explicarle cómo van a llenar los Check List y la retroalimentación. - Hacer una observación conjunta, en la que se observe y se entrene al empleado en sus observaciones y retroalimentaciones.

La importancia que el personal de seguridad verifique la funciones para la mejora continua. (*Adaptado de:* Libro El proceso de seguridad basado en valores, McSween,2003)

2.3. Definición de términos básicos

- **Accidente de Trabajo (AT):** Todo suceso repentino por causa de actividades laborales y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, y aun fuera del lugar y horas de trabajo. (Decreto Supremo N° 005-2012 TR/Glosario de Términos, 2012).
- **Actividades, procesos, operaciones o labores de alto riesgo:** Aquellas que impliquen una probabilidad elevada de ser la causa directa de un daño a la salud del trabajador con ocasión o como consecuencia del trabajo que realiza. La relación de actividades calificadas como de alto riesgo será establecida por la autoridad competente. (Decreto Supremo N° 005-2012 TR/Glosario de Términos, 2012).
- **Acto Subestandar:** Es toda acción o práctica incorrecta ejecutada por el trabajador que puede causar un accidente (Decreto Supremo N° 005-2012 TR/Glosario de Términos, 2012).
- **Comportamiento:** Es un acto observable, algo que podemos ver, decir, cuantificar, controlar y modificar. (Real Academia Española, 2016).
- **Comportamiento de Riesgo:** Es aquel acto del colaborador que al identificar o no el peligro, evaluar o no el riesgo, no establece los controles y además se expone al peligro sin los controles establecidos. (Meliá, 2007)
- **Comportamiento Capaz:** Cuando durante la aplicación de la Herramienta de Comportamiento Seguro; la persona abordada reconoce el comportamiento de riesgo identificado y por decisión propia puede corregirlo y convertir ese comportamiento de riesgos en un comportamiento seguro. (Meliá, 2007)
- **Comportamiento Incapaz:** Cuando durante la aplicación de la Herramienta de Comportamiento Seguro; la persona abordada reconoce el comportamiento de riesgo, pero la corrección está fuera de su alcance y para resolverlo requiere el soporte de la supervisión de su área o de otra área. (Meliá, 2007)

- **Comportamiento Seguro:** Es aquel acto que se puede observar en el colaborador que pone en práctica después de identificar el peligro, evaluar el riesgo, establecer y aplica los controles para no exponerse al peligro en su día a día, tanto dentro como fuera del trabajo. (Meliá, 2007)
- **Condición Subestandar:** Es toda condición en el entorno del trabajo que puede causar un accidente” (Decreto Supremo N° 005-2012 TR/Glosario de Términos, 2012). Cultura de seguridad o cultura de prevención: Conjunto de valores, principios y normas de comportamiento y conocimiento respecto a la prevención de riesgos en el trabajo que comparten los miembros de una organización. (Decreto Supremo N° 005-2012 TR/Glosario de Términos, 2012).
- **Equipos de Protección Personal (EPP):** Son dispositivos, materiales e indumentaria personal destinados a cada trabajador para protegerlo de uno o varios riesgos presentes en el trabajo y que puedan amenazar su seguridad y salud. (Decreto Supremo N° 005-2012 TR/Glosario de Términos, 2012).
- **Incidente:** Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con el trabajo, donde la persona afectada no sufre lesiones corporales, o en el que éstas sólo requieren cuidados de primeros auxilios. (Decreto Supremo N° 005-2012 TR/Glosario de Términos, 2012).
- **Lesión:** Alteración física u orgánica que afecta a una persona como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional. (Decreto Supremo N° 005-2012 TR/Glosario de Términos, 2012).
- **Observación del Comportamiento Seguro:** Es un proceso que consiste en ir al área a observar a la gente trabajando para identificar los comportamientos seguros y comportamientos de riesgos durante la ejecución de su actividad, a través de la retroalimentación que orienta al compromiso del colaborador hacia su desempeño seguro, a través de una técnica positiva de abordaje y enfocado en la retroalimentación Es un proceso anónimo y no aplica sanción. (Pico, 2016)
- **Observador:** Personal propio de la línea de mando de la organización, formado en el proceso del Programa de Seguridad Basada en el Comportamiento. (Real Academia Española, 2016).

- **Peligro:** Situación o característica intrínseca de algo capaz de ocasionar daños a las personas, equipos, procesos y ambiente. (Decreto Supremo N° 005-2012 TR/Glosario de Términos, 2012).
- **Prevención de Accidentes:** Combinación de políticas, estándares, procedimientos, actividades y prácticas en el proceso y organización del trabajo, que establece el empleador con el objetivo de prevenir los riesgos en el trabajo. (Decreto Supremo N° 005-2012 TR/Glosario de Términos, 2012).
- **Retroalimentación:** Es el proceso a través del cual el observador proporciona información verbal de lo que observa en la conducta de una persona o grupo de personas, así como las consecuencias de esa conducta, en la retroalimentación se pueden resaltar aquellas conductas que implican un riesgo de forma que la persona pueda corregir la manera incorrecta de realizar la actividad, o bien reforzarse el comportamiento seguro de una persona o grupo de trabajo (Montero, 2015).
- **Riesgo:** Probabilidad de que un peligro se materialice en unas determinadas condiciones y produzca daños a las personas, equipos y al ambiente. (Decreto Supremo N° 005-2012 TR/Glosario de Términos, 2012).
- **Seguridad:** Son todas aquellas acciones y actividades que permiten al trabajador laborar en condiciones de no agresión tanto ambientales como personales para preservar su salud y conservar los recursos humanos y materiales. (Decreto Supremo N° 005-2012 TR/Glosario de Términos, 2012).
- **Seguridad basada en el Comportamiento:** Es una metodología proactiva de mejoramiento continuo de la seguridad cuyo objetivo es la reducción de accidentes como resultado de la transformación de los comportamientos riesgosos en hábitos seguros” (Melía, 2007).

CAPÍTULO III: DESARROLLO DEL TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

3.1. Modelo de solución propuesto

En la siguiente figura se proporciona una visión general del proceso de implementación del Programa de Seguridad Basada en el Comportamiento en la empresa Overprime Manufacturing S.A.C, el cual solo se realizará por un periodo de corto plazo.



Figura 8: Etapas del proceso SBC. Metodología para aplicar en la empresa Overprime Manufacturing S.A.C. (Fuente: Propia)

a) Diagnóstico de la situación actual de la empresa sobre seguridad basada en el comportamiento:

Para analizar la situación actual de la empresa Overprime Manufacturing S.A.C se aplicó la Fase 1 como se muestra en la Figura 8, la evaluación nos da la oportunidad de verificar la comprensión de los esfuerzos de mejora de la seguridad en la organización, mediante la observación directa y la verificación independiente.

A continuación, se muestra la evaluación de comportamiento seguro que se brindó al personal de Overprime Manufacturing, sin contar a las jefaturas y gerencias; con la finalidad de evaluar el conocimiento de seguridad ocupacional. (Ver figura 9)

EVALUACION: COMPORTAMIENTO SEGURO

NOMBRE: _____

AREA: _____

FECHA: _____

NOTA

Marque la respuesta correcta según los enunciados:

1. Seguridad en el trabajo tiene como objetivo:
 - a) La aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.
 - b) Buscar el bienestar laboral del empleador para evitar accidentes de trabajo.
 - c) Todas las anteriores.

2. El significado de peligro y riesgo es:
 - a) Peligro es la probabilidad que se materialice el riesgo y el riesgo es todo aquello con potencial de ocasionar un daño al trabajador.
 - b) Peligro es todo aquello con potencial de ocasionar un daño y riesgo es la probabilidad que se materialice el peligro identificado.
 - c) Ninguna de las anteriores.

3. El significado de accidente de trabajo es:
 - a) Es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.
 - b) Es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que no produzca en el trabajador una lesión orgánica, sino solo daño material.
 - c) Ninguna de las anteriores.

4. Trabajar seguro es:
 - a) Seguir paso a paso las actividades de una tarea para evitar accidentes.
 - b) Identificar peligros y aplicar métodos para minimizar o eliminar el riesgo.
 - c) Todas las anteriores.

Marque con un aspa (x) donde corresponda:

PREGUNTAS	SI	NO
1. ¿Su jefe inmediato le corrige si hace alguna actividad incorrectamente poniendo en peligro su seguridad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. ¿Su jefe inmediato lo felicita o premia cuando hacen sus funciones correctamente?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. ¿Ha sufrido algún accidente de trabajo en la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Si su respuesta fue si, mencione cual:		

Figura 9: Evaluación de comportamiento seguro. Servirá de base para evaluar su conocimiento en temas de seguridad ocupacional. (Fuente: Propia)

Luego los resultados de esta evaluación fueron llevados a la Fase 2 que es la de importancia de este programa de SBC, que consiste en una orientación para el personal gerencial y de supervisión, en las cuales se

presentó las mejoras en los esfuerzos de la organización para incrementar la seguridad que se planea hacer.



Figura 10: Reunión de gerentes y supervisores sobre la Importancia del Programa SBC, con la finalidad de mostrarles los resultados de la evaluación y los nuevos cambios para mejora de la seguridad ocupacional. (Fuente: Fotografía tomada por la autora del trabajo.)

Se debió asegurar de que el público comprenda los elementos básicos del proceso de seguridad conductual y cómo pueden tener participación en el diseño final. El objetivo es asegurarse de que los gerentes y supervisores del área comprendan los cambios propuestos. El apoyo de ellos sirvió para superar la resistencia a los cambios necesarios en un nuevo esfuerzo de mejora de la seguridad. Además se les mostro cómo evolucionará el proceso y cuándo pueden conocer más acerca de los planes del equipo de diseño.

Cada reunión y evaluación se registró en la Lista de Asistencia para poder identificar los trabajadores que participaron durante todo el proceso de implementación del programa de SBC. (Ver Figura 11)

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION			Código	OM.009.P.01.F.03						
	LISTA DE ASISTENCIA			Versión	01						
				Fecha	25/10/2018						
				Página	1 de 1						
DATOS DEL EMPLEADOR:											
RAZÓN SOCIAL O DENOMINACIÓN SOCIAL		RUC		DIRECCION							
OVERPRIME MANUFACTURING SAC		20535689394		Av. Alameda Sur 216 - Urb. Villa Marina - Chorrillos							
MARCAR (X)											
INDUCCIÓN	<input type="checkbox"/>	CAPACITACIÓN	<input type="checkbox"/>	CHARLA DE 5 MIN	<input type="checkbox"/>	ENTRENAMIENTO	<input type="checkbox"/>	SIMULACRO DE EMERGENCIA	<input type="checkbox"/>	OTROS	<input type="checkbox"/>
REUNIÓN	<input type="checkbox"/>	TALLER	<input type="checkbox"/>								
TEMA:											
FECHA:											
LUGAR:											
NOMBRE DEL CAPACITADOR, ENTRENADOR O RESPONSABLE											
TIEMPO (EN HORAS)											
APELLIDOS Y NOMBRES DE LOS CAPACITADOS			N° DE DNI		ÁREA		FIRMA		OBSERVACIONES		
1											
2											
3											
4											
5											
6											
7											
8											
9											
10											
11											
12											
13											
14											
15											
16											
17											
18											
19											
20											
21											
22											
23											
24											
25											
26											
27											
28											
29											
30											
RESPONSABLE DEL REGISTRO											
NOMBRE:											
CARGO:											
FECHA:											
FIRMA:											

Figura 11: Lista de asistencia. Documentos para registrar la participación en las reuniones, capacitaciones y evaluaciones del personal. (Fuente: Propia)

b) Identificación de accidentes laborales de acuerdo a las actividades realizadas:

En la evaluación de seguridad basada en el comportamiento que se realizó a los colaboradores, además se colocó preguntas relacionados a los accidentes laborales que ocurrieron a los trabajadores de acuerdo a sus actividades realizadas en el puesto de trabajo.

c) Reconocimiento al compromiso y participación a los colaboradores por su participación en el programa:

La conformación de equipo diseño se da en la Fase 3, el objetivo de trabajar con el equipo de diseño para completar es mejorar el proceso de la organización para la gestión de la seguridad. Los objetivos específicos fueron:

- i. Elaborar proceso de observación de seguridad que proporcione una medición regular de la seguridad in situ.
- ii. Diseñar procedimientos de retroalimentación para la comunicación y la revisión de los datos de observación.
- iii. Elaborar planes de reconocimiento.

Observación y Retroalimentación: En la capacitación se enseñó con ejemplos como se debe de iniciar el Check List (Ver Figura 12), en la cual primero debe de anunciar el inicio de la observación, observar la actividad del trabajador, después según las pautas del Check List registrar si observa comportamientos seguros, de riesgo o si no aplica y, por último, si encuentra algún comportamiento de riesgo realizar la retroalimentación, teniendo en cuenta todas las pautas brindadas.

i.

	OVERPRIME MANUFACTURING S.A.C		CÓDIGO	OM.020.F.33	OVERPRIME MANUFACTURING S.A.C
	SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL Y MEDIO AMBIENTE		VERSIÓN	01	
	"LA SEGURIDAD ES AUTOESTIMA POR ESO : "YO, ME QUIERO "		FECHA	20/01/2019	
	TARJETA DE OBSERVACION DE CSC		PÁGINA	1 de 1	
Observador:			Fecha:		
Área visitada:	CMC		Contratista	N° personas:	
Actividad:	() Normal () No Rutinario () No planificada		Hora Inicial:	Hora Final:	
Realización con coach:	Si	No	Nombre del coach:		
Actividad / tarea observada:					
Lugar o zona específica:					
I. REGISTRO DE COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS DURANTE LA TAREA					
CATEGORIAS DE OBSERVACIÓN			COMPORTAMIENTO		
A. POSICIONES DE LAS PERSONAS			SEGURO	RIESGO	NO APLICA
A.1	Puntos de aprisionamiento (quedar atrapado por partes móviles o entre objetos)				
A.2	Subir y bajar (caída a un mismo o distinto nivel, se usa los tres puntos de apoyo)				
A.3	Línea de fuego (ser impactado, caída de rocas, izaje de cargas, sustancias químicas, etc)				
A.4	Hacer movimientos repetitivos (gira, sube, baja, forzando la columna)				
A.5	Adoptar posturas disergonómicas o estáticas (mantiene una postura sin forzar la columna)				
A.6	Hacer esfuerzo excesivo o forzoso (empuja, jala, forzando la columna o torax)				
A.7	Contacto con corriente eléctrica				
A.8	Mantenerse atento a la tarea y por donde transita				
B. HERRAMIENTAS Y EQUIPOS			SEGURO	RIESGO	NO APLICA
B.1	Herramienta y/o Equipo para la actividad específica (adecuados para el trabajo, utilizado de manera segura)				
B.2	Herramienta y/o Equipo en buenas condiciones (no deteriorados, no hechizas, tiene el check list de preuso, cinta de inspección)				
B.3	Herramientas y/o equipo con dispositivos de protección (tienen guardas o protección)				
B.4	Otros, Especifique:				
C. EPP's (Uso, Conservación y Ajustes)			SEGURO	RIESGO	NO APLICA
C.1	Protección de la cabeza				
C.2	Protección de ojos y cara				
C.3	Protección del Sistema respiratorio				
C.4	Protección de oídos				
C.5	Protección de brazos y manos				
C.6	Protección piernas y pies				
C.7	Protección especial (Usa arnes, EPP para soldar, otros equipos , según la actividad)				
D. ESTANDARES / PROCEDIMIENTOS / BUENAS PRÁCTICAS DE OPERACIÓN			SEGURO	RIESGO	NO APLICA
D.1	Disponible y cumple con el Procedimiento (esta disponible en la actividad en caso de olvido o duda)				
D.2	PETAR/ IPERC/ Continuo/orden de trabajo (Intervino en su elaboración/ se encuentra en el lugar de trabajo/Desviaciones de la práctica con lo escrito/ esta firmado por supervisor o responsable de turno)				
D.3	Energía cero (aplica procedimiento para bloquear, despresurizar, desenergizar, drenar y etiquetar según los estándares establecidos)				
D.4	Señalización y aislamiento del área/ coordinación por trabajos simultaneos (se aplica para trabajos de riesgo)				
D.5	Equipos funcionando sin guardas o con guardas inadecuadas/ deterioradas/ mal colocadas				
D.6	Orden y limpieza (el área esta ordenada, los materiales almacenados correctamente etiquetados/ compatibilidad entre los materiales almacenados/ área libre, no obstruida para salir en caso de emergencia)				
E. Vehículos Móviles Livianos y Pesados			SEGURO	RIESGO	NO APLICA
E.1	Realiza el check list del vehículo según procedimiento				
E.2	Conduce dentro de los límites de velocidad permitidos				
E.3	Operar el equipo con (Autorización vigente y ajustado al equipo)				
E.4	Usa (n) cinturón de seguridad y se desempeña cumpliendo con la señalizacion correcta de tránsito en toda la unidad				
Total de Comportamientos:					

ii.

II. RETROALIMENTACIÓN DE LOS COMPORTAMIENTOS DE RIESGOS OBSERVADOS							
COMENTARIOS							
AL:							
QUE:							
CON RIESGO DE:							
¿Por qué 1?:							
¿Por qué 2?:							
¿Por qué 3?:							
¿Por qué 4?:							
¿Por qué 5?:							
SOLUCIÓN PROPUESTA: ¿Qué propone para corregir el comportamiento de riesgo en este momento y cómo lo hará para continuar con la tarea? Muestre cómo							
¿Qué propone para que la proxima vez, no se repita el comportamiento de riesgo?							
CLASIFICACIÓN DE INCIDENTES SEGUN TIPO, ASOCIADOS AL RIESGO IDENTIFICADO							
HACER EL REPORTE DE INCIDENTE PARA Y REGISTRAR EN EL PEOPLE		← INCAPAZ		CAPAZ		ACEPTÓ RETROALIMENTACIÓN - SE COMPROMETIÓ	
BARRERA COMPORTAMENTAL		1	2	3	4	5	6
CLASIFICACIÓN DE INCIDENTES SEGUN TIPO, ASOCIADOS AL RIESGO IDENTIFICADO							
1.- Caída de personas	5. Choques o Golpes por objeto durante el manejo de materiales.	9. Atrapado por succión de mineral / desmonte.	13. Golpes por herramientas.	17. Exposición a, o contacto con fornerías eléctricas (caída de	21. Esfuerzos excesivos o falsos movimientos		
2.- Caída de objetos	6. Choques contra o atrapado en o golpes por vehículo motorizado (Tránsito vehicular).	10. Atrapado por derrumbe, deslizamiento, soplo de mineral o desmonte.	14. Exposición a, o contacto con temperaturas extremas.	18. Exposición a, o contacto con sustancias peligrosas.	22. Otros (especificar).		
3.- Desprendimiento de Rocas	7. Atrapado por o golpes por maquinarias en movimiento	11. Atrapado o golpes durante perforación	15. Exposición a, o contacto con energía eléctrica.	19. Exposición a, o contacto por inhalación con gases tóxicos / asfixiantes (ventilación deficiente)			
4. Choques contra objetos durante el carguo y descarga de mineral/desmonte.	8. Atrapado en chutes o tolvas y otros durante desatolo.	12. Golpes por objetos en detonación de explosivos.	16. Exposición a, o contacto con radiaciones	20. Exposición a, o contacto por ingestión de alimentos (intoxicación)			
GUIA PARA IDENTIFICAR COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS							
				<p>Recuerde:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Observe en campo detenidamente la interrelación entre el hombre y las condiciones. 2. Esta trabajando en una condición segura o condición de riesgo (SUBESTANDAR) 3. Marque en la tarjeta esos comportamientos asociados a la condición. 4. Pregunte para identificar si sabe (tiene conocimiento y experiencia) ó no sabe (sin o con poco conocimiento) 5. Los porq que de cada comportamiento riesgo, le permitirá identificar la barrera correctamente. 			
COMENTARIOS							
AL:							
QUE:							
CON RIESGO DE:							
¿Por qué 1?:							
¿Por qué 2?:							
¿Por qué 3?:							
¿Por qué 4?:							
¿Por qué 5?:							
SOLUCIÓN PROPUESTA: ¿Qué propone para corregir el comportamiento de riesgo en este momento y cómo lo hará para continuar con la tarea? Muestre cómo							
¿Qué propone para que no se repita este comportamiento de riesgo ?							
HACER EL REPORTE DE INCIDENTE PARA Y REGISTRAR EN EL PEOPLE		← INCAPAZ		CAPAZ		ACEPTÓ RETROALIMENTACIÓN - SE COMPROMETIÓ	
BARRERA COMPORTAMENTAL		1	2	3	4	5	6
CLASIFICACIÓN DE INCIDENTES SEGUN TIPO, ASOCIADOS AL RIESGO IDENTIFICADO							
1.- Caída de personas	5. Choques o Golpes por objeto durante el manejo de materiales.	9. Atrapado por succión de mineral / desmonte.	13. Golpes por herramientas.	17. Exposición a, o contacto con fornerías eléctricas (caída de	21. Esfuerzos excesivos o falsos movimientos		
2.- Caída de objetos	6. Choques contra o atrapado en o golpes por vehículo motorizado (Tránsito vehicular).	10. Atrapado por derrumbe, deslizamiento, soplo de mineral o desmonte.	14. Exposición a, o contacto con temperaturas extremas.	18. Exposición a, o contacto con sustancias peligrosas.	22. Otros (especificar).		
3.- Desprendimiento de Rocas	7. Atrapado por o golpes por maquinarias en movimiento	11. Atrapado o golpes durante perforación	15. Exposición a, o contacto con energía eléctrica.	19. Exposición a, o contacto por inhalación con gases tóxicos / asfixiantes (ventilación deficiente)			
4. Choques contra objetos durante el carguo y descarga de mineral/desmonte.	8. Atrapado en chutes o tolvas y otros durante desatolo.	12. Golpes por objetos en detonación de explosivos.	16. Exposición a, o contacto con radiaciones	20. Exposición a, o contacto por ingestión de alimentos (intoxicación)			
BARRERAS COMPORTAMENTALES							
1. IDENTIFICACIÓN Y RESPUESTA AL RIESGO: Inexperiencia: Colaborador sin experiencia, cuando no ha sido entrenado en la actividad que va a realizar y no percibe el riesgo en su justo valor / Hábito: Cuando el colaborador después de haber trabajado durante un largo período próximo al riesgo, se acostumbra a esta exposición, principalmente cuando no sufre lesiones o enfermedades tomando sensación de seguridad que nada le va a ocurrir.							
2. PROCESOS INSUFICIENTES / INADECUADOS: (Aplica cuando el ciclo de algún proceso (logístico, mantenimiento, capacitación de personal, supervisión, operaciones, seguridad, etc.) no se cierra por completo.							
3. RECONOCIMIENTO / RECOMPENSA: Formal: Evaluación de desempeño. Informal: Presión de los colegas / Foco en la Producción. Se habla de Recompensa/Reconocimiento cuando el colaborador percibe que se le reconoce mas al que hace la tarea poniendo como prioridad la producción mas que su esfuerzo en temas de seguridad, esta barrera aplica cuando los colaboradores trabajan con foco en producción y no en prevención.							
4. INSTALACIONES / EQUIPOS / HERRAMIENTAS: Proyecto / Instalación / Equipos y Herramientas Se refiere cuando no existe alguna instalación (plataforma, escalera, etc.), equipo, herramienta, que elimine el riesgo de ocurrencia de un accidente para los colaboradores							
5. INCUMPLIMIENTO DE LOS PROCEDIMIENTOS: Comunicación. Aplica cuando el procedimiento que el colaborador debe seguir no es confiable, debido a que ya cambió el proceso o no fue elaborado por el personal adecuado. Valores / Percepciones /También algunos colaboradores no siguen el procedimiento por considerarlo extenso y que le retrasa , percibiendolo de la misma forma de la supervisión.							
6. FACTORES PERSONALES: Selección / Limitación Física: Permanente o Temporal. Cuando existe alguna limitación física (temporal o permanente) que no le permita desempeñar de manera adecuada su función. Ejemplos son: malestar físico, fatiga							
7. CULTURA: Valores Organizacionales / Valores compartidos por un grupo. Se refiere a los valores (principios de acción, en lo que es más importante para la persona, en sus creencias como parte de esta organización) adoptados por el colaborador ya sea por el grupo con el que trabaja o por la empresa.							
8. ELECCIÓN PERSONAL: Decidir tener comportamientos de riesgo. Cuando el colaborador tiene los conocimientos requeridos y las condiciones seguras en equipos/ herramientas/instalaciones y ambiente de trabajo, pero aún así no quiere cumplir con las normas, buscando su comodidad y no salir de su zona de confort ó conveniencia.							

Figura 12: Check List de SBC. Instrumento de medición de la evaluación al comportamiento. (i y ii) (Fuente: Propia.)

RECONOCIMIENTO: Se definió que se realizará de forma individual y grupal:

- En el reconocimiento individual se premiará al trabajador evaluado que más comportamientos seguros se haya identificado según su líder, con un certificado y un obsequio, entregado en las charlas de seguridad y publicado en el periódico mural.



Figura 13: Modelo de certificado de premiación al personal con más comportamientos seguros identificados. Aparte de cumplir con el proceso de implementación, ofrecer un reconocimiento al compromiso y participación a los colaboradores, incentiva a que dejen de realizar actividades inseguras y cambiando su manera de comportarse.

(Fuente: Propia)

- En el reconocimiento grupal se premiará con un almuerzo a todo el equipo de diseño/guía si se cumple con la meta establecida durante el mes, observando así que los incidentes de trabajo hayan disminuido desde que se inició el programa SBC.

La meta que se estableció mensualmente dependerá del número comportamientos seguros identificados mediante el Check List SBC con relación a la cantidad de personas que tiene a cargo cada miembro del equipo de diseño/guía, las cuales son:

Tabla 5:
Metas de cumplimiento mensual para el programa SBC.

AREAS A PARTICIPAR	TOTAL DE PARTICIPANTES	NUMERO DE C. SEGUROS	
		1ER MES	2DO MES
Fabricaciones	09	05	07
Servicios - Taller	08	05	07
Servicios - Dpto	02	01	02
Almacén	03	02	03
T.I.	01	01	01
RR.HH. - Limpieza	03	02	03
Compras	03	02	03
Ingeniería	02	01	02
Contabilidad - Finanzas	04	02	03
SSOMA	02	01	02

Para evidenciar que la implementación del Programa de Seguridad Basado en el Comportamiento influya en la prevención de accidentes e incidentes laborales en la empresa Overprime Manufacturing S.A.C. se debe establecer metas para evidenciar esta efectividad del programa. (Fuente: Propia)

d) Implementación del programa de seguridad basada en el comportamiento:

El equipo guía es el principal responsable de la implementación de los planes del equipo de diseño esto se ve en la Fase 4.

Por lo general, el equipo guía será el encargado de los siguientes pasos:

- Proceso 1: Iniciar las observaciones de seguridad.
- Proceso 2: Garantizar que los empleados estén capacitados para efectuar las observaciones.

- Proceso 3: Usar los datos de observación para poner en marcha las mejoras.
- Proceso 4: Desarrollar planes para el reconocimiento individual y las celebraciones grupales.
- Proceso 5: Administrar y entregar los premios de seguridad.

Cuando se implemente el proceso de seguridad conductual, las observaciones deben comenzar tan pronto como sea posible ya que son la base del proceso.

Mientras el equipo de diseño esté en capacidad de proporcionar directrices para el reconocimiento individual y las celebraciones en grupo, el equipo guía tendrá que planificar estas actividades y prepararse para iniciarlas una vez los empleados del área empiecen a cumplir con los criterios. Culminando los 2 meses de haber realizado los Check List, se llevará al sistema para poder verificar si el programa implementado tuvo buena respuesta por los trabajadores.

e) Mantener el programa de seguridad basada en el comportamiento:

El coordinador de seguridad de los empleados y el equipo guía deben trabajar continuamente para garantizar una tasa adecuada de observaciones. Los miembros del equipo guía son los líderes informales de apoyo al proceso de seguridad conductual. El equipo también debería hacer una evaluación continua de la calidad e integridad de sus esfuerzos de mejora de la seguridad. Se presenta una muestra de preguntas de autoevaluación (Ver Tabla 6).

Tabla N 6:

Ejemplos de preguntas en la evaluación del proceso.

-
1. ¿Estamos completando las observaciones de acuerdo con lo planeado?

 2. ¿Hemos enfatizado consistentemente lo positivo (p.ej., practicas seguras) en nuestras conversaciones con los empleados?

 3. Cuando debatimos sobre acciones y condiciones inseguras, ¿lo hemos hecho de forma que se comunique nuestra preocupación personal por su seguridad individual?

 4. Cuando hablamos de acciones y condiciones inseguras, ¿lo hemos hecho de forma que no hayamos avergonzado o humillado a alguna persona?

 5. ¿Son significativos los datos de las observaciones?

 6. En las reuniones de seguridad, ¿utilizamos los datos de forma eficaz?

 7. ¿Hacemos reconocimientos a las personas por sus contribuciones?

 8. ¿Celebremos nuestros éxitos como equipo?

 9. ¿Les hemos proporcionado a los observadores el tiempo suficiente para que hagan sus observaciones?
-

Se realizará al final de la implementación como evaluación de la calidad e integridad de los esfuerzos de mejora de la seguridad. (Fuente: Libro El proceso de seguridad basado en valores, McSween,2003)

3.2. Resultados

a) Diagnóstico de la situación actual de la empresa sobre seguridad basada en el comportamiento:

Se realizó la evaluación a 37 trabajadores de la empresa Overprime Manufacturing, la cuales asistieron las siguientes áreas:

Tabla 7:

Cantidad de personas evaluadas por áreas.

ÁREA	N° DE EVALUADOS
Fabricaciones	09
Servicios - Taller	08
Servicios – Departamento (Dpto.)	02
Almacén	03
Ingeniería	02
Recursos Humanos (RR.HH.)	01
Contabilidad	03
Finanzas	01
Tecnología de Información (T.I.)	01
Compras	03
SSOMA	02
Limpieza	02

La evaluación para analizar y definir la situación actual de la empresa Overprime manufacturing S.A.C sobre seguridad basada en el comportamiento fue realizada a 37 personas. (Fuente: Propia)

A)



B)



Figura 14: Sesión de evaluación en la empresa Overprime Manufacturing S.A.C. (A y B). Con la finalidad de analizar y definir la situación actual en los trabajadores sobre seguridad basada en el comportamiento (Fuente: Fotografías tomada por la autora del trabajo)

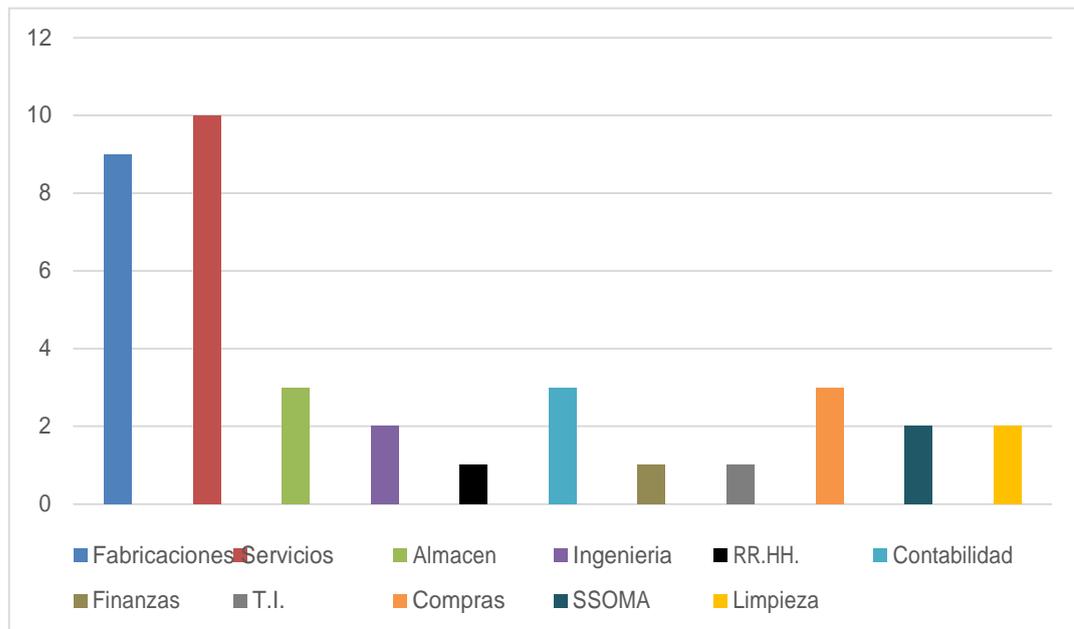


Figura 15: Cantidad de personas evaluadas por áreas. Con la finalidad de analizar y definir la situación actual en los trabajadores sobre seguridad basada en el comportamiento. (Fuente: Propia)

A)

		SISTEMA INTEGRADO DE GESTION		Código	CM 009 P.01 F.03
		LISTA DE ASISTENCIA		Version	01
				Fecha	25/01/2019
				Página	1 de 1
DATOS DEL EMPLEADOR:					
RAZÓN SOCIAL O DENOMINACIÓN SOCIAL		RUC		DIRECCION	
OVERPRIME MANUFACTURING SAC		2053568394		Av. Alameda Sur 216 - Urb. Villa Marina - Chorrillos	
MARCAR (X)					
INDUCCIÓN	<input type="checkbox"/>	CAPACITACIÓN	<input type="checkbox"/>	CHARLA DE 5 MIN	<input type="checkbox"/>
REUNIÓN	<input type="checkbox"/>	TALLER	<input type="checkbox"/>	ENTRENAMIENTO	<input type="checkbox"/>
				SIMULACRO DE EMERGENCIA	<input type="checkbox"/>
				OTROS	<input checked="" type="checkbox"/>
TEMA:	EVALUACION DE CONOCIMIENTOS EN SEGURIDAD OCUPACIONAL				
FECHA:	04/02/19				
LUGAR:	SALA DE CAPACITACION II NIVEL - LOCAL 258				
NOMBRE DEL CAPACITADOR, ENTRENADOR O RESPONSABLE	YULISSA VILLEGAS LOPEZ				
TIEMPO (EN HORAS)	1 HORA	HORA INICIO:	7:30 AM	HORA FIN:	8:30 AM
APELLIDOS Y NOMBRES DE LOS CAPACITADOS		N° DE DNI	ÁREA	FIRMA	OBSERVACIONES
1	Branos Calantes Klari	72009464	fabricacion	<i>Klari</i>	
2	De la Cruz Quispe Jose	75985967	Fabricacion	<i>Jose</i>	
3	Puris Velasco Jose	73364080	Fabricacion	<i>Jose</i>	
4	Huamani Mendoza Yhan	70304164	fabricacion	<i>Yhan</i>	
5	Soto de la Cruz Lenin	47154815	Fabricacion	<i>Lenin</i>	
6	Espinoza Mayta, William W.	41946389	Fabricacion	<i>William</i>	
7	TAIPE CUETO JONATHAN	72086820	FABRICACION	<i>Jonathan</i>	
8	Yslachiu ROMAN JUAN R.	40661838	Fabricacion	<i>Juan</i>	
9	Vargas Maza Jesus	47382204	fabricacion	<i>Jesus</i>	
10	CASANCA MENDOZA W.	46284373	SERVICIOS	<i>Walter</i>	
11	QUERRA Machicado, Daniel	09972642	SERVICIOS	<i>Daniel</i>	
12	Huaygi Lopez Erick	43320242	SERVICIOS	<i>Erick</i>	
13	VERA OLIVER JOEL	43057435	SERVICIOS	<i>Joel</i>	
14	Molina PEREZ FRANK DIEGO	47224592	SERVICIOS	<i>Frank</i>	
15	HILARIO PALOMINO FRANS	43648318	SERVICIOS	<i>Frans</i>	
16	CARRASCO FERNANDEZ Juan	75526026	SERVICIOS	<i>Juan</i>	
17	Julcopari Quispe Fidel	76315459	SERVICIOS	<i>Fidel</i>	
18	CARRIÓN Velasco Cesar	75861879	SERVICIOS	<i>Cesar</i>	
19	Davalos Mendoza Lizet	46113523	SERVICIOS	<i>Lizet</i>	
20	PERALTA COEPA Mercedes	44155119	ALMACEN	<i>Mercedes</i>	
21	LUIS QUISPE MARAVI	07018606	ALMACEN	<i>Luís</i>	
22	Miguel Lopez palomino	09356946	ALMACEN	<i>Miguel</i>	
23	Huamán Montañez Kathy	41382051	Limpieza	<i>Kathy</i>	
24	Milagros Vargas	71328528	Limpieza	<i>Milagros</i>	
25	Carranza Edwar Eder	43907363	RE.MH.	<i>Edwar</i>	
26	Espinoza Carceres Angela	46736400	Finanzas	<i>Angela</i>	
27	Huancaca Abrego JOSE	46103506	Ing.	<i>Jose</i>	
28	Perez Cortez JUAN	72440563	INGENIERIA	<i>Juan</i>	
29	Huancasico Zavaa KAREL	74727693	SIG/SSOMA	<i>Karel</i>	
30	Passiuri Noriega Lisset	40721991	SIG/SSOMA	<i>Lisset</i>	
RESPONSABLE DEL REGISTRO					
NOMBRE:	Victor Campos Caceres				
CARGO:	Responsable SSOMA				
FECHA:	04/02/19				
FIRMA:	<i>Victor Campos</i>				

B)

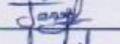
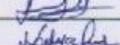
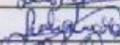
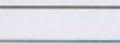
		SISTEMA INTEGRADO DE GESTION		Código	CM.009.P.01.F.03
		LISTA DE ASISTENCIA		Versión	01
				Fecha	25/01/2019
				Página	1 de 1
DATOS DEL EMPLEADOR:					
RAZÓN SOCIAL O DENOMINACIÓN SOCIAL		RUC		DIRECCION	
OVERPRIME MANUFACTURING SAC		20535689384		Av. Alameda Sur 216 - Urb. Villa Marina - Chorrillos	
MARCAR (X)					
INDUCCIÓN	<input type="checkbox"/>	CAPACITACIÓN	<input type="checkbox"/>	CHARLA DE 8 MIN	<input type="checkbox"/>
REUNIÓN	<input type="checkbox"/>	TALLER	<input type="checkbox"/>	ENTRENAMIENTO	<input type="checkbox"/>
				SIMULACRO DE EMERGENCIA	<input type="checkbox"/>
				OTROS	<input checked="" type="checkbox"/>
TEMA:	EVALUACION DE CONOCIMIENTOS EN SEGURIDAD OCUPACIONAL				
FECHA:	04/02/19				
LUGAR:	SALA DE CAPACITACION II NIVEL - LOCAL 258				
NOMBRE DEL CAPACITADOR, ENTRENADOR O RESPONSABLE	YULISSA VILLEGAS LOPEZ				
TIEMPO (EN HORAS)	1 HORA	HORA INICIO:	7:30 AM	HORA FIN:	8:30 AM
APellidos y nombres de los capacitados	N° DE DNI	ÁREA	FIRMA	OBSERVACIONES	
1 Turpo Mansilla Jorge	70515413	T.I.			
2 Enciso Ramirez Jose	48062931	Contabilidad			
3 Montañón de la Cruz, Ofelia	25846852	Contabilidad			
4 Payano Vilca Yatra	47090843	Contabilidad			
5 Grimalva Calderon Julia	72028907	Compras			
6 Saravia Hidalgo Guisela	46211838	Compras			
7 Vilcapoma Vilcapoma P.	45343102	Compras			
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					
26					
27					
28					
29					
30					
RESPONSABLE DEL REGISTRO					
NOMBRE:	Vilcor Campos Cáceres				
CARGO:	Responsable SSOMA				
FECHA:	04/02/19				
FIRMA:					

Figura 16: Sesión educativa del personal de la empresa Overprime Manufacturing S.A.C. (A y B). Con la finalidad de analizar y definir la situación actual en los trabajadores sobre seguridad basada en el comportamiento. (Fuente: Propia)

La evaluación constó de 4 preguntas de opción múltiple y unas 3 preguntas cerradas para conocer si los jefes inmediatos están involucrados con su equipo de trabajo respecto al tema de seguridad (Ver Anexo 1)

De las preguntas múltiples (con puntuación), se llega a la conclusión:

Primera pregunta: La seguridad en el trabajo tiene como objetivo:



Figura 17: Cantidad de personas que respondieron la primera pregunta. La respuesta a la pregunta era la opción A) La aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo. (Fuente: Propia.)

Se llega a la conclusión que, del total del personal evaluado el 81 % conoce la definición de seguridad en el trabajo (30 trabajadores) y el 19% aún no tiene claro la definición o concepto del tema (7 trabajadores).

Se identificó que los trabajadores que no conocen muy bien el concepto de seguridad en el trabajo son personales de nuevo ingreso. Por ende, se comprende que, en las inducciones de seguridad el personal no presta la atención adecuada o el encargado de la inducción no explica bien el concepto de la palabra.

Segunda pregunta: El significado de peligro y riesgo es:



Figura 18: Cantidad de personas que respondieron la segunda pregunta. La respuesta a la pregunta era la opción B) Peligro es todo aquello con potencial de ocasionar un daño y riesgo es la probabilidad que se materialice el peligro identificado. (Fuente: Propia.)

Se llega a la conclusión que, del total del personal evaluado, el 78 % conoce la definición de peligro y riesgo (29 trabajadores) y el 22% aún no tiene claro la definición o concepto del tema (8 trabajadores).

Se determinó que, de la segunda pregunta la mayoría de los que respondieron incorrectamente tiene el conocimiento, pero confundieron los significados de uno por otro. Para poder comprobar esto, se llamó a los trabajadores para que propusieran ejemplos de peligro y riesgo. Por ello, un personal operativo menciona que peligro es la máquina de soldar y el riesgo exposición a proyección de partículas; y por el personal administrativo menciona que la tijera en mal estado es un peligro y el riesgo de corte, respondiendo ambos correctamente y así se fue comprobando con todos los trabajadores.

Tercera pregunta: El significado de accidente de trabajo es:

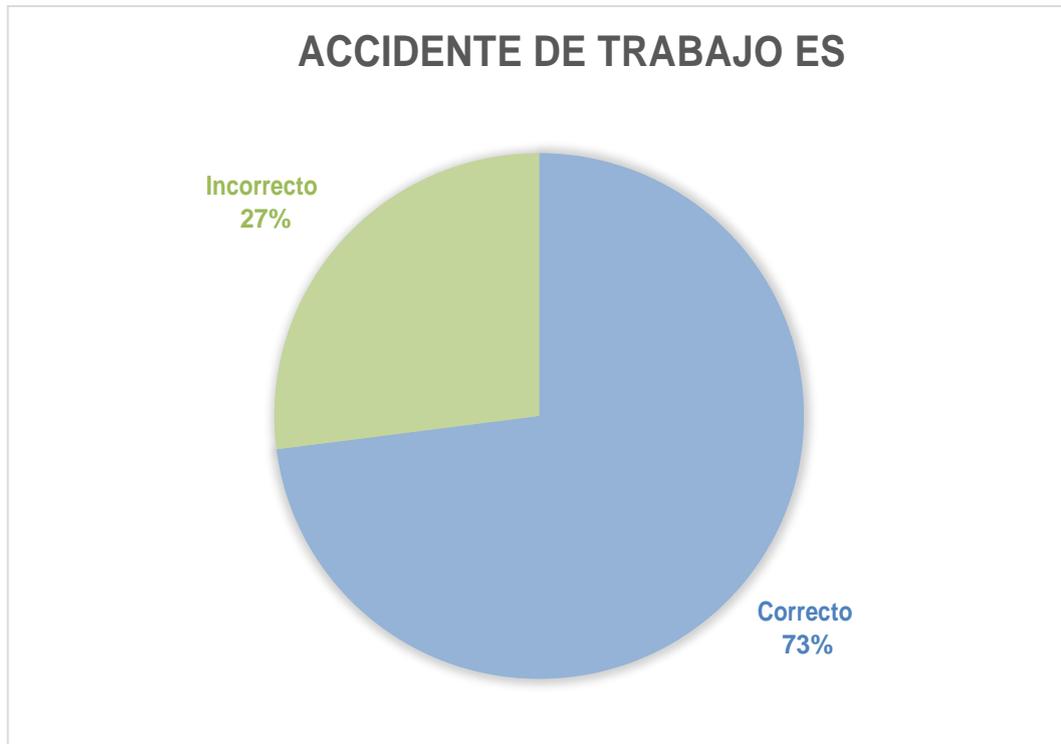


Figura 19: Cantidad de personas que respondieron la tercera pregunta. La respuesta a la pregunta era la opción A) Es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. (Fuente: Propia.)

Se llega a la conclusión que, del total del personal evaluado, el 73 % conoce la definición de accidente de trabajo (27 trabajadores) y el 27% aún no tiene claro la definición de la palabra (10 trabajadores).

Se determinó que de lo que respondieron incorrectamente tiene el conocimiento, pero confundieron los significados de accidente por incidente de trabajo, ya que el concepto de ambos aparecía en las alternativas. Para poder comprobar esto, se llamó a los trabajadores para que propusieran ejemplos de accidentes de trabajo, las cuales fueron: fractura, corte, golpe, atropello, entre otras; respondiendo correctamente.

Cuarta pregunta: Trabajar seguro es:



Figura 20: Cantidad de personas que respondieron la cuarta pregunta. La respuesta a la pregunta era la opción C) Todas las anteriores. (Seguir paso a paso las actividades de una tarea para evitar accidentes e identificar peligros y aplicar métodos para minimizar o eliminar el riesgo). (Fuente: Propia.)

Se llega a la conclusión que, del total del personal evaluado, el 68 % conoce la definición de trabajo seguro (25 trabajadores) y el 32% no conoce el significado (12 trabajadores).

Los que respondieron correctamente indicaron que la respuesta lo marcaron por lógica ya que las alternativas eran muy parecidas, pero no estaban seguros si la respuesta estaba correcta y los que respondieron incorrectamente, mencionaron que no se ha llevado alguna charla de la palabra “trabajo seguro” por ello, desconocen el significado real.

Si evaluamos detenidamente, la respuesta de la cuarta pregunta en una mezcla de las preguntas 1, 2 y 3, porque se menciona las palabras accidentes de trabajo, peligro y la minimización del riesgo.

Se revisó a detalle cada examen de las personas que respondieron correctamente la pregunta 4 y se determinó que:

- Los que respondieron correctamente la pregunta 1 y acertaron con la pregunta 4, fueron el 83%
- Los que respondieron correctamente la pregunta 2 y acertaron con la pregunta 4, fueron el 86%
- Los que respondieron correctamente la pregunta 3 y acertaron con la pregunta 4, fueron el 93%

Entonces, ¿Por qué según la primera pregunta, solo el 83% respondió correctamente la cuarta pregunta si los significados son muy parecidos?

Por lo que se colige que la pregunta 1 del total de personas que marcaron correctamente solo 25 personas conocían el significado real de la palabra seguridad en el trabajo y los 5 restantes no marcaron honestamente, ya que las alternativas no estaban tan complicadas y si se hubiera cambiado por alguna alternativa más compleja, pero que sea el mismo significado en general, el porcentaje de aciertos hubiera disminuido en un 17% y se hubiera sacado el valor real de las personas que conocen el significado de seguridad en el trabajo.

Además, la palabra seguridad en el trabajo y trabajar seguro tiene mucha relación, trabajo seguro es cuando el trabajador sabe, conoce los peligros y riesgo que existe en su ambiente de trabajo y a pesar de ello no realiza acciones inseguras para no sufrir un accidente; y seguridad en el trabajo en un conjunto de procedimiento con la finalidad de disminuir o eliminar los riesgos que puede sufrir el trabajador en su área de trabajo.

Luego de haber culminado con la evaluación, se realizó una reunión con los gerentes, responsable y supervisores de área el día el día 08 de febrero a las 11:00 am, con la finalidad de orientar y brindar las mejoras en los esfuerzos de la organización para incrementar la seguridad mencionando

la evaluación obtenida a los miembros de sus equipos de trabajo. (Ver Anexo 2)

Además, se estableció los miembros quienes integraran al equipo de diseño, gerencial y SSOMA (Ver Tabla 8), haciéndoles comprender el sentido de sus tareas y también de un conjunto básico de las habilidades que se necesita para planificar las actividades. Los equipos están conformados de la siguiente manera:

Tabla 8:
Conformación de los Equipos Diseños, Guía, Gerencial y SSOMA en la fase de implementación.

EQUIPO DE DISEÑO/GUIA	
APELLIDOS Y NOMBRE	CARGO
Adrian Yupanqui Jose	Jefe de Tecnología de Información
Huamani Vilcapoma Jhon	Jefe de Fabricaciones
Matos Fujju Manuel	Jefe de Almacén
Montaño de la Cruz Ofelia	Jefe de Contabilidad
Porta Suazo Alain	Jefe de Ingeniería
Rioja Levano Martin	Jefe de Compras Locales & Comercio Exterior
Silvestre Ortega Anibal	Jefe de Taller
Vilcapoma Aire Johon	Jefe de Departamento Servicios
Villegas Lopez Yulissa	Encargada de la implementación de SBC
Zapata Ygnacio Carmen	Responsable de Recursos Humanos
EQUIPO GERENCIAL	
APELLIDOS Y NOMBRE	CARGO
Del Solar Tomatis, Luis	Gerente General

EQUIPO SSOMA	
APELLIDOS Y NOMBRE	CARGO
Campos Cáceres Víctor	Responsable SSOMA

Como parte del proceso de implementación del programa de seguridad, se necesita la conformación del equipo de diseño y guía, en este caso son iguales por ser una organización menor a 300 trabajadores. (Fuente: Propia)

Como resultado de la fase de importancia, se acordó que la capacitación de las funciones del equipo de diseño/ guía se realizará el día martes 12 de febrero a las 9:00 am.

Por otro lado, el equipo de diseño/guía coordinó las fechas de las siguientes reuniones:

- Semanal: Todos los jueves a las 4:00 pm
- Semanal: Todos los viernes a las 3:00 pm, junto al equipo SSOMA
- Mensual: El último viernes hábil de cada mes a las 4:00 pm, junto al equipo gerencial y SSOMA

		SISTEMA INTEGRADO DE GESTION		Código	OM.009.P.01.F.03
		LISTA DE ASISTENCIA		Versión	01
				Fecha	26/01/2019
				Página	1 de 1
DATOS DEL EMPLEADOR:					
RAZÓN SOCIAL O DENOMINACIÓN SOCIAL		RUC		DIRECCIÓN	
OVERPRIME MANUFACTURING SAC		20535680364		Av. Alameda Sur 216 - Urb. Villa Marina - Chontillos	
MARCAR (X)					
INDUCCIÓN	<input type="checkbox"/>	CAPACITACIÓN	<input type="checkbox"/>	CHARLA DE 5 MIN	<input type="checkbox"/>
		ENTRENAMIENTO	<input type="checkbox"/>	SIMULACRO DE EMERGENCIA	<input type="checkbox"/>
REUNIÓN	<input checked="" type="checkbox"/>	TALLER	<input type="checkbox"/>		
TEMA:	IMPORTANCIA DEL PROGRAMA DE SEGURIDAD BASADA EN EL COMPORTAMIENTO				
FECHA:	08/02/19				
LUGAR:	SALA DE REUNIONES J NIVEL - LOCAL 238				
NOMBRE DEL CAPACITADOR, ENTRENADOR O RESPONSABLE	YOLISSA VILLEGAS LOPEZ				
TIEMPO (EN HORAS)	1 HORA	HORA INICIO:	11:00 AM	HORA FIN:	12:00 PM
APELLIDOS Y NOMBRES DE LOS CAPACITADOS		N° DE DNI	ÁREA	FIRMA	OBSERVACIONES
1	ADRIAN YUPANQUI JOSE	45119735	T.I.		
2	Compos Caceres Victor	70440545	SSOMA		
3	Del Solar Tomas L.	07808915	GERENCIA		
4	Matos Fujio, Manuel Alberto	40219702	ALMACEN		
5	ZORRA JUNZO ALAIN	49163377	INGENIERIA		
6	Cristóbal Gonzales Aguilera	42725096	Administración		
7	Prado Pargos Elizabeth	20009395	Gerencia		
8	Juanani Vilcapoma Jhon	40377363	Fabricación		
9	Mendoza Caceres Miguel	46594746	Técnica		
10	Vilcapoma Aire Johan D.	10177112	Servicios		
11	Rigi Jimeno Martin R.	43647272	Compras		
12	Zapata Ygnacio Carmen	41942661	RR.HH.		
13	SILVESTRE CATAGA ANIBAL	20691503	Servicios		
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					
26					
27					
28					
29					
30					
RESPONSABLE DEL REGISTRO					
NOMBRE: VICTOR Compos Caceres					
CARGO: Responsable SSOMA					
FECHA: 08/02/19					
FIRMA:					

Figura 21: Sesión de coordinación de análisis de la fase de evaluación y conformación de los equipos de fase de implementación. Durante esta reunión se evaluó la importancia de este programa y se eligió al equipo de diseño y guía que en este caso son iguales por ser una organización menor a 300 trabajadores. (Fuente: Propia)

b) Identificación de accidentes laborales de acuerdo a las actividades realizadas:

Dentro de la evaluación se encuentra preguntas cerradas, en la cual la tercera y cuarta pregunta es si ¿Ha sufrido algún accidente de trabajo en la empresa? Y si fuera el caso, mencione cual fue:

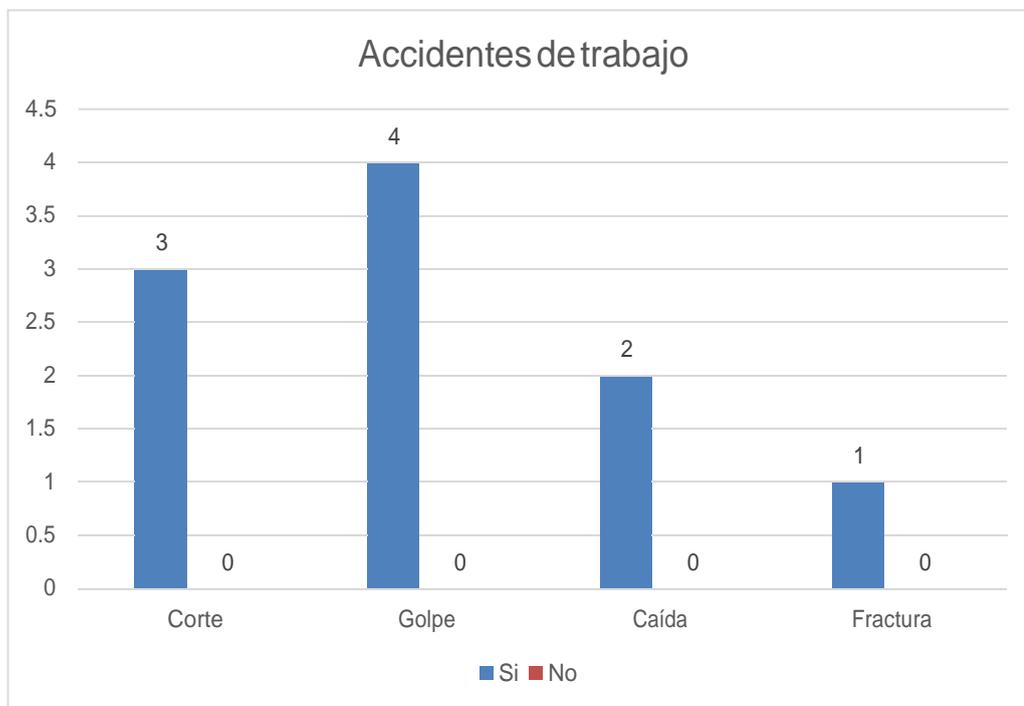


Figura 22: Cantidad de personas que respondieron la tercera y cuarta pregunta. Se identifica 4 tipos de accidentes de trabajo entre las áreas administrativas y operativas dentro de la empresa Overprime Mnaufacturing S.A.C. de acuerdo a sus actividades que realizan cada trabajador. (Fuente: Propia)

Se llega a la conclusión que el total del personal evaluado, el 73% no ha sufrido algún accidente de trabajo (27 trabajadores) y el 27 % ha sufrido accidentes de trabajo (10 trabajadores) entre de las cuales fueron 30% corte, 40% golpe, 20% caída y 10% fractura.

De las personas accidentadas, los que accidentaron por golpe se da por el personal operativo (servicios y fabricaciones), por caída se da por el personal administrativo, por corte se ha dado por personal operativo como administrativo siendo accidentes leves a excepción de un trabajador que tuvo un accidente incapacitante y hasta el día de hoy sigue en descanso

médico y por último la fractura se realizó en un personal del área de limpieza.

c) Reconocimiento al compromiso y participación a los colaboradores por su participación en el programa:

Previamente se estableció que la organización es pequeña (menor de 300 trabajadores) por ello siguiendo las directrices para la planificación de la ejecución, el equipo de diseño es igual al equipo guía. (Ver Anexo 3)

Se realizó la capacitación el martes 12 de febrero a las 9:00 am, para indicarles las funciones que se realizaran como equipo de diseño/guía y como se llenara el instrumento de gestión a utilizar Check List SBC. Se indicó que una vez a la semana, cada responsable realizará el Check List SBC correspondiente a cada área, como se muestra en el siguiente cuadro:

Tabla 9:
Asignación de responsables por área para la aplicación del Check List SBC por área.

EQUIPO DE DISEÑO/GUIA	
APELLIDOS Y NOMBRE	AREAS A REALIZAR
Adrian Yupanqui Jose	T.I.
Huamani Vilcapoma Jhon	Fabricaciones
Matos Fujiu Manuel	Almacén
Montaño de la Cruz, Ofelia	Contabilidad y Finanzas
Porta Suazo Alain	Ingeniería
Rioja Levano Martin	Compras
Silvestre Ortega Anibal	Taller de Servicios
Vilcapoma Aire Johon	Departamento Servicios
Villegas Lopez Yulissa	SSOMA
Zapata Ygnacio Carmen	RR.HH. y Limpieza

Continuando con el proceso de implementación, en la fase de diseño el grupo de diseño o guía, debe de realizar el proceso de Observación mediante el Check List a las áreas, por lo que se realiza la asignación a cada miembro del equipo a las áreas correspondiente.

		SISTEMA INTEGRADO DE GESTION		Código	OM.009.P.01.F.03
		LISTA DE ASISTENCIA		Versión	01
				Fecha	25/01/2019
				Página	1 de 1
DATOS DEL EMPLEADOR:					
RAZÓN SOCIAL O DENOMINACIÓN SOCIAL		RUC		DIRECCION	
OVERPRIME MANUFACTURING SAC		20535689394		Av. Alameda Sur 216 - Urb. Villa Marina - Chorrillos	
MARCAR (X)					
INDUCCIÓN	<input type="checkbox"/>	CAPACITACIÓN	<input checked="" type="checkbox"/>	CHARLA DE 5 MIN	<input type="checkbox"/>
				ENTRENAMIENTO	<input type="checkbox"/>
				SIMULACRO DE EMERGENCIA	<input type="checkbox"/>
				OTROS	<input type="checkbox"/>
REUNIÓN	<input type="checkbox"/>	TALLER	<input type="checkbox"/>		
TEMA:	FUNCIONES DEL EQUIPO DE DISEÑO/GUÍA SOBRE LA SAC				
FECHA:	12/02/19				
LUGAR:	SALA DE REUNIONES I NIVEL - LOCAL 25B				
NOMBRE DEL CAPACITADOR, ENTRENADOR O RESPONSABLE	YULISSA VILLEGAS LOPEZ				
TIEMPO (EN HORAS)	3 HORAS	HORA INICIO:	9:00 AM	HORA FIN:	12:00 PM
APELLIDOS Y NOMBRES DE LOS CAPACITADOS		N° DE DNI	ÁREA	FIRMA	OBSERVACIONES
1	Huamani Vilcapoma Jhon	40857363	Fabricación	<i>[Firma]</i>	
2	JORJA SUZUO KWAN	41633797	INGENIERIA	<i>[Firma]</i>	
3	Matos Fujio, MANUEL ALBERTO	40217702	ALMACEN	<i>[Firma]</i>	
4	Mendoza Caseros Miguel	46394246	Técnica	<i>[Firma]</i>	
5	ADRIAN YUPANQUI JOSE	45119735	T. I.	<i>[Firma]</i>	
6	Riqua Levano Martin R.	4647872	Compras	<i>[Firma]</i>	
7	Zapata Ygnacio Carmen	41942661	RR. HH	<i>[Firma]</i>	
8	Silvestre Ortega Anibal	20691503	SERVICIOS	<i>[Firma]</i>	
9	Vilcapoma Aire Jhon D.	10178312	SERVICIOS	<i>[Firma]</i>	
10	Orelia Montano de la Cruz	25846852	Contabilidad	<i>[Firma]</i>	
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					
26					
27					
28					
29					
30					
RESPONSABLE DEL REGISTRO					
NOMBRE: VICTOR Campos Caseros					
CARGO: Responsable SSCMA					
FECHA: 12/02/2019					
FIRMA: <i>[Firma]</i>					

Figura 23: Capacitación al equipo de diseño/guía. Continuando con el proceso de implementación, en la fase de diseño el grupo de diseño o guía, debe de realizar el proceso de Observación mediante el Check List al área, por lo que se debe de capacitar sobre sus actividades a realizar. (Fuente: Propia)

d) Implementación del programa de seguridad basada en el comportamiento:

Después de haber realizado la capacitación del equipo de diseño/guía, el día 13 de febrero es cuando se empieza con la ejecución del Check List SBC en la empresa Overprime Manufacturing, donde los encargados de cada área escogen un día de la semana para realizar el Check List SBC antes del día jueves, ya que ese día se realiza la revisión de los datos obtenidos semanalmente y los viernes se realiza las reuniones con seguridad para mostrar los resultados y las retroalimentaciones que se dieron a los trabajadores. Las fechas indicadas, fueron los siguientes días:

Tabla 10:

Programa calendarizado de las reuniones semanales del programa SBC.

REUNIONES	EQUIPO GUIA	EQUIPO GUIA Y SEGURIDAD
Primera Semana	21/02/2019	22/02/2019
Segunda Semana	28/02/2019	01/03/2019
Tercera Semana	07/03/2019	08/03/2019
Cuarta Semana	14/03/2019	15/03/2019
Quinta Semana	21/03/2019	22/03/2019
Sexta Semana	28/03/2019	29/03/2019

Se calendariza las fechas del equipo guía y de seguridad durante en el proceso de implementación con la finalidad se analizar los comportamientos seguros y de riesgo identificados en las áreas. (Fuente: Propia)

A continuación, se evidenciará los resultados obtenidos por áreas de acuerdo con la ejecución del Check List SBC semanalmente por cada encargado:

A) Observación y Retroalimentación:

- Área: Fabricaciones

El encargado del área de fabricaciones Jhon Huamani, realizo el Check List SBC semanalmente a los 09 trabajadores que conforman el área.

En el cual se observó la siguiente cantidad de personas en la que se evidencio comportamientos seguros e inseguros (Ver Anexo 4 y 5a,b)

Tabla 11:
Cantidad de Comportamientos seguros e inseguro por el área de fabricaciones

COMPORTAMIENTO SEGURO										
AREA	1ER MES		META		2DO MES				META	
	1era	2da	Est.	Cum	3ra	4ta	5ta	6ta	Est.	Cum
Fabricaciones	04	05	05	90%	05	07	07	08	07	96%

COMPORTAMIENTO INSEGURO						
AREA	1ER MES			2DO MES		
	1era	2da	3ra	4ta	5ta	6ta
Fabricaciones	05	04	04	02	02	01

Se observa que el área de fabricaciones tiene un cumplimiento mayor al 90% con respecto a identificación de Comportamientos (C.) Seguros. (Fuente: Propia)

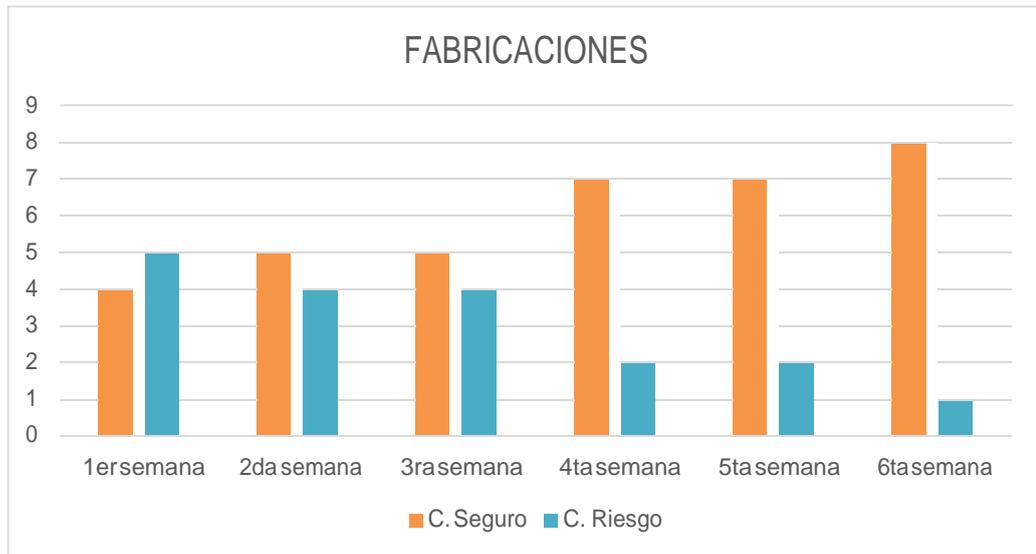


Figura 24: Cantidad de Comportamientos seguros e inseguro por el área de fabricaciones. Se observa con el paso de las semanas el área va identificando más comportamiento seguros. (Fuente: Propia)

Se observa que, de un total de 9 trabajadores en el área de fabricaciones, en la primera semana de haber realizado el Check List SBC, se identificó 4 comportamientos seguros; en la segunda y tercera se identificó 5 comportamiento seguros; en la cuarta y quinta semana los

comportamiento seguros aumentaron a 7 de trabajadores y la última semana se identificó en 8 trabajadores quedando solo un trabajador por seguir realizando la retroalimentación para que en las siguientes fechas, se pueda llegar a los 9 trabajadores y mantener el avance.

En el primer mes de implementación del programa SBC, el área de fabricaciones no alcanzo la meta, pero lo hizo muy bien ya que en el primer mes se cumplió un 90% de lo establecido y para el segundo mes con un 96%, observando que los trabajadores comienzan a aplicar acciones seguras en sus actividades diarias aumentando así el porcentaje.

Para los comportamientos inseguros que se identificaron cada semana, en las cuales fue disminuyendo; el encargado realizo la retroalimentación de acuerdo con el acto observado; como se muestra en las siguientes imágenes:



Figura 25: Proceso de observación para el area de fabricaciones, identificando comportamiento de riesgo al adoptar posturas inadecuadas para el levantamiento de carga. (Fuente: Fotografías tomada por la autora del trabajo.)

- **Área: Servicios – Taller**

El encargado del área de servicios taller Anibal Silvestre, realizo el Check List SBC semanalmente a los 08 trabajadores que conforman el área. En el cual se observó la siguiente cantidad de personas en la que se evidencio comportamientos seguros e inseguros:

Tabla 12:
Cantidad de Comportamientos seguros e inseguro por el área de servicios – taller.

COMPORTAMIENTO SEGURO										
AREA	1ER MES		META		2DO MES				META	
	1era	2da	Est.	Cum	3ra	4ta	5ta	6ta	Est.	Cum
Servicios - Taller	04	05	05	90%	07	07	08	08	07	100%

COMPORTAMIENTO INSEGURO						
AREA	1ER MES			2DO MES		
	1era	2da	3ra	4ta	5ta	6ta
Servicios - Taller	03	02	01	01	00	00

Se observa que el área de servicios – taller tiene un cumplimiento mayor al 90% con respecto a identificación de Comportamientos (C.) Seguros. (Fuente: Propia)

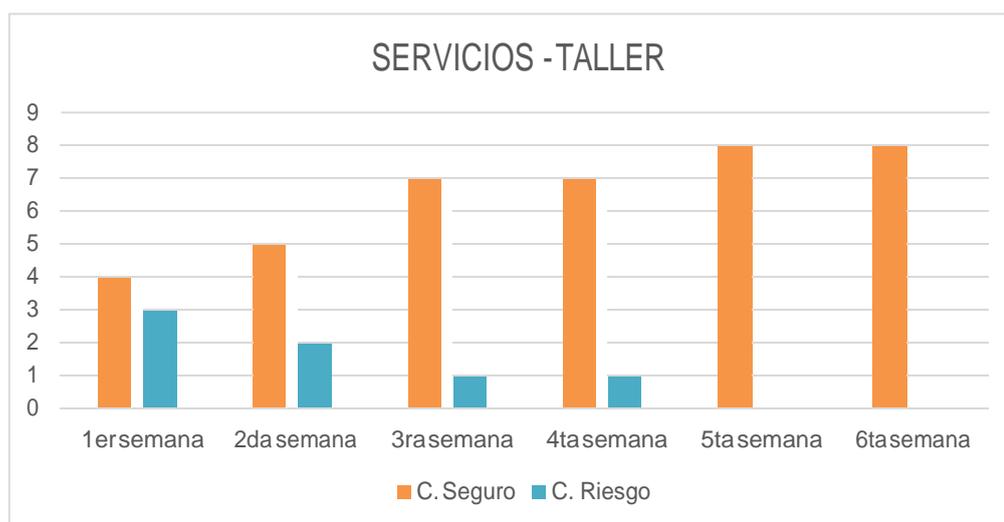


Figura 26: Cantidad de Comportamientos seguros e inseguro por el área de servicios - taller. Se observa con el paso de las semanas el área va identificando más comportamiento seguros. (Fuente: Propia)

Se observa que, de un total de 8 trabajadores en el área de servicios taller, en la primera semana de haber realizado el Check List SBC, se identificó 4 comportamientos seguros; en la segunda y tercera se identificó 5 comportamiento seguros; en la cuarta semana los comportamiento seguros aumentaron a 7 de trabajadores; en la quinta y la última semana se identificó en 8 trabajadores, cumpliendo con el total de trabajadores, por lo que se comprende que en las siguientes fecha se mantendrá el avance con esta área.

En el primer mes de implementación del programa SBC, el área de servicios taller no alcanzo la meta, pero lo hizo muy bien ya que en el primer mes se cumplió un 90% de lo establecido, pero para el segundo mes si llego a la meta con el 100%, observando que los trabajadores mantienen y realizan acciones seguras en sus actividades diarias aumentando así el porcentaje.

Para los comportamientos inseguros que se identificaron cada semana, en las cuales fue disminuyendo; el encargado realizo la retroalimentación de acuerdo con el acto observado; como se muestra en las siguientes imágenes:

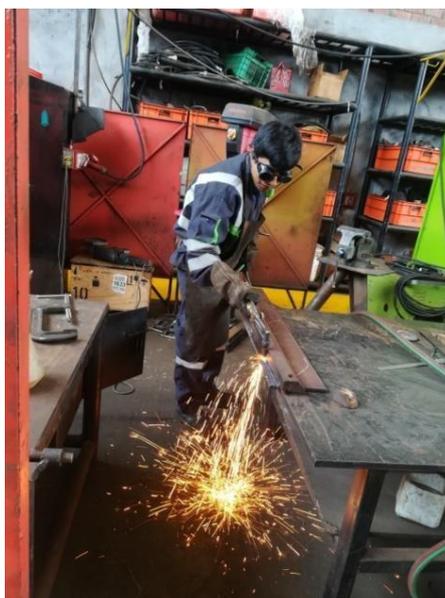


Figura 27: Proceso de observación para el area de servicios – taller, identificando comportamiento de riesgo al no colocar biombos al soldar.
(Fuente: Fotografías tomada por la autora del trabajo.)

- **Área: Servicios – Dpto.**

El encargado del área de servicios departamento Johon Vilcapoma, realizo el Check List SBC semanalmente a los 02 trabajadores que conforman el área. En el cual se observó la siguiente cantidad de personas en la que se evidencio comportamientos seguros e inseguros:

Tabla 13:

Cantidad de Comportamientos seguros e inseguro por el área de servicios – Dpto.

COMPORTAMIENTO SEGURO										
AREA	1ER MES		META		2DO MES				META	
	1era	2da	Est.	Cum	3ra	4ta	5ta	6ta	Est.	Cum
Servicios - Dpto	00	01	01	50%	01	02	02	02	02	88%

COMPORTAMIENTO INSEGURO						
AREA	1ER MES			2DO MES		
	1era	2da	3ra	4ta	5ta	6ta
Servicios - Dpto	02	01	01	00	00	00

Se observa que el área de servicios – Dpto tiene un cumplimiento de 70% con respecto a identificación de Comportamientos (C.) Seguros, pendiente seguir reforzando (Fuente: Propia)

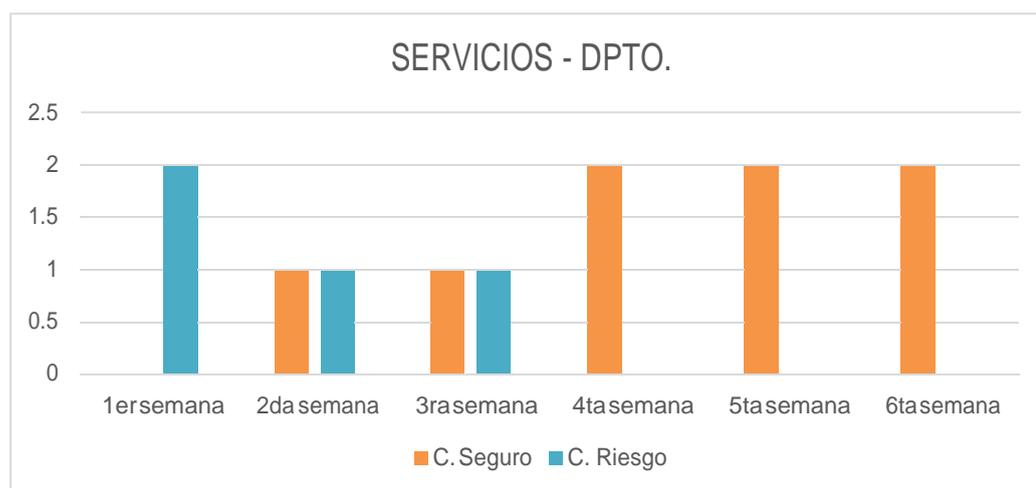


Figura 28: Cantidad de Comportamientos seguros e inseguro por el área de servicios – Dpto. Se observa con el paso de las semanas al área le falta seguir realizando más sesiones en el proceso de observación. (Fuente: Propia)

Se observa que, de un total de 2 trabajadores en el área de servicios departamento, en la primera semana de haber realizado el Check List SBC, no se identificó ni un comportamientos seguros pero en la segunda y tercera semana aumento y se identificó uno; en la cuarta, quinta y la última semana se identificó en 2 trabajadores, cumpliendo con el total de trabajadores, por lo que se comprende que en las siguientes fecha se mantendrá el avance con esta área.

En el primer mes de implementación del programa SBC, el área de servicios taller no alcanzo la meta, cumpliendo solo con el 50% de lo establecido, pero para el segundo mes llego con 88%, observando que los miembros del área de trabajo comienzan a aplicar las acciones seguras en sus actividades diarias aumentando así el porcentaje.

Para los comportamientos inseguros que se identificaron cada semana, en las cuales fue disminuyendo; el encargado realizo la retroalimentación de acuerdo con el acto observado; como se muestra en las siguientes imágenes:



Figura 29: Proceso de observación para el area de servicios-Dpto. identificando comportamiento de riesgo al adoptar posturas disergonomicas en oficina. (Fuente: Fotografías tomada por la autora del trabajo.)

- **Área: Almacén**

El encargado del área de almacén Manuel Matos, realizó el Check List SBC semanalmente a los 03 trabajadores que conforman el área. En el cual se observó la siguiente cantidad de personas en la que se evidencio comportamientos seguros e inseguros: (Ver Anexo 6 y 7a,b)

Tabla 14:
Cantidad de Comportamientos seguros e inseguro por el área de almacén

COMPORTAMIENTO SEGURO										
AREA	1ER MES		META		2DO MES				META	
	1era	2da	Est.	Cum	3ra	4ta	5ta	6ta	Est.	Cum
Almacén	01	02	02	75%	02	03	03	03	03	92%

COMPORTAMIENTO INSEGURO						
AREA	1ER MES		2DO MES			
	1era	2da	3ra	4ta	5ta	6ta
Almacén	02	01	01	00	00	00

Se observa que el área de almacén tiene un cumplimiento de 84% con respecto a identificación de Comportamientos (C.) Seguros, pendiente seguir reforzando (Fuente: Propia)

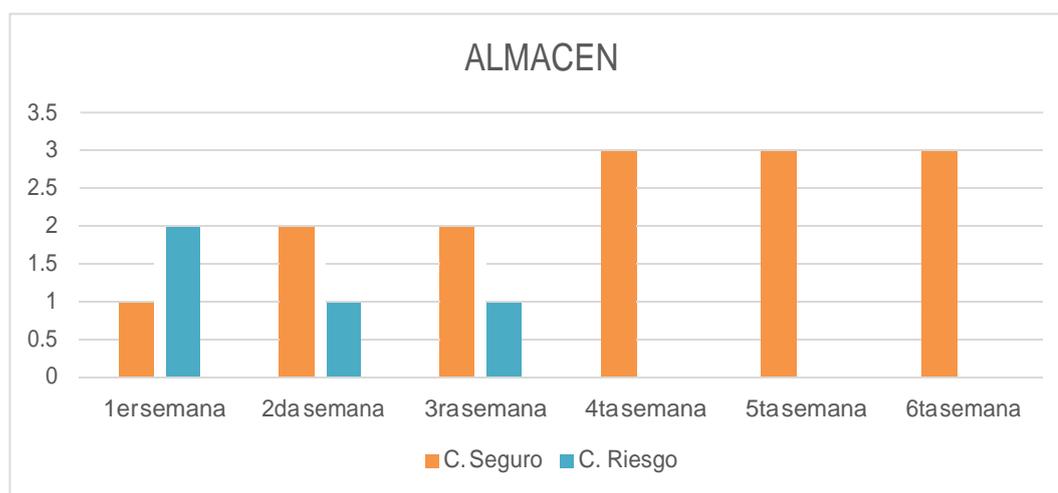


Figura 30: Cantidad de Comportamientos seguros e inseguro por el área de almacén. Se observa con el paso de las semanas al área le falta seguir realizando más sesiones en el proceso de observación. (Fuente: Propia)

Se observa que, de un total de 3 trabajadores en el área de almacén, en la primera semana de haber realizado el Check List SBC, se identificó un comportamiento seguro; en la segunda y tercera semana se identificó en 2 trabajadores; en la cuarta, quinta y la última semana se identificó en 3 trabajadores, cumpliendo con el total de trabajadores, por lo que se comprende que en las siguientes fechas se mantendrá el avance con esta área.

En el primer mes de implementación del programa SBC, el área de almacén no alcanzo la meta, cumpliendo solo con el 75% de lo establecido, pero para el segundo mes llego con 92%, observando que los miembros del área de trabajo comienzan a aplicar las acciones seguras en sus actividades diarias aumentando así el porcentaje.

Para los comportamientos inseguros que se identificaron cada semana, en las cuales fue disminuyendo; el encargado realizo la retroalimentación de acuerdo con el acto observado; como se muestra en las siguientes imágenes:



Figura 31: Proceso de observación para el area de almacén, identificando comportamiento de riesgo al adoptar posturas disergonomicas en levantamiento de carga. (Fuente: Fotografías tomada por la autora del trabajo.)

- **Área: T.I.**

El encargado del área de T.I. José Adrian, realizo el Check List SBC semanalmente a 1 trabajador que conforman el área. En el cual se observó la siguiente cantidad de personas en la que se evidencio comportamientos seguros e inseguros: (Ver Anexo 8 y 9a,b)

Tabla 15:
Cantidad de Comportamientos seguros e inseguro por el área de T.I.

COMPORTAMIENTO SEGURO										
AREA	1ER MES		META		2DO MES				META	
	1era	2da	Est.	Cum	3ra	4ta	5ta	6ta	Est.	Cum
T.I.	00	01	01	50%	00	01	01	01	01	75%

COMPORTAMIENTO INSEGURO							
AREA	1ER MES			2DO MES			
	1era	2da	3ra	4ta	5ta	6ta	
T.I.	01	00	01	00	00	00	00

Se observa que el área de T.I. tiene un cumplimiento de 63% con respecto a identificación de Comportamientos (C.) Seguros, pendiente seguir reforzando (Fuente: Propia)

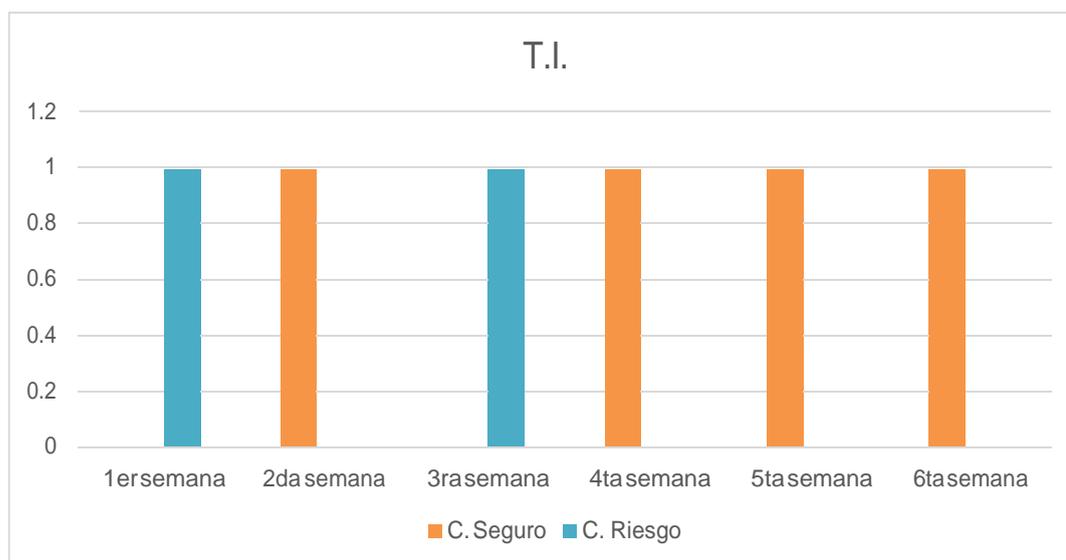


Figura 32: Cantidad de Comportamientos seguros e inseguro por el área de T.I. Se observa con el paso de las semanas al área le falta seguir realizando más sesiones en el proceso de observación. (Fuente: Propia)

Se observa que, de un total de un trabajador en el área de T.I. en la primera semana de haber realizado el Check List SBC, no se identificó ni un comportamiento seguro pero en la segunda se identificó uno, luego en la tercera semana no se identificó ni un comportamiento seguro por ende el trabajador del área a pesar de la semana anterior haber realizado correctamente sus actividades para la siguiente no puso en práctica las acciones seguro; sin embargo en la cuarta, quinta y la última semana se identificó un comportamiento seguro, por lo que se comprende que en las siguientes fechas se mantendrá el avance con esta área.

En el primer mes de implementación del programa SBC, el área de T.I. no alcanzo la meta, cumpliendo solo con el 50% de lo establecido, pero para el segundo mes llego con 75%, observando que siendo solo un trabajador parte del equipo comienzan a aplicar las acciones seguras en sus actividades diarias, pero se debe reforzar más para que el trabajador no olvide lo importante que es la seguridad en sus funciones.

Para los comportamientos inseguros que se identificaron cada semana, en las cuales fue disminuyendo; el encargado realizo la retroalimentación de acuerdo con el acto observado; como se muestra en las siguientes imágenes:

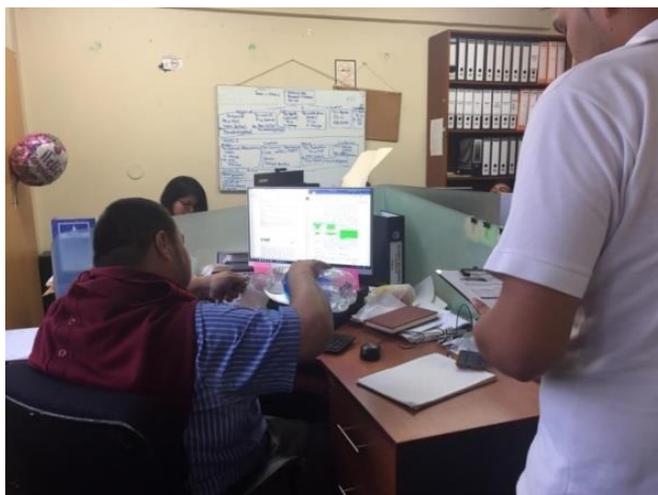


Figura 33: Proceso de observación para el area de T.I., identificando comportamiento de riesgo al servirse agua encima de equipos electricos.
(Fuente: Fotografías tomada por la autora del trabajo.)

- **Área: RR.HH./ Limpieza**

El encargado del área de RR.HH. y limpieza Carmen Zapata, realizo el Check List SBC semanalmente a los 03 trabajadores que conforman esas dos áreas. En el cual se observó la siguiente cantidad de personas en la que se evidencio comportamientos seguros e inseguros:

Tabla 16:
Cantidad de Comportamientos seguros e inseguro para las áreas de RR.HH y Limpieza

COMPORTAMIENTO SEGURO										
AREA	1ER MES		META		2DO MES				META	
	1era	2da	Est.	Cum	3ra	4ta	5ta	6ta	Est.	Cum
RR.HH./ Limpieza	01	02	02	75%	02	03	03	03	03	92%

COMPORTAMIENTO INSEGURO						
AREA	1ER MES		2DO MES			
	1era	2da	3ra	4ta	5ta	6ta
RR.HH. / Limpieza	02	01	01	00	00	00

Se observa que las áreas de RR.HH y Limpieza, tiene un cumplimiento de 84% con respecto a identificación de Comportamientos (C.) Seguros, pendiente seguir reforzando (Fuente: Propia)

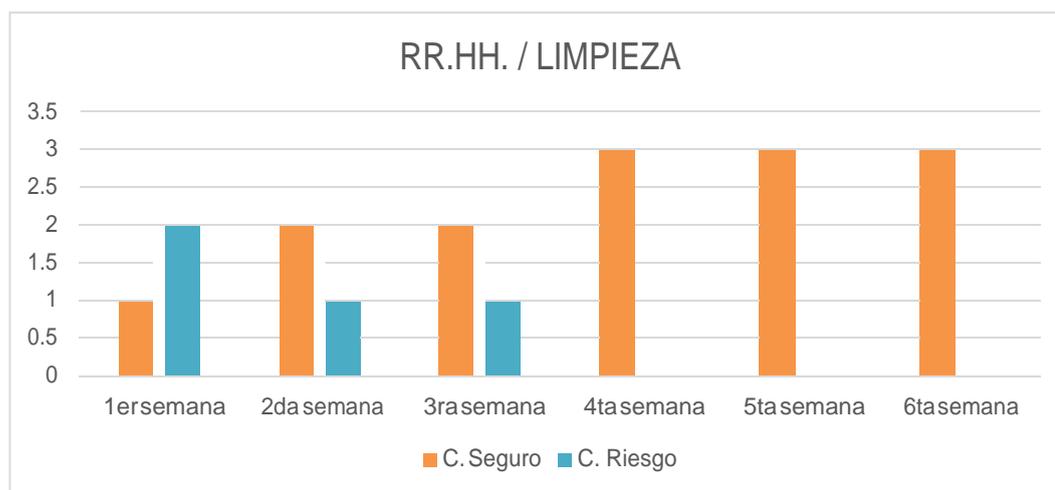


Figura 34: Cantidad de Comportamientos seguros e inseguro para las áreas de RR.HH y Limpieza. Se observa con el paso de las semanas al área le falta seguir realizando más sesiones en el proceso de observación. (Fuente: Propia)

Se observa que, de un total de 3 trabajadores entre las áreas de RR.HH. y limpieza, en la primera semana de haber realizado el Check List SBC, se identificó un comportamiento seguro; en la segunda y tercera semana se identificó en 2 trabajadores; en la cuarta, quinta y la última semana se identificó en 3 trabajadores, cumpliendo con el total de trabajadores, por lo que se comprende que en las siguientes fechas se mantendrá el avance con estas áreas.

En el primer mes de implementación del programa SBC, las áreas de RR.HH. y limpieza no alcanzo la meta, cumpliendo solo con el 75% de lo establecido, pero para el segundo mes llego con 92%, observando que los miembros del área de trabajo comienzan a aplicar las acciones seguras en sus actividades diarias aumentando así el porcentaje.

Para los comportamientos inseguros que se identificaron cada semana, en las cuales fue disminuyendo; el encargado realizo la retroalimentación de acuerdo con el acto observado; como se muestra en las siguientes imágenes:



Figura 35: Proceso de observación para el area de Limpieza, identificando comportamiento de riesgo al guardar los productos se aseo. (Fuente: Fotografías tomada por la autora del trabajo.)

- **Área: Compras**

El encargado del área de compras Martin Rioja, realizo el Check List SBC semanalmente a los 03 trabajadores que conforman el área. En el cual se observó la siguiente cantidad de personas en la que se evidencio comportamientos seguros e inseguros:

Tabla 17:
Cantidad de Comportamientos seguros e inseguro por el área de compras

COMPORTAMIENTO SEGURO										
AREA	1ER MES		META		2DO MES				META	
	1era	2da	Est.	Cum	3ra	4ta	5ta	6ta	Est.	Cum
Compras	01	01	02	50%	02	03	03	03	03	92%

COMPORTAMIENTO INSEGURO						
AREA	1ER MES		2DO MES			
	1era	2da	3ra	4ta	5ta	6ta
Compras	02	02	01	00	00	00

Se observa que las áreas de compras, tiene un cumplimiento de 71% con respecto a identificación de Comportamientos (C.) Seguros, pendiente seguir reforzando (Fuente: Propia)

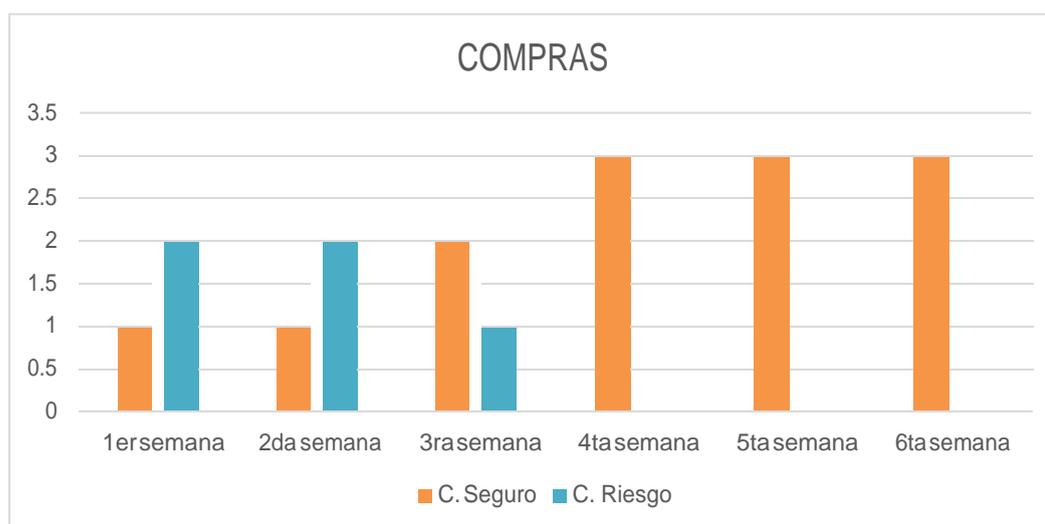


Figura 36: Cantidad de Comportamientos seguros e inseguro por el área de compras. Se observa con el paso de las semanas al área le falta seguir realizando más sesiones en el proceso de observación. (Fuente: Propia)

Se observa que, de un total de 3 trabajadores en el área de compras, en la primera y segunda semana de haber realizado el Check List SBC, se identificó un comportamiento seguro; en la tercera semana se identificó en 2 trabajadores; en la cuarta, quinta y la última semana se identificó en 3 trabajadores, cumpliendo con el total de trabajadores, por lo que se comprende que en las siguientes fechas se mantendrá el avance con esta área.

En el primer mes de implementación del programa SBC, el área de compras no alcanzó la meta, cumpliendo solo con el 50% de lo establecido, pero para el segundo mes llegó con 92%, observando que los miembros del área de trabajo comienzan a aplicar las acciones seguras en sus actividades diarias aumentando así el porcentaje.

Para los comportamientos inseguros que se identificaron cada semana, en las cuales fue disminuyendo; el encargado realizó la retroalimentación de acuerdo con el acto observado; como se muestra en las siguientes imágenes:



Figura 37: Proceso de observación para el área de compras, identificando comportamiento de riesgo al adoptar posturas disergonomicas al guardar archivos en zonas altas. (Fuente: Fotografías tomada por la autora del trabajo.)

- **Área: Ingeniería**

El encargado del área de ingeniería Alain Porta, realizó el Check List SBC semanalmente a los 02 trabajadores que conforman el área. En el cual se observó la siguiente cantidad de personas en la que se evidencio comportamientos seguros e inseguros:

Tabla 18:

Cantidad de Comportamientos seguros e inseguro por el área de ingeniería

COMPORTAMIENTO SEGURO										
AREA	1ER MES		META		2DO MES				META	
	1era	2da	Est.	Cum	3ra	4ta	5ta	6ta	Est.	Cum
Ingeniería	00	01	01	50%	01	02	02	02	02	88%

COMPORTAMIENTO INSEGURO							
AREA	1ER MES			2DO MES			
	1era	2da	3ra	4ta	5ta	6ta	
Ingeniería	02	01	01	00	00	00	

Se observa que las áreas de ingeniería, tiene un cumplimiento de 70% con respecto a identificación de Comportamientos (C.) Seguros, pendiente seguir reforzando (Fuente: Propia)

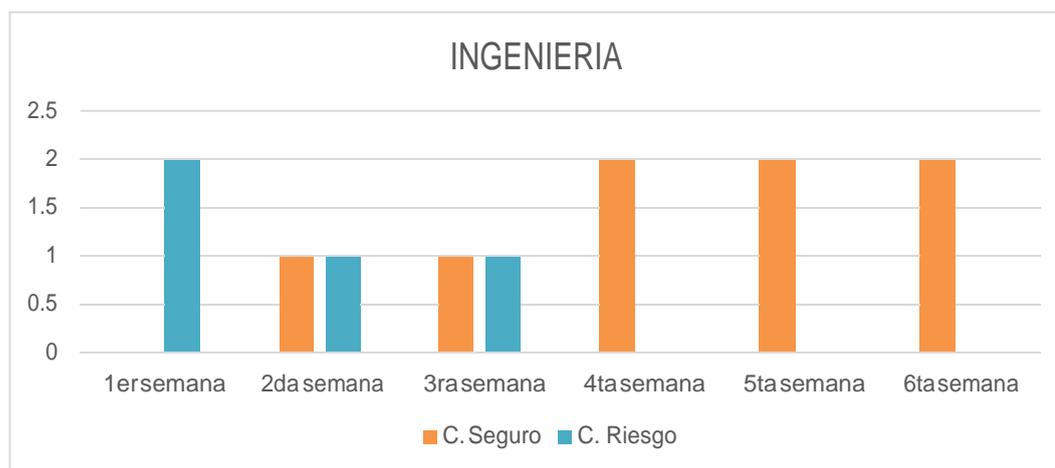


Figura 38: Cantidad de Comportamientos seguros e inseguro para el área de ingeniería. Se observa con el paso de las semanas al área le falta seguir realizando más sesiones en el proceso de observación. (Fuente: Propia)

Se observa que, de un total de 2 trabajadores en el área de ingeniería, en la primera semana de haber realizado el Check List SBC, no se identificó ni un comportamiento seguro; pero en la segunda y tercera semana se identificó en un trabajador; luego en la cuarta, quinta y la última semana se identificó en 2 trabajadores, cumpliendo con el total de trabajadores, por lo que se comprende que en las siguientes fechas se mantendrá el avance con esta área.

En el primer mes de implementación del programa SBC, el área de ingeniería no alcanzó la meta, cumpliendo solo con el 50% de lo establecido, pero para el segundo mes llegó con 88%, observando que los miembros del área de trabajo comienzan a aplicar las acciones seguras en sus actividades diarias aumentando así el porcentaje.

Para los comportamientos inseguros que se identificaron cada semana, en las cuales fue disminuyendo; el encargado realizó la retroalimentación de acuerdo con el acto observado; como se muestra en las siguientes imágenes:



Figura 39: Proceso de observación para el área de ingeniería, identificando comportamiento de riesgo al adoptar posturas disergonomicas en oficinas.
(Fuente: Fotografías tomada por la autora del trabajo.)

- **Área: Contabilidad / Finanzas**

El encargado de las áreas de contabilidad y finanzas Ofelia Montaña, realizó el Check List SBC semanalmente a los 04 trabajadores que conforman las dos áreas. En el cual se observó la siguiente cantidad de personas en la que se evidencio comportamientos seguros e inseguros:

Tabla 19:
Cantidad de Comportamientos seguros e inseguro para las áreas de contabilidad y finanzas

COMPORTAMIENTO SEGURO										
AREA	1ER MES		META		2DO MES				META	
	1era	2da	Est.	Cum	3ra	4ta	5ta	6ta	Est.	Cum
Contabilidad / Finanzas	01	02	02	75%	02	03	04	04	03	100%

COMPORTAMIENTO INSEGURO						
AREA	1ER MES			2DO MES		
	1era	2da	3ra	4ta	5ta	6ta
Contabilidad / Finanzas	03	02	02	01	00	00

Se observa que las áreas de contabilidad y finanzas tienen un cumplimiento de 70% con respecto a identificación de Comportamientos (C.) Seguros, pendiente seguir reforzando (Fuente: Propia)

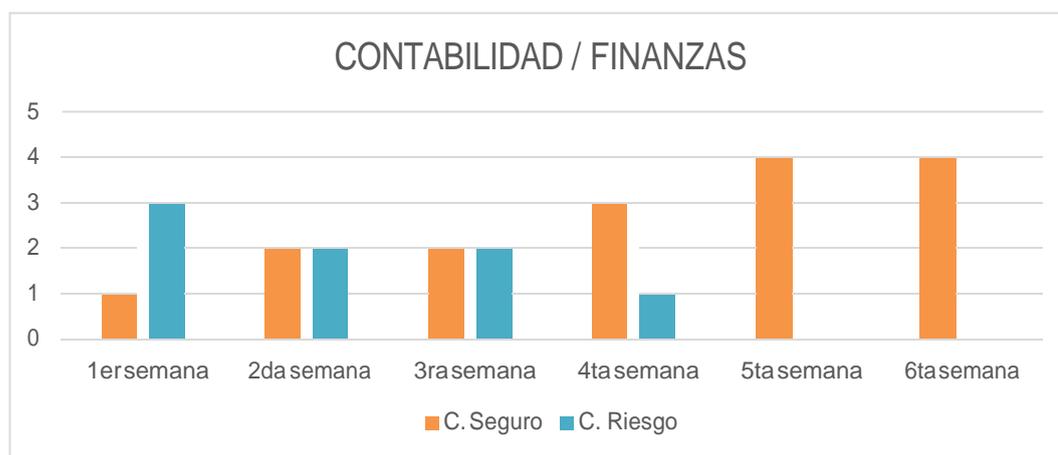


Figura N°40: Cantidad de Comportamientos seguros e inseguro para las áreas de contabilidad y finanzas. Se observa con el paso de las semanas al área le falta seguir realizando más sesiones en el proceso de observación. (Fuente: Propia)

Se observa que, de un total de 4 trabajadores en las áreas de finanzas y contabilidad, en la primera semana de haber realizado el Check List SBC, se identificó un comportamiento seguro; en la segunda y tercera semana se identificó en 2 trabajadores; en la cuarta semana se identificó en 3 trabajadores, luego en la quinta y última semana con 4 trabajadores, cumpliendo con el total de trabajadores, por lo que se comprende que en las siguientes fechas se mantendrá el avance con esta área.

En el primer mes de implementación del programa SBC, las áreas de finanzas y contabilidad no alcanzo la meta, cumpliendo solo con el 75% de lo establecido, pero para el segundo si cumplió con la meta con un 100%, observando que los miembros del área de trabajo comienzan a aplicar las acciones seguras en sus actividades diarias aumentando así el porcentaje.

Para los comportamientos inseguros que se identificaron cada semana, en las cuales fue disminuyendo; el encargado realizo la retroalimentación de acuerdo con el acto observado; como se muestra en las siguientes imágenes:



Figura 41: Proceso de observación para el area de finanzas, identificando comportamiento de riesgo al no saber utilizar el cutter. (Fuente: Fotografías tomada por la autora del trabajo.)

- **Área: SSOMA**

El encargado del área de SSOMA Yulissa Villegas, realizó el Check List SBC semanalmente a los 02 trabajadores que conforman el área. En el cual se observó la siguiente cantidad de personas en la que se evidencio comportamientos seguros e inseguros:

Tabla 20:
Cantidad de Comportamientos seguros e inseguro por el área de SSOMA

COMPORTAMIENTO SEGURO										
AREA	1ER MES		META		2DO MES				META	
	1era	2da	Est.	Cum	3ra	4ta	5ta	6ta	Est.	Cum
SSOMA	00	01	01	50%	01	02	02	02	02	88%

COMPORTAMIENTO INSEGURO							
AREA	1ER MES			2DO MES			
	1era	2da	3ra	4ta	5ta	6ta	
SSOMA	02	01	01	00	00	00	

Se observa que las áreas de SSOMA, tiene un cumplimiento de 70% con respecto a identificación de Comportamientos (C.) Seguros, pendiente seguir reforzando (Fuente: Propia)

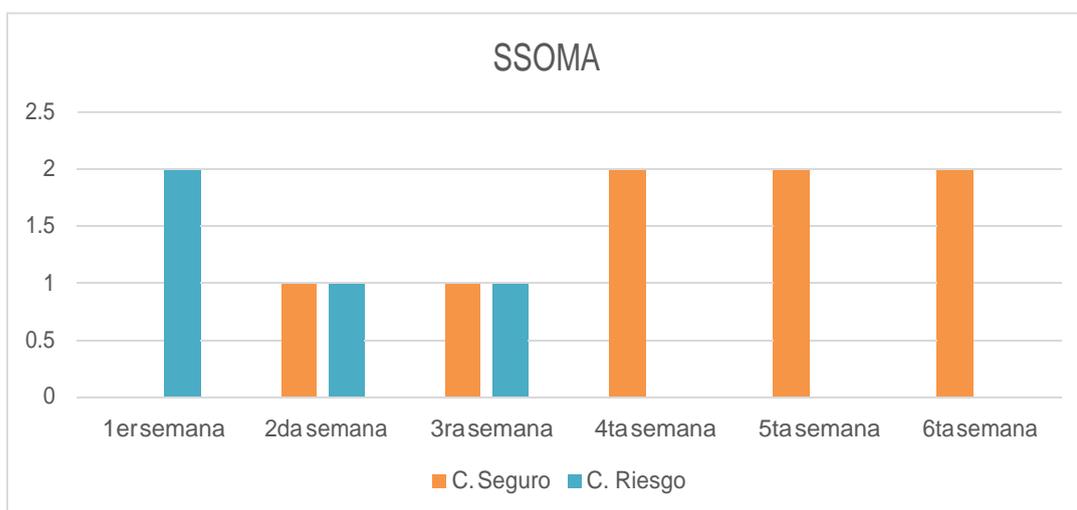


Figura 42: Cantidad de Comportamientos seguros e inseguro por el área de SSOMA. Se observa con el paso de las semanas al área le falta seguir realizando más sesiones en el proceso de observación. (Fuente: Propia)

Se observa que, de un total de 2 trabajadores en el área de SSOMA, en la primera semana de haber realizado el Check List SBC, no se identificó ni un comportamiento seguro; pero en la segunda y tercera semana se identificó en un trabajador; luego en la cuarta, quinta y la última semana se identificó en 2 trabajadores, cumpliendo con el total de trabajadores, por lo que se comprende que en las siguientes fechas se mantendrá el avance con esta área.

En el primer mes de implementación del programa SBC, el área de SSOMA no alcanzó la meta, cumpliendo solo con el 50% de lo establecido, pero para el segundo mes llegó con 88%, observando que los miembros del área de trabajo comienzan a aplicar las acciones seguras en sus actividades diarias aumentando así el porcentaje.

Para los comportamientos inseguros que se identificaron cada semana, en las cuales fue disminuyendo; el encargado realizó la retroalimentación de acuerdo con el acto observado; como se muestra en las siguientes imágenes:



Figura 43: Proceso de observación para el área de SSOMA, identificando comportamiento de riesgo al no percartarse que tiene un casillero abierto encima encima de su cabeza. (Fuente: Fotografías tomada por la autora del trabajo.)

En conclusión, durante los dos meses se tuvo los siguientes comportamientos seguros por área:

Tabla 21:
Cantidad de total de comportamientos seguros en la empresa Overprime Manufacturing S.A.C

AREAS PARTICIPANTES	SEMANA						TOTAL DE EVALUADOS POR AREAS
	1era	2da	3ra	4ta	5ta	6ta	
Fabricaciones	04	05	05	07	07	08	09
Taller Servicios	04	05	07	07	08	08	08
Dpto Servicios	00	01	01	02	02	02	02
Almacén	01	02	02	03	03	03	03
T.I.	00	01	00	01	01	01	01
RR.HH. / Limpieza	01	02	02	03	03	03	03
Compras	01	01	02	03	03	03	03
Ingeniería	00	01	01	02	02	02	02
Contabilidad / Finanzas	01	02	02	03	04	04	04
SSOMA	00	01	01	02	02	02	02

El proceso de Implementación del Programa de Seguridad Basada en el Comportamiento en este periodo corto plazo solo identifico los comportamiento seguros, pero se recomienda realizarlo a un periodo largo en el cual se proponga medidas de control para los comportamiento de riesgos.(Fuente: Propia)

De una población evaluada de 37 trabajadores en la empresa Overprime Manufacturing, las cuales fueron divididos en 10 grupos por lo que se tuvo a un miembro del equipo guía encargado para realizar el Check List SBC; en el cual se muestra los siguientes comportamientos seguros encontrados por cada semana.

Observamos que en la primera y segunda semana, los números de comportamientos identificados era muy poco siendo así que en algunas áreas no tenían ni un comportamiento seguro identificado, pero en las siguientes semanas se pudo observar y registrar un gran avance en el programa SBC ya casi todos los miembros de cada grupo realizaban

comportamiento seguros que inseguros, algunos hasta cumpliendo con la meta establecida por el equipo guía.

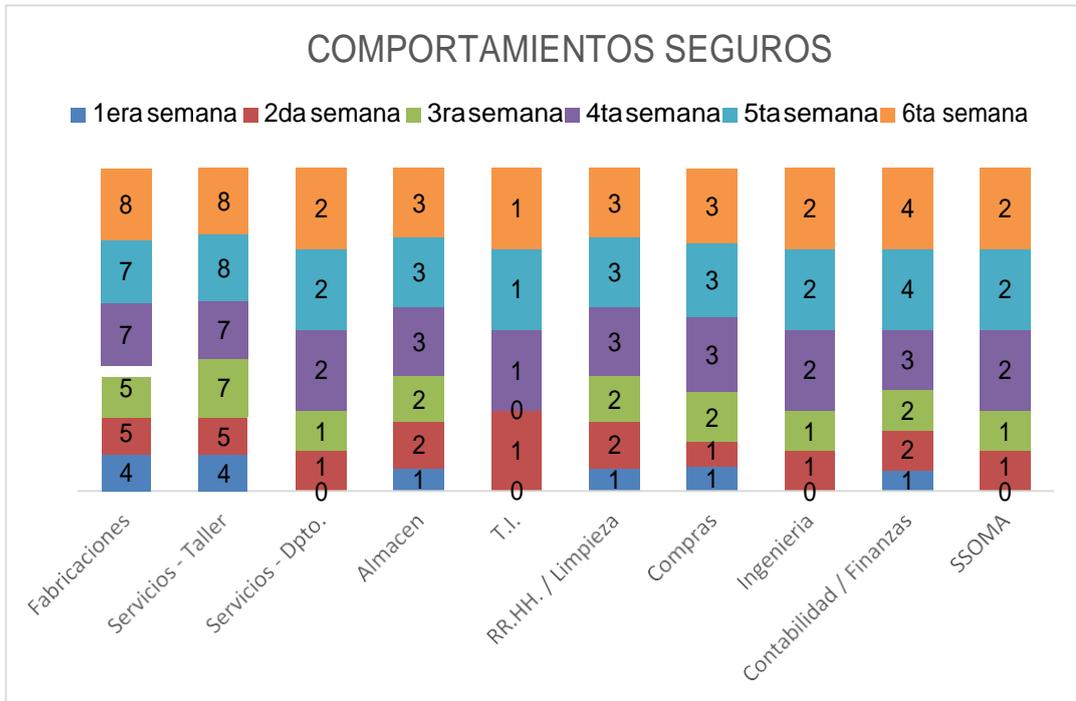


Figura 44: Cantidad total de comportamientos seguros en la empresa Overprime Manufacturing S.A.C, identificados en el periodo de 2 meses de implementación del Programa de Seguridad Basada en el Comportamiento. (Fuente: Propia)

En la Figura 44 podemos ver con más claridad la cantidad de comportamientos seguros área y semana; el cual la 1era semana tiene color azul, 2da semana, rojo; 3ra semana, verde; 4ta semana, morado; 5ta semana, celeste y 6ta semana, anaranjado; se coloca a todos en el mismo rango porque cada grupo tiene una cantidad diferente por ello pero son evaluados de la misma forma.

Podemos resaltar que en la última semana casi el total de áreas se identificó la misma cantidad de personas con los comportamientos identificados; así que si evaluamos semanalmente, las áreas cumplirían el 100% de la meta.

B) Reconocimientos y aprobación:

Después de haber realizado el equipo guía los Check List SBC semanales en cada área encargada, se llevó a la reunión mensual donde se reunió el equipo guía, equipo gerencial y el equipo SSOMA llevándose a cabo los resultados que se obtuvieron durante cada mes, las cuales fueron las siguientes fechas:

Tabla 22:
Programa calendarizado de las reuniones mensuales de equipo guía, gerencial y SSOMA.

REUNIONES	FECHA
Primer mes	01/03/2019
Segundo mes	29/03/2019

Como fase de implementación, se tiene programado las fechas de las reuniones de los equipos guía, seguridad y gerencial, donde se aprueba los reconocimientos de los colaboradores en la participación del programa. (Fuente: Propia)

En el cual se aprobó los reconocimientos individuales a cada trabajador que realizo durante el mes, solo comportamientos seguros; los cuales fueron entregados en las siguientes fechas:

Tabla 23:
Programa calendarizado de entrega de reconocimientos individuales

RECONOCIMIENTO	FECHA
Primer mes	04/03/2019
Segundo mes	01/04/2019

Se calendariza las fechas de entrega a los colaboradores que participaron en el programa con más comportamiento seguros identificados. (Fuente: Propia)

Pero, los reconocimientos grupales no se dieron para los dos meses ya que aún no se había cumplido la meta, a excepción de áreas (Servicios – taller y Contabilidad/ Finanzas) por lo que solo el gerente general felicito de manera pública a los miembros del equipo guía porque si hubo un aumento de mejora en compartimiento del primer al segundo mes.

e) Mantener el programa de seguridad basada en el comportamiento:

El programa SBC bajo mi supervisión, culmino el día 4 de abril, debo de recalcar que ha sido muy poco tiempo para poder dar un buen porcentaje de efectividad, pero que, durante todo el proceso de implementación del programa SBC no hubo ningún incidente o accidente de trabajo en ningunas de las áreas. Por ello, para esta fase se crea una encuesta en la cual se recomienda realizar en el mes de diciembre con la finalidad de evaluar la calidad de desempeño de los equipos conformado en el programa SBC.

	OVERPRIME MANUFACTURING S.A.C	CÓDIGO	OM.020.F.40
	SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL Y MEDIO AMBIENTE	VERSIÓN	01
	LA SEGURIDAD ES AUTOESTIMA POR ESO : YO, ME QUIERO	FECHA	1/04/2019
	ENCUESTA DE CALIDAD DEL PROGRAMA SBC	PÁGINA	1 de 1

Marque con un aspa (X) y responda cada pregunta, las cuales son las siguientes:

PREGUNTAS		SI	NO
1	¿Estamos completando las observaciones de acuerdo con lo planeado?		
2	¿Hemos enfatizado consistentemente lo positivo (p.ej., practicas seguras) en nuestras conversaciones con los empleados?		
3	Cuando debatimos sobre acciones y condiciones inseguras, ¿lo hemos hecho de forma que se comunique nuestra preocupación personal por su seguridad		
4	Cuando hablamos de acciones y condiciones inseguras, ¿lo hemos hecho de forma que no hayamos avergonzado o humillado a alguna persona?		
5	¿Son significativos los datos de las observaciones?		
6	En las reuniones de seguridad, ¿utilizamos los datos de forma eficaz?		
7	¿Hacemos reconocimientos a las personas por sus contribuciones?		
8	¿Celebramos nuestros éxitos como equipo?		
9	¿Les hemos proporcionado a los observadores el tiempo suficiente para que hagan sus observaciones?		

Figura 45: Encuesta de calidad del Programa SBC. Para mantener la última fase del programa se crea una encuesta anual para verificar la efectividad del equipo guía. (Fuente: Propia)

Además, el equipo guía debe de seguir realizando sus reuniones semanales y mensuales durante todo el año con los demás equipos; con el objetivo de seguir mejorando y asegurando la integridad del proceso de seguridad conductual en los trabajadores.

El presupuesto para esta implementación del Programa SBC en la empresa Overprime Manufacturing S.A.C. para dos meses fue la siguiente:

Tabla 24:
Presupuesto de implementación del programa SBC

Descripción	Costo
Presupuesto total de 2 meses para reconocimientos grupales celebraciones (40 colaboradores)	S/. 1,600.00
Presupuesto de 2 meses de útiles de oficina (hojas bond, lapiceros, pasajes, entre otros)	S/. 500.00
Remuneración para la autora de la implementación	S/.1600.00
Presupuesto total	S/. 3,700.00

CONCLUSIONES

1. La efectividad de la Implementación del Programa de Seguridad Basada en el Comportamiento fue positiva al identificar que el comportamiento seguro del personal con respecto a las actividades específicas evaluadas se incrementa semanalmente y observando así menos retroalimentación al no haber comportamiento de riesgo.
2. Se analizó la situación actual de los trabajadores en la empresa Overprime Manufacturing S.A.C. sobre seguridad ocupacional, en la que se determinó que solo el 68% de la población evaluada, 25 trabajadores, conocen el termino de comportamiento seguro y habiendo un grupo por reforzar.
3. A base de la evaluación realizada sobre comportamiento seguro, se identificó los accidentes más frecuentes en la empresa Overprime Manufacturing, las cuales fueron corte, golpe, caída y fractura en las distintas áreas evaluadas.
4. Parte del diseño del Programa de Seguridad Basada en el Comportamiento es plantear los incentivos de acuerdo a las metas propuestas, por ellos se realiza el reconocimiento con certificados y algunos obsequios y el reconocimiento como grupo del área con almuerzo.

RECOMENDACIONES

1. La efectividad del Programa de Seguridad Basada en el Comportamiento se evidencia luego de realizar el proceso de observación mediante el Check List, por lo que se recomienda que el programa se mantenga, así como los incentivos personales y grupales hasta que el programa alcance un estado de madurez que nos permita medir, reforzar y retroalimentar con menor frecuencia.
2. De manera trimestral realizar una evaluación a los trabajadores sobre el tema de comportamiento seguro para así comprobar que se esté manteniendo el Programa de Seguridad Basada en el Comportamiento.
3. Como proceso de concientización, se debe de sensibilizar al trabajador con videos de accidente de trabajo para así poder recordar las pérdidas que podrían sufrir si sufren eventos desafortunados y recordar las acciones correcta que deben de realizar en sus actividades.
4. Continuar con el reconocimiento grupal de almuerzo y no cambiarlo por dinero, ya que luego los colaboradores percibirán que es un incentivo que les pertenece y será más complicado prescindir de este.

BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez, P. (2014). *Programa de Seguridad Basada en el Comportamiento para el sector construcción*. (Tesis de pregrado) Universidad de Antioquia, Colombia.
- Barón, A. (2017); *Diseño del Programa de Seguridad Basado en el Comportamiento para una empresa dedicada a la consultoría ambiental y minero energético*. (Tesis de pregrado) Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Colombia.
- Bird, F.E., y Schlesinger, L.E. (1970). Safe-behavior reinforcement. *American Society of Safety Engineer Journal* ,17: 415-436.
- Cárdenas, J. (2017); *Seguridad basada en valores para lograr un menor número de accidentes en la empresa construcción y administración S.A.* (Tesis de pregrado) Universidad Nacional del Centro del Perú, Perú.
- Carpio, C., Pacheco, V., Carranza, N., Flores, C., y Canales, C. (2003). *Tipos de retroalimentación en el aprendizaje de términos metódicos de la psicología experimental*. Murcia, España.
- De la Cruz, A. (2014). *Mejora del Programa de Seguridad Basada en el comportamiento del Sistema Integrado de Gestión de prevención de riesgos y medio ambiente de GYM S.A.C.* (Tesis de pregrado) Universidad de Piura, Piura.
- Díaz, D., Isla, R., Rolo, G., Villegas, O., Ramos, Y., & Hernández, E. (2008). *La Salud y la Seguridad Organizacional desde una perspectiva integradora*. Santa Cruz, España
- Díaz, N. (2017); *Aplicación del Programa de Seguridad Basada en el comportamiento para la disminución de la accidentabilidad en el área de mantenimiento de la empresa grupo BAX S.A. - Lima 2017*. (Tesis de pregrado) Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Fernández, A. (1997). *Trastornos del comportamiento en la infancia*. Granada, España: Editorial Universitario
- Guerra, J. (2017). *Programa de seguridad basado en el comportamiento para la minera San Rafael, S.A.* (Tesis de pregrado) Universidad San Carlos, Guatemala.
- Heinrich, H. (1931) *Industrial Accident Prevention*. New York: Editorial McGraw-Hill

- Instituto Jane Goodall, (Fecha de consulta: febrero/2019). *Etología de los chimpancés*. Recuperado de: <http://www.janegoodall.es/es/etologia.html>
- Labrador, F. (2008). *Técnicas de modificación de conducta*. Madrid, España: Editorial Piramide
- McSween, T. (1993). Mejorando su seguridad con el enfoque conductual. *HydroCarbon Processing*, 2(2), 1-17
- McSween, T. (2003). *El proceso de seguridad basado en valores*. Bogotá, Colombia: Consejo colombiano de seguridad.
- Martínez, C. (2015). *La Gestión de la Seguridad Basada en los Comportamientos*. Bogotá, Colombia: Revista Colombiana de Salud Ocupacional
- Martínez, C. (2014). *El proceso de Gestión de la Seguridad Basada en el Comportamiento: Actuación de los Supervisores en empresas de Manufactura*. (Tesis de pregrado) Universidad de León, España.
- Meliá, J. (2007). Seguridad basada en el comportamiento. Recuperado de https://www.uv.es/~meliajl/Papers/2007JLM_SBC.pdf
- Mina, N. (2015). *Diseño del programa de seguridad basada en el comportamiento para la empresa agencia de Aduanas ABC REPECEV Nivel 1*. (Tesis de pregrado) Corporación Universitaria Minuto de Dios, Colombia.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú. (2012). *Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Recuperado de: <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/reglamento-de-la-ley-n-29783-ley-de-seguridad-y-salud-en-e-decreto-supremo-n-005-2012-tr-781249-1/>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú. (2017). *Anuario Estadístico 2017*. Recuperado de: https://gobpe-production.s3.amazonaws.com/uploads/document/file/229919/Anuario_2017_opt.pdf
- Montero, R. (2003). *Siete principios de la Seguridad Basada en los Comportamientos, Prevención, Trabajo y Salud*, (25), 4-11.
- Moreno, R., & Pertuzé, J. (1998). Retroalimentación (feedback): técnica fundamental en la docencia clínica. *Revista Médica de Chile*, p.1-7.

- Organización Mundial de la Salud. (1948). *Organización Mundial de la Salud*. Recuperado de <http://www.who.int/suggestions/faq/es/>
- Rico, D. (2016), *Seguridad basada en el comportamiento. Poder, saber y querer trabajar seguro*. Recuperado de: <http://prevencionar.com/2016/06/05/seguridad-basada-comportamiento-poder-saber-querer-trabajar-seguro/>
- Rebbit, D. (2014). *American Society of Safety Engineers*. Recuperado de <http://www.asse.org/assets/1/7/September1.pdf>
- Reyes, S. (2016). *Efectos del programa de seguridad basado en el comportamiento sobre el índice de las conductas de riesgo para accidentes y problemas musculoesqueléticos en una obra de ingeniería y construcción en lima metropolitana*. (Tesis de pregrado) Universidad Peruana Cayetano Heredia, Perú.
- Salanova, M. (2009). *Psicología de la Salud Ocupacional*. Madrid, España: Editorial Síntesis.
- Sannino, B.D. (2007). *Motivación para la seguridad del trabajo, basada en la conducta*. VII Taller de Seguridad y Salud Ocupacional. Mejorando la Conducta en Seguridad. Concepción, Chile.
- Sulzer-Azaroff, B. (1978). Behavioral ecology and accident prevention. *Journal of Organizational Behavior Management*. Recuperado de: https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1300/J075v02n01_02?journalCode=worg
20
- Yomona, K. (2017). *Implementación del programa piloto seguridad basada en el comportamiento en el área mantenimiento - mina la arena s.a.* (Tesis de pregrado) Universidad Nacional de Trujillo, Perú.

ANEXOS

Anexo 1:

Evaluación de comportamiento seguro de un personal del área de Compras.

EVALUACION: COMPORTAMIENTO SEGURO

NOMBRE: Grijalva Calderon, Julia

AREA: Compras

FECHA: 04/02/19

NOTA

20

Marque la respuesta correcta según los enunciados:

1. Seguridad en el trabajo tiene como objetivo:
 - a) La aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo. 5
 - b) Buscar el bienestar laboral del empleador para evitar accidentes de trabajo.
 - c) Todas las anteriores.

2. El significado de peligro y riesgo es:
 - a) Peligro es la probabilidad que se materialice el riesgo y el riesgo es todo aquello con potencial de ocasionar un daño al trabajador.
 - b) Peligro es todo aquello con potencial de ocasionar un daño y riesgo es la probabilidad que se materialice el peligro identificado. 5
 - c) Ninguna de las anteriores.

3. El significado de accidente de trabajo es:
 - a) Es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. 5
 - b) Es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que no produzca en el trabajador una lesión orgánica, sino solo daño material.
 - c) Ninguna de las anteriores.

4. Trabajar seguro es:
 - a) Seguir paso a paso las actividades de una tarea para evitar accidentes.
 - b) Identificar peligros y aplicar métodos para minimizar o eliminar el riesgo.
 - c) Todas las anteriores. 5

Marque con un aspa (x) donde corresponda:

PREGUNTAS	SI	NO
1. ¿Su jefe inmediato le corrige si hace alguna actividad incorrectamente poniendo en peligro su seguridad?	X	
2. ¿Su jefe inmediato lo felicita o premia cuando hacen sus funciones correctamente?	X	
3. ¿Ha sufrido algún accidente de trabajo en la empresa?	X	
4. Si su respuesta fue si, mencione cual: <u>...Corte...l.c.v.e...con...la...figura.</u>		

Anexo 2:

Reunión con los gerentes y supervisores de la empresa Overprime Manufacturing S.A.C sobre la importancia de la Implementación del Programa SBC.



Anexo 3:

Conformación del equipo diseño/guía



Anexo 4:

Proceso de Observación usando el Check List para el área de fabricaciones en el cual se evidencia que realiza comportamiento seguro a la actividad de engrase de máquinas al realizar las posiciones adecuadas, uso de herramientas y EPPs; y aplicar los procedimientos correctos para la aplicación.

OVERPRIME MANUFACTURING S.A.C		CÓDIGO	OM.020.F.33
SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL Y MEDIO AMBIENTE		VERSIÓN	01
"LA SEGURIDAD ES AUTOESTIMA POR ESO : "YO, ME QUIERO "		FECHA	20/01/2019
TARJETA DE OBSERVACION DE CSC		PÁGINA	1 de 1
Observador:	Jhon Huamani Vilcapoma		Fecha: 20-03-2019
Área visitada:	Fabricaciones	CMC	<input checked="" type="checkbox"/> Contratista
Actividad:	<input checked="" type="checkbox"/> Normal <input type="checkbox"/> No Rutinario <input type="checkbox"/> No planificada	Hora Inicial: 3:00 PM	Nº personas: 1
Realización con coach:	<input checked="" type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	Nombre del coach: Yulissa Villegas Lopez	
Actividad / tarea observada:	Engrase de máquinas		
Lugar o zona específica:	Taller de fabricaciones		
I. REGISTRO DE COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS DURANTE LA TAREA			
CATEGORÍAS DE OBSERVACIÓN		COMPORTAMIENTO	
A. POSICIONES DE LAS PERSONAS		SEGURO	RIESGO
A.1	Puntos de aprisionamiento (quedar atrapado por partes móviles o entre objetos)	<input checked="" type="checkbox"/>	
A.2	Subir y bajar (caída a un mismo o distinto nivel, se usa los tres puntos de apoyo)	<input checked="" type="checkbox"/>	
A.3	Línea de fuego (ser impactado, caída de rocas, izaje de cargas, sustancias químicas, etc)		<input checked="" type="checkbox"/>
A.4	Hacer movimientos repetitivos (gira, sube, baja, forzando la columna)	<input checked="" type="checkbox"/>	
A.5	Adoptar posturas disergonómicas o estáticas (mantiene una postura sin forzar la columna)	<input checked="" type="checkbox"/>	
A.6	Hacer esfuerzo excesivo o forzoso (empuja, jala, forzando la columna o torax)	<input checked="" type="checkbox"/>	
A.7	Contacto con corriente eléctrica		<input checked="" type="checkbox"/>
A.8	Mantenerse atento a la tarea y por donde transita	<input checked="" type="checkbox"/>	
B. HERRAMIENTAS Y EQUIPOS		SEGURO	RIESGO
B.1	Herramienta y/o Equipo para la actividad específica (adecuados para el trabajo, utilizado de manera segura)	<input checked="" type="checkbox"/>	
B.2	Herramienta y/o Equipo en buenas condiciones (no deteriorados, no hechizas, tiene el check list de preuso, cinta de inspección)	<input checked="" type="checkbox"/>	
B.3	Herramientas y/o equipo con dispositivos de protección (tienen guardas o protección)	<input checked="" type="checkbox"/>	
B.4	Otros, Especifique:		<input checked="" type="checkbox"/>
C. EPP's (Uso, Conservación y Ajustes)		SEGURO	RIESGO
C.1	Protección de la cabeza		<input checked="" type="checkbox"/>
C.2	Protección de ojos y cara	<input checked="" type="checkbox"/>	
C.3	Protección del Sistema respiratorio		<input checked="" type="checkbox"/>
C.4	Protección de oídos	<input checked="" type="checkbox"/>	
C.5	Protección de brazos y manos	<input checked="" type="checkbox"/>	
C.6	Protección piernas y pies	<input checked="" type="checkbox"/>	
C.7	Protección especial (Usa arnes, EPP para soldar, otros equipos, según la actividad)		<input checked="" type="checkbox"/>
D. ESTANDARES / PROCEDIMIENTOS / BUENAS PRÁCTICAS DE OPERACIÓN		SEGURO	RIESGO
D.1	Disponible y cumple con el Procedimiento (esta disponible en la actividad en caso de olvido o duda)	<input checked="" type="checkbox"/>	
D.2	PETAR/ IPERC/ Continuo/orden de trabajo (Intervino en su elaboración/ se encuentra en el lugar de trabajo/Desviaciones de la práctica con lo escrito/ esta firmado por supervisor o responsable de turno)	<input checked="" type="checkbox"/>	
D.3	Energía cero (aplica procedimiento para bloquear, despresurizar, desenergizar, drenar y etiquetar según los estándares establecidos)	<input checked="" type="checkbox"/>	
D.4	Señalización y aislamiento del área/ coordinación por trabajos simultáneos (se aplica para trabajos de riesgo)	<input checked="" type="checkbox"/>	
D.5	Equipos funcionando sin guardas o con guardas inadecuadas/ deterioradas/ mal colocadas		<input checked="" type="checkbox"/>
D.6	Orden y limpieza (el área esta ordenada, los materiales almacenados correctamente etiquetados/ compatibilidad entre los materiales almacenados/ area libre, no obstruida para salir en caso de emergencia)	<input checked="" type="checkbox"/>	
E. Vehículos Móviles Livianos y Pesados		SEGURO	RIESGO
E.1	Realiza el check list del vehículo según procedimiento		<input checked="" type="checkbox"/>
E.2	Conduce dentro de los límites de velocidad permitidos		<input checked="" type="checkbox"/>
E.3	Operar el equipo con (Autorización vigente y ajustado al equipo)		<input checked="" type="checkbox"/>
E.4	Usa (n) cinturón de seguridad y se desempeña cumpliendo con la señalización correcta de tránsito en toda la unidad		<input checked="" type="checkbox"/>
Total de Comportamientos:		18	0
			11

Anexo 5:

- a. Proceso de Observación usando el Check List para el área de fabricaciones en el cual se evidencia que realiza comportamientos inseguros en la actividad de cambio de filtro, el cual adopta posturas disergonomicas; al estar realizando el engrase y tomando tiempo para descansar los músculos.

OVERPRIME MANUFACTURING S.A.C		CÓDIGO	OM.020.F.33	OVERPRIME MANUFACTURING S.A.C	
SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL Y MEDIO AMBIENTE		VERSIÓN	01		
"LA SEGURIDAD ES AUTOESTIMA POR ESO : "YO, ME QUIERO "		FECHA	20/01/2019		
TARJETA DE OBSERVACION DE CSC		PÁGINA	1 de 1		
Observador:	Jhon Huamani Vilcapoma		Fecha:	11-03-2019	
Área visitada:	Fabricaciones	CMC	<input checked="" type="checkbox"/>	Contratista	N° personas: 2
Actividad:	<input checked="" type="checkbox"/> Normal () No Rutinario () No planificada	Hora Inicial: 12:15 PM		Hora Final: 1:00 PM	
Realización con coach:	<input checked="" type="checkbox"/> Si	No	Nombre del coach: Julissa Villegas Lopez		
Actividad / tarea observada:	Cambio de filtro del equipo D3100				
Lugar o zona específica:	Taller de fabricaciones				
I. REGISTRO DE COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS DURANTE LA TAREA					
CATEGORIAS DE OBSERVACIÓN			COMPORTAMIENTO		
A. POSICIONES DE LAS PERSONAS			SEGURO	RIESGO	NO APLICA
A.1	Puntos de aprisionamiento (quedar atrapado por partes móviles o entre objetos)		<input checked="" type="checkbox"/>		
A.2	Subir y bajar (caída a un mismo o distinto nivel, se usa los tres puntos de apoyo)				<input checked="" type="checkbox"/>
A.3	Línea de fuego (ser impactado, caída de rocas, izaje de cargas, sustancias químicas, etc)				<input checked="" type="checkbox"/>
A.4	Hacer movimientos repetitivos (gira, sube, baja, forzando la columna)				<input checked="" type="checkbox"/>
A.5	Adoptar posturas disergonómicas o estáticas (mantiene una postura sin forzar la columna)			<input checked="" type="checkbox"/>	
A.6	Hacer esfuerzo excesivo o forzoso (empuja, jala, forzando la columna o torax)		<input checked="" type="checkbox"/>		
A.7	Contacto con corriente eléctrica				<input checked="" type="checkbox"/>
A.8	Mantenerse atento a la tarea y por donde transita		<input checked="" type="checkbox"/>		
B. HERRAMIENTAS Y EQUIPOS			SEGURO	RIESGO	NO APLICA
B.1	Herramienta y/o Equipo para la actividad específica (adecuados para el trabajo, utilizado de manera segura)		<input checked="" type="checkbox"/>		
B.2	Herramienta y/o Equipo en buenas condiciones (no deteriorados, no hechizas, tiene el check list de preuso, cinta de inspección)		<input checked="" type="checkbox"/>		
B.3	Herramientas y/o equipo con dispositivos de protección (tienen guardas o protección)		<input checked="" type="checkbox"/>		
B.4	Otros, Especifique:				<input checked="" type="checkbox"/>
C. EPP's (Uso, Conservación y Ajustes)			SEGURO	RIESGO	NO APLICA
C.1	Protección de la cabeza				<input checked="" type="checkbox"/>
C.2	Protección de ojos y cara		<input checked="" type="checkbox"/>		
C.3	Protección del Sistema respiratorio				<input checked="" type="checkbox"/>
C.4	Protección de oídos		<input checked="" type="checkbox"/>		
C.5	Protección de brazos y manos		<input checked="" type="checkbox"/>		
C.6	Protección piernas y pies		<input checked="" type="checkbox"/>		
C.7	Protección especial (Usa arnes, EPP para soldar, otros equipos, según la actividad)				<input checked="" type="checkbox"/>
D. ESTANDARES / PROCEDIMIENTOS / BUENAS PRÁCTICAS DE OPERACIÓN			SEGURO	RIESGO	NO APLICA
D.1	Disponible y cumple con el Procedimiento (esta disponible en la actividad en caso de olvido o duda)		<input checked="" type="checkbox"/>		
D.2	PETAR/ IPERC/ Continuo/orden de trabajo (Intervino en su elaboración/ se encuentra en el lugar de trabajo/Desviaciones de la práctica con lo escrito/ esta firmado por supervisor o responsable de turno)		<input checked="" type="checkbox"/>		
D.3	Energía cero (aplica procedimiento para bloquear, despresurizar, desenergizar, drenar y etiquetar según los estándares establecidos)				<input checked="" type="checkbox"/>
D.4	Señalización y aislamiento del área/ coordinación por trabajos simultaneos (se aplica para trabajos de riesgo)				<input checked="" type="checkbox"/>
D.5	Equipos funcionando sin guardas o con guardas inadecuadas/ deterioradas/ mal colocadas				<input checked="" type="checkbox"/>
D.6	Orden y limpieza (el área esta ordenada, los materiales almacenados correctamente etiquetados/ compatibilidad entre los materiales almacenados/ area libre, no obstruida para salir en caso de emergencia)		<input checked="" type="checkbox"/>		
E. Vehículos Móviles Livianos y Pesados			SEGURO	RIESGO	NO APLICA
E.1	Realiza el check list del vehículo según procedimiento				<input checked="" type="checkbox"/>
E.2	Conduce dentro de los límites de velocidad permitidos				<input checked="" type="checkbox"/>
E.3	Operar el equipo con (Autorización vigente y ajustado al equipo)				<input checked="" type="checkbox"/>
E.4	Usa (n) cinturón de seguridad y se desempeña cumpliendo con la señalización correcta de tránsito en toda la unidad				<input checked="" type="checkbox"/>
Total de Comportamientos:			13	1	15

b. Como proceso de retroalimentación, el encargado de realizar el Check list, le indica que pare la actividad e indicándole la correcta posición que debe de tomar al realizar el engrase de máquinas y propone para la próxima brindar una charla de sensibilización sobre posturas correctas.

II. RETROALIMENTACIÓN DE LOS COMPORTAMIENTOS DE RIESGOS OBSERVADOS									
COMENTARIOS									
AL: desmontar un componente del equipo									
QUE: se realizara el cambio de filtro									
CON RIESGO DE: lumbalgia o males de columna									
¿Por qué 1?: No le tomo importancia									
¿Por qué 2?: Quería acabar rapido la tarea									
¿Por qué 3?: Por la hora de almuerzo									
¿Por qué 4?:									
¿Por qué 5?:									
SOLUCIÓN PROPUESTA: ¿Qué propone para corregir el comportamiento de riesgo en este momento y cómo lo hará para continuar con la tarea? Muestre cómo									
Parar la actividad y realizar la retroalimentación de Levantamiento Correcto de carga.									
¿Qué propone para que la proxima vez, no se repita el comportamiento de riesgo?									
En la charla diaria, brindar sensibilización de la importancia de las posturas									
CLASIFICACIÓN DE INCIDENTES SEGUN TIPO, ASOCIADOS AL RIESGO IDENTIFICADO									
HACER EL REPORTE DE INCIDENTE PARA Y REGISTRAR EN EL PEOPLE ← INCAPAZ <input type="checkbox"/> CAPAZ <input type="checkbox"/> ACEPTÓ RETROALIMENTACIÓN - SE COMPROMETIÓ <input checked="" type="checkbox"/>									
BARRERA COMPORTAMENTAL									
1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 8 <input checked="" type="checkbox"/>									
CLASIFICACIÓN DE INCIDENTES SEGUN TIPO, ASOCIADOS AL RIESGO IDENTIFICADO									
1.- Caída de personas	5. Choques o Golpes por objeto durante el manipuleo de materiales	9. Atrapado por succión de mineral / desmornte.	13. Golpes por herramientas.	17. Exposición a, o contacto con tormentas eléctricas (calda de	21. Esfuerzos excesivos o falsos movimientos				
2.- Caída de objetos	6. Choques contra o atrapado en o golpes por vehículo motorizado (Tránsito vehicular).	10. Atrapado por derrumbe, deslizamiento, soplado de mineral o desmornte.	14. Exposición a, o contacto con temperaturas extremas.	18. Exposición a, o contacto con sustancias peligrosas.	22. Otros (especificar).				
3.-Desprendimiento de Rocas	7. Atrapado por o golpes por maquinarias en movimiento	11. Atrapado o golpes durante perforación	15. Exposición a, o contacto con energía eléctrica.	19. Exposición a, o contacto por inhalación con gases tóxicos / asfixiantes (ventilación deficiente)					
4. Choques contra objetos durante el carguo y descarga de mineral/desmornte.	8. Atrapado en chutes o tolvas y otros durante desatoro.	12. Golpes por objetos en detonación de explosivos.	16. Exposición a, o contacto con radiaciones	20. Exposición a, o contacto por ingestión de alimentos (retroalimentación)					
GUIA PARA IDENTIFICAR COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS									
<p>Recuerde:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Observe en campo detenidamente la interrelación entre el hombre y las condiciones. 2. Esta trabajando en una condición segura o condición de riesgo (SUBESTANDAR) 3. Marque en la tarjeta esos comportamientos asociados a la condición. 4. Pregunte para identificar si sabe (tiene conocimiento y experiencia) ó no sabe (sin o con poco conocimiento) 5. Los porq que de cada comportamiento riesgo, le permitirá identificar la barrera correctamente. 									
COMENTARIOS									
AL:									
QUE:									
CON RIESGO DE:									
¿Por qué 1?:									
¿Por qué 2?:									
¿Por qué 3?:									
¿Por qué 4?:									
¿Por qué 5?:									
SOLUCIÓN PROPUESTA: ¿Qué propone para corregir el comportamiento de riesgo en este momento y cómo lo hará para continuar con la tarea? Muestre cómo									
¿Qué propone para que no se repita este comportamiento de riesgo ?									
HACER EL REPORTE DE INCIDENTE PARA Y REGISTRAR EN EL PEOPLE ← INCAPAZ <input type="checkbox"/> CAPAZ <input type="checkbox"/> ACEPTÓ RETROALIMENTACIÓN - SE COMPROMETIÓ <input type="checkbox"/>									
BARRERA COMPORTAMENTAL									
1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 8 <input type="checkbox"/>									
CLASIFICACIÓN DE INCIDENTES SEGUN TIPO, ASOCIADOS AL RIESGO IDENTIFICADO									
1.- Caída de personas	5. Choques o Golpes por objeto durante el manipuleo de materiales	9. Atrapado por succión de mineral / desmornte.	13. Golpes por herramientas.	17. Exposición a, o contacto con tormentas eléctricas (calda de	21. Esfuerzos excesivos o falsos movimientos				
2.- Caída de objetos	6. Choques contra o atrapado en o golpes por vehículo motorizado (Tránsito vehicular).	10. Atrapado por derrumbe, deslizamiento, soplado de mineral o desmornte.	14. Exposición a, o contacto con temperaturas extremas.	18. Exposición a, o contacto con sustancias peligrosas.	22. Otros (especificar).				
3.-Desprendimiento de Rocas	7. Atrapado por o golpes por maquinarias en movimiento	11. Atrapado o golpes durante perforación	15. Exposición a, o contacto con energía eléctrica.	19. Exposición a, o contacto por inhalación con gases tóxicos / asfixiantes (ventilación deficiente)					
4. Choques contra objetos durante el carguo y descarga de mineral/desmornte.	8. Atrapado en chutes o tolvas y otros durante desatoro.	12. Golpes por objetos en detonación de explosivos.	16. Exposición a, o contacto con radiaciones	20. Exposición a, o contacto por ingestión de alimentos (retroalimentación)					
BARRERAS COMPORTAMENTALES									
<p>1. IDENTIFICACIÓN Y RESPUESTA AL RIESGO: Inexperiencia: Colaborador sin experiencia, cuando no ha sido entrenado en la actividad que va a realizar y no percibe el riesgo en su justo valor / Hábito: Cuando el colaborador después de haber trabajado durante un largo periodo próximo al riesgo, se acostumbra a esta exposición, principalmente cuando no sufre lesiones o enfermedades tomando sensación de seguridad que nada le va a ocurrir.</p> <p>2. PROCESOS INSUFICIENTES / INADECUADOS: (Aplica cuando el ciclo de algún proceso (logístico, mantenimiento, capacitación de personal, supervisión, operaciones, seguridad, etc.) no se cierra por completo.</p> <p>3. RECONOCIMIENTO / RECOMPENSA: Formal: Evaluación de desempeño. Informal: Presión de los colegas / Foco en la Producción. Se habla de Recompensa/Reconocimiento cuando el colaborador percibe que se le reconoce más al que hace la tarea poniendo como prioridad la producción mas que su esfuerzo en temas de seguridad, esta barrera aplica cuando los colaboradores trabajan con foco en producción y no en prevención.</p> <p>4. INSTALACIONES / EQUIPOS / HERRAMIENTAS: Proyecto / Instalación / Equipos y Herramientas: Se refiere cuando no existe alguna instalación (plataforma, escalera, etc.), equipo, herramienta, que elimine el riesgo de ocurrencia de un accidente para los colaboradores.</p> <p>5. INCUMPLIMIENTO DE LOS PROCEDIMIENTOS: Comunicación. Aplica cuando el procedimiento que el colaborador debe seguir no es confiable, debido a que ya cambió el proceso o no fue elaborado por el personal adecuado. Valores / Percepciones / También algunos colaboradores no siguen el procedimiento por considerarlo extenso y que le retrasa , percibiendolo de la misma forma de la supervisión.</p> <p>6. FACTORES PERSONALES: Selección / Limitación Física: Permanente o Temporal. Cuando existe alguna limitación física (temporal o permanente) que no le permita desempeñar de manera adecuada su función. <i>Ejemplos son: malestar físico, fatiga</i></p> <p>7. CULTURA: Valores Organizacionales / Valores compartidos por un grupo. Se refiere a los valores (principios de acción, en lo que es más importante para la persona, en sus creencias como parte de esta organización) adoptados por el colaborador ya sea por el grupo con el que trabaja o por la empresa.</p> <p>8. ELECCIÓN PERSONAL: Decidir tener comportamientos de riesgo. Cuando el colaborador tiene los conocimientos requeridos y las condiciones seguras en equipos/ herramientas/instalaciones y ambiente de trabajo, pero aún así no quiere cumplir con las normas, buscando su comodidad y no salir de su zona de confort ó conveniencia.</p>									

Anexo 6:

Proceso de Observación usando el Check List para el área de almacén en el cual se evidencia que realiza comportamiento seguro a la actividad de recepción de mercadería al realizar las posiciones adecuadas, uso de herramientas y EPPs; y aplicar los procedimientos correctos para la aplicación.

OVERPRIME MANUFACTURING S.A.C		CÓDIGO	OM.020.F.33
SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL Y MEDIO AMBIENTE		VERSIÓN	01
"LA SEGURIDAD ES AUTOESTIMA POR ESO : "YO, ME QUIERO "		FECHA	20/01/2019
TARJETA DE OBSERVACION DE CSC		PÁGINA	1 de 1
Observador:	MARIO FLORES, MANUEL ALBERTO		Fecha: 25/03/19
Área visitada:	ALMACEN	CMC	<input checked="" type="checkbox"/>
Actividad:	(X) Normal () No Rutinario () No planificada	Contratista	N° personas: 1
Realización con coach:	<input checked="" type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	Nombre del coach: YULISSA VILLEGAS LOPEZ	
Actividad / tarea observada:	RECEPCION DE MERCADERIA		
Lugar o zona específica:	ALMACEN		
I. REGISTRO DE COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS DURANTE LA TAREA			
CATEGORÍAS DE OBSERVACIÓN		COMPORTAMIENTO	
A. POSICIONES DE LAS PERSONAS		SEGURO	RIESGO
A.1	Puntos de aprisionamiento (quedar atrapado por partes móviles o entre objetos)		<input checked="" type="checkbox"/>
A.2	Subir y bajar (caída a un mismo o distinto nivel, se usa los tres puntos de apoyo)	<input checked="" type="checkbox"/>	
A.3	Línea de fuego (ser impactado, caída de rocas, izaje de cargas, sustancias químicas, etc)		<input checked="" type="checkbox"/>
A.4	Hacer movimientos repetitivos (gira, sube, baja, forzando la columna)	<input checked="" type="checkbox"/>	
A.5	Adoptar posturas disergonómicas o estáticas (mantiene una postura sin forzar la columna)	<input checked="" type="checkbox"/>	
A.6	Hacer esfuerzo excesivo o forzoso (empuja, jala, forzando la columna o torax)	<input checked="" type="checkbox"/>	
A.7	Contacto con corriente eléctrica		<input checked="" type="checkbox"/>
A.8	Mantenerse atento a la tarea y por donde transita	<input checked="" type="checkbox"/>	
B. HERRAMIENTAS Y EQUIPOS		SEGURO	RIESGO
B.1	Herramienta y/o Equipo para la actividad específica (adecuados para el trabajo, utilizado de manera segura)	<input checked="" type="checkbox"/>	
B.2	Herramienta y/o Equipo en buenas condiciones (no deteriorados, no hechizas, tiene el check list de preuso, cinta de inspección)	<input checked="" type="checkbox"/>	
B.3	Herramientas y/o equipo con dispositivos de protección (tienen guardas o protección)		<input checked="" type="checkbox"/>
B.4	Otros, Especifique:		<input checked="" type="checkbox"/>
C. EPP's (Uso, Conservación y Ajustes)		SEGURO	RIESGO
C.1	Protección de la cabeza		<input checked="" type="checkbox"/>
C.2	Protección de ojos y cara	<input checked="" type="checkbox"/>	
C.3	Protección del Sistema respiratorio		<input checked="" type="checkbox"/>
C.4	Protección de oídos	<input checked="" type="checkbox"/>	
C.5	Protección de brazos y manos	<input checked="" type="checkbox"/>	
C.6	Protección piernas y pies	<input checked="" type="checkbox"/>	
C.7	Protección especial (Usa arnes, EPP para soldar, otros equipos, según la actividad)		<input checked="" type="checkbox"/>
D. ESTÁNDARES / PROCEDIMIENTOS / BUENAS PRÁCTICAS DE OPERACIÓN		SEGURO	RIESGO
D.1	Disponible y cumple con el Procedimiento (esta disponible en la actividad en caso de olvido o duda)	<input checked="" type="checkbox"/>	
D.2	PETAR/ IPERC/ Continuo/orden de trabajo (Intervino en su elaboración/ se encuentra en el lugar de trabajo/Desviaciones de la práctica con lo escrito/ esta firmado por supervisor o responsable de turno)		<input checked="" type="checkbox"/>
D.3	Energía cero (aplica procedimiento para bloquear, despresurizar, desenergizar, drenar y etiquetar según los estándares establecidos)		<input checked="" type="checkbox"/>
D.4	Señalización y aislamiento del área/ coordinación por trabajos simultaneos (se aplica para trabajos de riesgo)		<input checked="" type="checkbox"/>
D.5	Equipos funcionando sin guardas o con guardas inadecuadas/ deterioradas/ mal colocadas		<input checked="" type="checkbox"/>
D.6	Orden y limpieza (el área esta ordenada, los materiales almacenados correctamente etiquetados/ compatibilidad entre los materiales almacenados/ area libre, no obstruida para salir en caso de emergencia)	<input checked="" type="checkbox"/>	
E. Vehículos Móviles Livianos y Pesados		SEGURO	RIESGO
E.1	Realiza el check list del vehículo según procedimiento		<input checked="" type="checkbox"/>
E.2	Conduce dentro de los límites de velocidad permitidos		<input checked="" type="checkbox"/>
E.3	Operar el equipo con (Autorización vigente y ajustado al equipo)		<input checked="" type="checkbox"/>
E.4	Usa (n) cinturón de seguridad y se desempeña cumpliendo con la señalización correcta de tránsito en toda la unidad		<input checked="" type="checkbox"/>
Total de Comportamientos:		13	0

Anexo 7:

- a. Proceso de Observación usando el Check List para el área de almacén, en el cual se evidencia que realiza comportamientos inseguros en la actividad de manipulación de productos de limpieza, el cual adopta se observa las posturas inadecuadas al momento de levantar los productos de limpieza.

OVERPRIME MANUFACTURING S.A.C		CÓDIGO	OM.020.F.33	OVERPRIME MANUFACTURING S.A.C				
SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL Y MEDIO AMBIENTE		VERSIÓN	01					
"LA SEGURIDAD ES AUTOESTIMA POR ESO : "YO, ME QUIERO "		FECHA	20/01/2019					
TARJETA DE OBSERVACION DE CSC		PÁGINA	1 de 1					
Observador:	MATEO FUJIO, MANUEL ALBERTO		Fecha:	20/01/19				
Área visitada:	ALMACEN	CMC	<input checked="" type="checkbox"/>	Contratista	N° personas:	1		
Actividad:	(X) Normal () No Rutinario () No planificada	Hora Inicial:		2:00 PM	Hora Final:		2:30 PM	
Realización con coach:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> No	Nombre del coach:					YUSSA VILLEGAS LOPEZ
Actividad / tarea observada:								
MANIPULACION Y CARGA DE CYCLEAN								
Lugar o zona específica:								
ZONA DE ALMACENAMIENTO								
I. REGISTRO DE COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS DURANTE LA TAREA								
CATEGORIAS DE OBSERVACIÓN				COMPORTAMIENTO				
A. POSICIONES DE LAS PERSONAS				SEGURO	RIESGO	NO APLICA		
A.1	Puntos de aprisionamiento (quedar atrapado por partes móviles o entre objetos)			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
A.2	Subir y bajar (caída a un mismo o distinto nivel, se usa los tres puntos de apoyo)			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
A.3	Línea de fuego (ser impactado, caída de rocas, izaje de cargas, sustancias químicas, etc)					<input checked="" type="checkbox"/>		
A.4	Hacer movimientos repetitivos (gira, sube, baja, forzando la columna)				<input checked="" type="checkbox"/>			
A.5	Adoptar posturas disergonómicas o estáticas (mantiene una postura sin forzar la columna)			<input checked="" type="checkbox"/>				
A.6	Hacer esfuerzo excesivo o forzoso (empuja, jala, forzando la columna o torax)			<input checked="" type="checkbox"/>				
A.7	Contacto con corriente eléctrica					<input checked="" type="checkbox"/>		
A.8	Mantenerse atento a la tarea y por donde transita			<input checked="" type="checkbox"/>				
B. HERRAMIENTAS Y EQUIPOS				SEGURO	RIESGO	NO APLICA		
B.1	Herramienta y/o Equipo para la actividad específica (adecuados para el trabajo, utilizado de manera segura)			<input checked="" type="checkbox"/>				
B.2	Herramienta y/o Equipo en buenas condiciones (no deteriorados, no hechizas, tiene el check list de preuso, cinta de inspección)					<input checked="" type="checkbox"/>		
B.3	Herramientas y/o equipo con dispositivos de protección (tienen guardas o protección)					<input checked="" type="checkbox"/>		
B.4	Otros, Especifique:					<input checked="" type="checkbox"/>		
C. EPP's (Uso, Conservación y Ajustes)				SEGURO	RIESGO	NO APLICA		
C.1	Protección de la cabeza					<input checked="" type="checkbox"/>		
C.2	Protección de ojos y cara			<input checked="" type="checkbox"/>				
C.3	Protección del Sistema respiratorio					<input checked="" type="checkbox"/>		
C.4	Protección de oídos			<input checked="" type="checkbox"/>				
C.5	Protección de brazos y manos			<input checked="" type="checkbox"/>				
C.6	Protección piernas y pies			<input checked="" type="checkbox"/>				
C.7	Protección especial (Usa arnes, EPP para soldar, otros equipos, según la actividad)					<input checked="" type="checkbox"/>		
D. ESTANDARES / PROCEDIMIENTOS / BUENAS PRÁCTICAS DE OPERACIÓN				SEGURO	RIESGO	NO APLICA		
D.1	Disponible y cumple con el Procedimiento (esta disponible en la actividad en caso de olvido o duda)			<input checked="" type="checkbox"/>				
D.2	PETAR/ IPERC/ Continuo/orden de trabajo (Intervino en su elaboración/ se encuentra en el lugar de trabajo/Desviaciones de la práctica con lo escrito/ esta firmado por supervisor o responsable de turno)			<input checked="" type="checkbox"/>				
D.3	Energía cero (aplica procedimiento para bloquear, despresurizar, desenergizar, drenar y etiquetar según los estándares establecidos)					<input checked="" type="checkbox"/>		
D.4	Señalización y aislamiento del área/ coordinación por trabajos simultaneos (se aplica para trabajos de riesgo)					<input checked="" type="checkbox"/>		
D.5	Equipos funcionando sin guardas o con guardas inadecuadas/ deterioradas/ mal colocadas					<input checked="" type="checkbox"/>		
D.6	Orden y limpieza (el área esta ordenada, los materiales almacenados correctamente etiquetados/ compatibilidad entre los materiales almacenados/ area libre, no obstruida para salir en caso de emergencia)			<input checked="" type="checkbox"/>				
E. Vehículos Móviles Livianos y Pesados				SEGURO	RIESGO	NO APLICA		
E.1	Realiza el check list del vehículo según procedimiento					<input checked="" type="checkbox"/>		
E.2	Conduce dentro de los límites de velocidad permitidos					<input checked="" type="checkbox"/>		
E.3	Operar el equipo con (Autorización vigente y ajustado al equipo)					<input checked="" type="checkbox"/>		
E.4	Usa (n) cinturón de seguridad y se desempeña cumpliendo con la señalizacion correcta de tránsito en toda la unidad					<input checked="" type="checkbox"/>		
Total de Comportamientos:				22	1	16		

b. Como proceso de retroalimentación, el encargado de realizar el Check list, le indica que pare la actividad y utilice una faja ergonómica que debe de tomar al realizar al momento de realizar levantamiento de carga y para la próxima brindar una charla de sensibilización sobre posturas correctas.

II. RETROALIMENTACIÓN DE LOS COMPORTAMIENTOS DE RIESGOS OBSERVADOS							
COMENTARIOS							
AL: LEVANTAR LOS BLOQUES DE CEMENTO DE 10KG CADA UNO							
QUE: REALIZA EL TRABAJADOR EN UNA MALA POSTURA							
CON RIESGO DE: MALES EN LA COLUMNA							
¿Por qué 1?: NO PERCIBIÓ ATENCIÓN							
¿Por qué 2?: ESTABA DISTRAÍDO							
¿Por qué 3?: HABÍA DEMANDADO CARGA LABORAL							
¿Por qué 4?:							
¿Por qué 5?:							
SOLUCIÓN PROPUESTA: ¿Qué propone para corregir el comportamiento de riesgo en este momento y cómo lo hará para continuar con la tarea? Muestre cómo							
PARA: EL ACO Y UTILIZAR UNA FAJA ERGONOMICA							
¿Qué propone para que la próxima vez, no se repita el comportamiento de riesgo?							
SENSIBILIZACIÓN AL PERSONAL DE IMPORTANCIA DE LAS POSTURAS CORRECTAS							
CLASIFICACIÓN DE INCIDENTES SEGUN TIPO, ASOCIADOS AL RIESGO IDENTIFICADO							
HACER EL REPORTE DE INCIDENTE PARA Y REGISTRAR EN EL PEOPLE							
← INCAPAZ <input type="checkbox"/> CAPAZ <input type="checkbox"/> ACEPTÓ <input checked="" type="checkbox"/> RETROALIMENTACIÓN - SE COMPROMETIÓ <input checked="" type="checkbox"/>							
BARRERA COMPORTAMENTAL							
1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 8 <input checked="" type="checkbox"/>							
CLASIFICACIÓN DE INCIDENTES SEGUN TIPO, ASOCIADOS AL RIESGO IDENTIFICADO							
1.- Caída de personas	5. Choques o Golpes por objeto durante el manejo de materiales	9. Atrapado por succión de mineral / desmonte	13. Golpes por herramientas	17. Exposición a, o contacto con tormentas eléctricas (caída de	21. Esfuerzos excesivos o falsos movimientos		
2.- Caída de objetos	6. Choques contra o atrapado en o golpes por vehículo motorizado (Tránsito vehicular)	10. Atrapado por derrumbe, deslizamiento, soplado de mineral o desmonte	14. Exposición a, o contacto con temperaturas extremas.	18. Exposición a, o contacto con sustancias peligrosas.	22. Otros (especificar).		
3.- Desprendimiento de Rocas	7. Atrapado por o golpes por maquinarias en movimiento	11. Atrapado o golpes durante perforación	15. Exposición a, o contacto con energía eléctrica.	19. Exposición a, o contacto por inhalación con gases tóxicos / asfixiantes (ventilación deficiente)			
4. Choques contra objetos durante el carguo y descarga de mineral/desmonte	8. Atrapado en chutes o tolvas y otros durante desatoro.	12. Golpes por objetos en detonación de explosivos.	16. Exposición a, o contacto con radiaciones	20. Exposición a, o contacto por ingestión de alimentos (radioactivación)			
GUIA PARA IDENTIFICAR COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS							
<p>Recuerde:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Observe en campo detenidamente la interrelación entre el hombre y las condiciones. 2. Esta trabajando en una condición segura o condición de riesgo (SUBESTANDAR) 3. Marque en la tarjeta esos comportamientos asociados a la condición. 4. Pregunte para identificar si sabe (tiene conocimiento y experiencia) ó no sabe (sin o con poco conocimiento) 5. Los por que de cada comportamiento riesgo, le permitirá identificar la barrera correctamente. 							
COMENTARIOS							
AL:							
QUE:							
CON RIESGO DE:							
¿Por qué 1?:							
¿Por qué 2?:							
¿Por qué 3?:							
¿Por qué 4?:							
¿Por qué 5?:							
SOLUCIÓN PROPUESTA: ¿Qué propone para corregir el comportamiento de riesgo en este momento y cómo lo hará para continuar con la tarea? Muestre cómo							
¿Qué propone para que no se repita este comportamiento de riesgo ?							
HACER EL REPORTE DE INCIDENTE PARA Y REGISTRAR EN EL PEOPLE							
← INCAPAZ <input type="checkbox"/> CAPAZ <input type="checkbox"/> ACEPTÓ <input type="checkbox"/> RETROALIMENTACIÓN - SE COMPROMETIÓ <input type="checkbox"/>							
BARRERA COMPORTAMENTAL							
1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 8 <input type="checkbox"/>							
CLASIFICACIÓN DE INCIDENTES SEGUN TIPO, ASOCIADOS AL RIESGO IDENTIFICADO							
1.- Caída de personas	5. Choques o Golpes por objeto durante el manejo de materiales	9. Atrapado por succión de mineral / desmonte	13. Golpes por herramientas	17. Exposición a, o contacto con tormentas eléctricas (caída de	21. Esfuerzos excesivos o falsos movimientos		
2.- Caída de objetos	6. Choques contra o atrapado en o golpes por vehículo motorizado (Tránsito vehicular)	10. Atrapado por derrumbe, deslizamiento, soplado de mineral o desmonte	14. Exposición a, o contacto con temperaturas extremas.	18. Exposición a, o contacto con sustancias peligrosas.	22. Otros (especificar).		
3.- Desprendimiento de Rocas	7. Atrapado por o golpes por maquinarias en movimiento	11. Atrapado o golpes durante perforación	15. Exposición a, o contacto con energía eléctrica.	19. Exposición a, o contacto por inhalación con gases tóxicos / asfixiantes (ventilación deficiente)			
4. Choques contra objetos durante el carguo y descarga de mineral/desmonte	8. Atrapado en chutes o tolvas y otros durante desatoro.	12. Golpes por objetos en detonación de explosivos.	16. Exposición a, o contacto con radiaciones	20. Exposición a, o contacto por ingestión de alimentos (radioactivación)			
BARRERAS COMPORTAMENTALES							
<p>1. IDENTIFICACIÓN Y RESPUESTA AL RIESGO: Inexperiencia: Colaborador sin experiencia, cuando no ha sido entrenado en la actividad que va a realizar y no percibe el riesgo en su justo valor / Hábito: Cuando el colaborador después de haber trabajado durante un largo período próximo al riesgo, se acostumbra a esta exposición, principalmente cuando no sufre lesiones o enfermedades tomando sensación de seguridad que nada le va a ocurrir.</p> <p>2. PROCESOS INSUFICIENTES / INADECUADOS: (Aplica cuando el ciclo de algún proceso (logístico, mantenimiento, capacitación de personal, supervisión, operaciones, seguridad, etc.) no se cierra por completo.</p> <p>3. RECONOCIMIENTO / RECOMPENSA: Formal: Evaluación de desempeño. Informal: Presión de los colegas / Foco en la Producción. Se habla de Recompensa/Reconocimiento cuando el colaborador percibe que se le reconoce mas al que hace la tarea poniendo como prioridad la producción mas que su esfuerzo en temas de seguridad, esta barrera aplica cuando los colaboradores trabajan con foco en producción y no en prevención.</p> <p>4. INSTALACIONES / EQUIPOS / HERRAMIENTAS: Proyecto / Instalación / Equipos y Herramientas Se refiere cuando no existe alguna instalación (plataforma, escalera, etc.), equipo, herramienta, que elimine el riesgo de ocurrencia de un accidente para los colaboradores.</p> <p>5. INCUMPLIMIENTO DE LOS PROCEDIMIENTOS: Comunicación. Aplica cuando el procedimiento que el colaborador debe seguir no es confiable, debido a que ya cambió el proceso o no fue elaborado por el personal adecuado. Valores / Percepciones / También algunos colaboradores no siguen el procedimiento por considerarlo extenso y que le retrasa , percibiéndolo de la misma forma de la supervisión.</p> <p>6. FACTORES PERSONALES: Selección / Limitación Física: Permanente o Temporal. Cuando existe alguna limitación física (temporal o permanente) que no le permita desempeñar de manera adecuada su función. <i>Entre elementos son: malestar físico, fatiga</i></p> <p>7. CULTURA: Valores Organizacionales / Valores compartidos por un grupo. Se refiere a los valores (principios de acción, en lo que es más importante para la persona, en sus creencias como parte de esta organización) adoptados por el colaborador ya sea por el grupo con el que trabaja o por la empresa.</p> <p>8. ELECCIÓN PERSONAL: Decidir tener comportamientos de riesgo. Cuando el colaborador tiene los conocimientos requeridos y las condiciones seguras en equipos/herramientas/instalaciones y ambiente de trabajo, pero aún así no quiere cumplir con las normas, buscando su comodidad y no salir de su zona de confort ó conveniencia.</p>							

Anexo 8:

Proceso de Observación usando el Check List para el área de T.I. en el cual se evidencia que realiza comportamiento seguro a la actividad de back up de información al realizar las posiciones adecuadas, uso de herramientas y aplicar los procedimientos correctos para la aplicación.

OVERPRIME MANUFACTURING S.A.C		CÓDIGO	OM.020.F.33
SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL Y MEDIO AMBIENTE		VERSIÓN	01
"LA SEGURIDAD ES AUTOESTIMA POR ESO : "YO, ME QUIERO "		FECHA	20/01/2019
TARJETA DE OBSERVACION DE CSC		PÁGINA	1 de 1
Observador:	ADRIAN YUPANGUI JOJE		Fecha: 27-03-2019
Área visitada:	TECNOLOGIA DE INFORMACION	CMC	X
Actividad:	(X) Normal () No Rutinario () No planificada	Contratista	N° personas: 1
Realización con coach:	X Si () No	Nombre del coach:	YULISSA VILLEGAS LOPEZ
Actividad / tarea observada:	BACK UP DE INFORMACION		
Lugar o zona específica:	T.I		
I. REGISTRO DE COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS DURANTE LA TAREA			
CATEGORIAS DE OBSERVACION		COMPORTAMIENTO	
A. POSICIONES DE LAS PERSONAS		SEGURO	RIESGO
A.1	Puntos de aprisionamiento (quedar atrapado por partes móviles o entre objetos)		✓
A.2	Subir y bajar (caída a un mismo o distinto nivel, se usa los tres puntos de apoyo)		✓
A.3	Línea de fuego (ser impactado, caída de rocas, izaje de cargas, sustancias químicas, etc)		✓
A.4	Hacer movimientos repetitivos (gira, sube, baja, forzando la columna)	✓	
A.5	Adoptar posturas disergonómicas o estáticas (mantiene una postura sin forzar la columna)	✓	
A.6	Hacer esfuerzo excesivo o forzoso (empuja, jala, forzando la columna o torax)		✓
A.7	Contacto con corriente eléctrica	✓	
A.8	Mantenerse atento a la tarea y por donde transita	✓	
B. HERRAMIENTAS Y EQUIPOS		SEGURO	RIESGO
B.1	Herramienta y/o Equipo para la actividad específica (adecuados para el trabajo, utilizado de manera segura)	✓	
B.2	Herramienta y/o Equipo en buenas condiciones (no deteriorados, no hechizas, tiene el check list de preuso, cinta de inspección)	✓	
B.3	Herramientas y/o equipo con dispositivos de protección (tienen guardas o protección)		✓
B.4	Otros, Especifique:		✓
C. EPP's (Uso, Conservación y Ajustes)		SEGURO	RIESGO
C.1	Protección de la cabeza		✓
C.2	Protección de ojos y cara		✓
C.3	Protección del Sistema respiratorio		✓
C.4	Protección de oídos		✓
C.5	Protección de brazos y manos		✓
C.6	Protección piernas y pies		✓
C.7	Protección especial (Usa arnes, EPP para soldar, otros equipos, según la actividad)		✓
D. ESTANDARES / PROCEDIMIENTOS / BUENAS PRÁCTICAS DE OPERACIÓN		SEGURO	RIESGO
D.1	Disponible y cumple con el Procedimiento (esta disponible en la actividad en caso de olvido o duda)	✓	
D.2	PETAR/ IPERC/ Continuo/orden de trabajo (Intervino en su elaboración/ se encuentra en el lugar de trabajo/Desviaciones de la práctica con lo escrito/ esta firmado por supervisor o responsable de turno)		✓
D.3	Energía cero (aplica procedimiento para bloquear, despresurizar, desenergizar, drenar y etiquetar según los estándares establecidos)		✓
D.4	Señalización y aislamiento del área/ coordinación por trabajos simultaneos (se aplica para trabajos de riesgo)		✓
D.5	Equipos funcionando sin guardas o con guardas inadecuadas/ deterioradas/ mal colocadas		✓
D.6	Orden y limpieza (el área esta ordenada, los materiales almacenados correctamente etiquetados/ compatibilidad entre los materiales almacenados/ area libre, no obstruida para salir en caso de emergencia)	✓	
E. Vehículos Móviles Livianos y Pesados		SEGURO	RIESGO
E.1	Realiza el check list del vehículo según procedimiento		✓
E.2	Conduce dentro de los límites de velocidad permitidos		✓
E.3	Operar el equipo con (Autorización vigente y ajustado al equipo)		✓
E.4	Usa (n) cinturón de seguridad y se desempeña cumpliendo con la señalizacion correcta de tránsito en toda la unidad		✓
Total de Comportamientos:		8	0
			21

Anexo 9:

- a. Proceso de Observación usando el Check List para el área de T.I. en el cual se evidencia que realiza comportamientos inseguros en la actividad de limpieza de computadoras, el cual adopta se observa la falta de orden y limpieza del lugar de trabajo, obstruyendo el paso

OVERPRIME MANUFACTURING S.A.C		CÓDIGO	OM.020.F.33	OVERPRIME MANUFACTURING S.A.C		
SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL Y MEDIO AMBIENTE		VERSIÓN	01			
"LA SEGURIDAD ES AUTOESTIMA POR ESO : "YO, ME QUIERO "		FECHA	20/01/2019			
TARJETA DE OBSERVACION DE CSC		PÁGINA	1 de 1			
Observador:	ADRIAN YUPANQUI JOVE		Fecha:	19 - 02 - 2019		
Área visitada:	TECNOLOGIA DE INFORMACIONES	CMC	<input checked="" type="checkbox"/>	Contratista	N° personas: 1	
Actividad:	<input checked="" type="checkbox"/> Normal <input type="checkbox"/> No Rutinario <input type="checkbox"/> No planificada		Hora Inicial:	10:00AM	Hora Final:	10:40 AM
Realización con coach:	<input checked="" type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	Nombre del coach:		YULISSA VILLEGAS LOPEZ		
Actividad / tarea observada:	LIMPIEZA DE COMPUTADORAS					
Lugar o zona específica:	T.I.					
I. REGISTRO DE COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS DURANTE LA TAREA						
CATEGORIAS DE OBSERVACIÓN			COMPORTAMIENTO			
A. POSICIONES DE LAS PERSONAS			SEGURO	RIESGO	NO APLICA	
A.1	Puntos de aprisionamiento (quedar atrapado por partes móviles o entre objetos)				<input checked="" type="checkbox"/>	
A.2	Subir y bajar (caída a un mismo o distinto nivel, se usa los tres puntos de apoyo)				<input checked="" type="checkbox"/>	
A.3	Línea de fuego (ser impactado, caída de rocas, izaje de cargas, sustancias químicas, etc)				<input checked="" type="checkbox"/>	
A.4	Hacer movimientos repetitivos (gira, sube, baja, forzando la columna)		<input checked="" type="checkbox"/>			
A.5	Adoptar posturas disergonómicas o estáticas (mantiene una postura sin forzar la columna)		<input checked="" type="checkbox"/>			
A.6	Hacer esfuerzo excesivo o forzoso (empuja, jala, forzando la columna o torax)				<input checked="" type="checkbox"/>	
A.7	Contacto con corriente eléctrica		<input checked="" type="checkbox"/>			
A.8	Mantenerse atento a la tarea y por donde transita		<input checked="" type="checkbox"/>			
B. HERRAMIENTAS Y EQUIPOS			SEGURO	RIESGO	NO APLICA	
B.1	Herramienta y/o Equipo para la actividad específica (adecuados para el trabajo, utilizado de manera segura)		<input checked="" type="checkbox"/>			
B.2	Herramienta y/o Equipo en buenas condiciones (no deteriorados, no hechizas, tiene el check list de preuso, cinta de inspección)		<input checked="" type="checkbox"/>			
B.3	Herramientas y/o equipo con dispositivos de protección (tienen guardas o protección)				<input checked="" type="checkbox"/>	
B.4	Otros, Especifique:				<input checked="" type="checkbox"/>	
C. EPP's (Uso, Conservación y Ajustes)			SEGURO	RIESGO	NO APLICA	
C.1	Protección de la cabeza				<input checked="" type="checkbox"/>	
C.2	Protección de ojos y cara				<input checked="" type="checkbox"/>	
C.3	Protección del Sistema respiratorio				<input checked="" type="checkbox"/>	
C.4	Protección de oídos		<input checked="" type="checkbox"/>			
C.5	Protección de brazos y manos				<input checked="" type="checkbox"/>	
C.6	Protección piernas y pies				<input checked="" type="checkbox"/>	
C.7	Protección especial (Usa arnes, EPP para soldar, otros equipos, según la actividad)				<input checked="" type="checkbox"/>	
D. ESTANDARES / PROCEDIMIENTOS / BUENAS PRÁCTICAS DE OPERACIÓN			SEGURO	RIESGO	NO APLICA	
D.1	Disponible y cumple con el Procedimiento (esta disponible en la actividad en caso de olvido o duda)		<input checked="" type="checkbox"/>			
D.2	PETAR/ IPERC/ Continuo/orden de trabajo (Intervino en su elaboración/ se encuentra en el lugar de trabajo/Desviaciones de la práctica con lo escrito/ esta firmado por supervisor o responsable de turno)		<input checked="" type="checkbox"/>			
D.3	Energía cero (aplica procedimiento para bloquear, despresurizar, desenergizar, drenar y etiquetar según los estándares establecidos)		<input checked="" type="checkbox"/>			
D.4	Señalización y aislamiento del área/ coordinación por trabajos simultaneos (se aplica para trabajos de riesgo)		<input checked="" type="checkbox"/>			
D.5	Equipos funcionando sin guardas o con guardas inadecuadas/ deterioradas/ mal colocadas				<input checked="" type="checkbox"/>	
D.6	Orden y limpieza (el área esta ordenada, los materiales almacenados correctamente etiquetados/ compatibilidad entre los materiales almacenados/ area libre, no obstruida para salir en caso de emergencia)			<input checked="" type="checkbox"/>		
E. Vehículos Móviles Livianos y Pesados			SEGURO	RIESGO	NO APLICA	
E.1	Realiza el check list del vehículo según procedimiento				<input checked="" type="checkbox"/>	
E.2	Conduce dentro de los límites de velocidad permitidos				<input checked="" type="checkbox"/>	
E.3	Operar el equipo con (Autorización vigente y ajustado al equipo)				<input checked="" type="checkbox"/>	
E.4	Usa (n) cinturón de seguridad y se desempeña cumpliendo con la señalización correcta de tránsito en toda la unidad				<input checked="" type="checkbox"/>	
Total de Comportamientos:			11	1	17	

b. Como proceso de retroalimentación, el encargado de realizar el Check list, le indica que pare la actividad y limpie su área de trabajo y como medida complementaria comprar otra mesa de trabajo para poder guardar ahí las computadoras que obstruyan el paso.

II. RETROALIMENTACIÓN DE LOS COMPORTAMIENTOS DE RIESGOS OBSERVADOS									
COMENTARIOS									
AL: REALIZO LA LIMPIEZA DE LA COMPUTADORA, EL PERSONAL									
QUE: REALIZABA LA LIMPIEZA TOMA AGUA ENCIMA DE LA COMPUTADORA									
CON RIESGO DE: FALTA DE ORDEN Y LIMPIEZA									
¿Por qué 1?: NO TENIA ESPACIO									
¿Por qué 2?: NO CUENTA CON UNA MESA DE TRABAJO ADICIONAL									
¿Por qué 3?: ESTA PENDIENTE LA COMPRA									
¿Por qué 4?:									
¿Por qué 5?:									
SOLUCIÓN PROPUESTA: ¿Qué propone para corregir el comportamiento de riesgo en este momento y cómo lo hará para continuar con la tarea? Muestre cómo									
LIMPIAR Y TENER ACCESO A UN TRABAJO CON SEGURIDAD									
¿Qué propone para que la próxima vez, no se repita el comportamiento de riesgo?									
COMPRAR UNA MESA DE TRABAJO									
CLASIFICACIÓN DE INCIDENTES SEGUN TIPO, ASOCIADOS AL RIESGO IDENTIFICADO									
HACER EL REPORTE DE INCIDENTE PARA Y REGISTRAR EN EL PEOPLE									
← INCAPAZ CAPAZ X ACEPTÓ RETROALIMENTACIÓN - SE COMPROMETÍO X									
BARRERA COMPORTAMENTAL 1 2 3 4 X 5 6 7 8 8									
CLASIFICACIÓN DE INCIDENTES SEGUN TIPO, ASOCIADOS AL RIESGO IDENTIFICADO									
1.- Caída de personas	5. Choques o Golpes por objeto durante el manejo de materiales	9. Atrapado por succión de mineral / desmorono	13. Golpes por herramientas.	17. Exposición a, o contacto con tormentas eléctricas (caída de	21. Esfuerzos excesivos o falsos movimientos				
2.- Caída de objetos	6. Choques contra o atrapado en o golpes por vehículo motorizado (Tránsito vehicular)	10. Atrapado por derrumbe, deslizamiento, soplado de mineral o desmorono	14. Exposición a, o contacto con temperaturas extremas.	18. Exposición a, o contacto con sustancias peligrosas.	22. Otros (especificar).				
3.- Desprendimiento de Rocas	7. Atrapado por o golpes por maquinarias en movimiento	11. Atrapado o golpes durante perforación	15. Exposición a, o contacto con energía eléctrica.	19. Exposición a, o contacto por inhalación con gases tóxicos / asfálticos (ventilación deficiente)					
4. Choques contra objetos durante el carguo y descarga de mineral/desmorono	8. Atrapado en chutes o tolvas y otros durante desatoro.	12. Golpes por objetos en detonación de explosivos.	16. Exposición a, o contacto con radiaciones	20. Exposición a, o contacto por ingestión de alimentos (retrovación)					
GUÍA PARA IDENTIFICAR COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS									
<p>Recuerde:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Observe en campo detenidamente la interrelación entre el hombre y las condiciones. 2. Esta trabajando en una condición segura o condición de riesgo (SUBESTANDAR) 3. Marque en la tarjeta esos comportamientos asociados a la condición. 4. Pregunte para identificar si sabe (tiene conocimiento y experiencia) ó no sabe (sin o con poco conocimiento) 5. Los porq que de cada comportamiento riesgo, le permitirá identificar la barrera correctamente. 									
COMENTARIOS									
AL:									
QUE:									
CON RIESGO DE:									
¿Por qué 1?:									
¿Por qué 2?:									
¿Por qué 3?:									
¿Por qué 4?:									
¿Por qué 5?:									
SOLUCIÓN PROPUESTA: ¿Qué propone para corregir el comportamiento de riesgo en este momento y cómo lo hará para continuar con la tarea? Muestre cómo									
¿Qué propone para que no se repita este comportamiento de riesgo ?									
CLASIFICACIÓN DE INCIDENTES SEGUN TIPO, ASOCIADOS AL RIESGO IDENTIFICADO									
HACER EL REPORTE DE INCIDENTE PARA Y REGISTRAR EN EL PEOPLE									
← INCAPAZ CAPAZ ACEPTÓ RETROALIMENTACIÓN - SE COMPROMETÍO									
BARRERA COMPORTAMENTAL 1 2 3 4 5 6 7 8									
1.- Caída de personas	5. Choques o Golpes por objeto durante el manejo de materiales	9. Atrapado por succión de mineral / desmorono	13. Golpes por herramientas.	17. Exposición a, o contacto con tormentas eléctricas (caída de	21. Esfuerzos excesivos o falsos movimientos				
2.- Caída de objetos	6. Choques contra o atrapado en o golpes por vehículo motorizado (Tránsito vehicular)	10. Atrapado por derrumbe, deslizamiento, soplado de mineral o desmorono	14. Exposición a, o contacto con temperaturas extremas.	18. Exposición a, o contacto con sustancias peligrosas.	22. Otros (especificar).				
3.- Desprendimiento de Rocas	7. Atrapado por o golpes por maquinarias en movimiento	11. Atrapado o golpes durante perforación	15. Exposición a, o contacto con energía eléctrica.	19. Exposición a, o contacto por inhalación con gases tóxicos / asfálticos (ventilación deficiente)					
4. Choques contra objetos durante el carguo y descarga de mineral/desmorono	8. Atrapado en chutes o tolvas y otros durante desatoro.	12. Golpes por objetos en detonación de explosivos.	16. Exposición a, o contacto con radiaciones	20. Exposición a, o contacto por ingestión de alimentos (retrovación)					
BARRERAS COMPORTAMENTALES									
1. IDENTIFICACIÓN Y RESPUESTA AL RIESGO: Inexperiencia: Colaborador sin experiencia, cuando no ha sido entrenado en la actividad que va a realizar y no percibe el riesgo en su justo valor / Hábito: Cuando el colaborador después de haber trabajado durante un largo período próximo al riesgo, se acostumbra a esta exposición, principalmente cuando no sufre lesiones o enfermedades tomando sensación de seguridad que nada le va a ocurrir.									
2. PROCESOS INSUFICIENTES / INADECUADOS: (Aplica cuando el ciclo de algún proceso (logístico, mantenimiento, capacitación de personal, supervisión, operaciones, seguridad, etc.) no se cierra por completo.									
3. RECONOCIMIENTO / RECOMPENSA: Formal: Evaluación de desempeño. Informal: Presión de los colegas / Foco en la Producción. Se habla de Reconocimiento/Reconocimiento cuando el colaborador percibe que se le reconoce mas al que hace la tarea poniendo como prioridad la producción mas que su esfuerzo en temas de seguridad, esta barrera aplica cuando los colaboradores trabajan con foco en producción y no en prevención.									
4. INSTALACIONES / EQUIPOS / HERRAMIENTAS: Proyecto / Instalación / Equipos y Herramientas Se refiere cuando no existe alguna instalación (plataforma, escalera, etc.), equipo, herramienta, que elimine el riesgo de ocurrencia de un accidente para los colaboradores.									
5. INCUMPLIMIENTO DE LOS PROCEDIMIENTOS: Comunicación. Aplica cuando el procedimiento que el colaborador debe seguir no es confiable, debido a que ya cambió el proceso o no fue elaborado por el personal adecuado. Valores / Percepciones /También algunos colaboradores no siguen el procedimiento por considerarlo extenso y que le retrasa , percibiendolo de la misma forma de la supervisión.									
6. FACTORES PERSONALES: Selección / Limitación Física: Permanente o Temporal. Cuando existe alguna limitación física (temporal o permanente) que no le permita desempeñar de manera adecuada su función. <i>Otros ejemplos son: malestar físico, fatiga</i>									
7. CULTURA: Valores Organizacionales / Valores compartidos por un grupo. Se refiere a los valores (principios de acción, en lo que es más importante para la persona, en sus creencias como parte de esta organización) adoptados por el colaborador ya sea por el grupo con el que trabaja o por la empresa.									
8. ELECCIÓN PERSONAL: Decidir tener comportamientos de riesgo. Cuando el colaborador tiene los conocimientos requeridos y las condiciones seguras en equipos/ herramientas/instalaciones y ambiente de trabajo, pero aún así no quiere cumplir con las normas, buscando su comodidad y no salir de su zona de confort ó conveniencia.									