

Resumen de congreso

## ***Effectiveness of a safety program based on behavioral indicators in the reduction of behaviors associated with a high labor demand.***

### ***Efectividad de un programa de seguridad basado en indicadores conductuales en la reducción de conductas asociadas a una alta demanda de trabajo.***

Claudia Hernández Rentería<sup>1</sup>, Enrique Pintor Prado<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Maestría en Seguridad e Higiene Ocupacional, Secretaría del Trabajo

Dirección (autor principal): Paseo Presidente Adolfo López Mateos Km.4.5, Vialidad Toluca- Zinacantepec, col. Lindavista, Zinacantepec, México.

Correo electrónico de contacto: claudiahernandezrenteria@hotmail.com

Fecha de envío: 14/06/2019

Fecha de aprobación: 22/06/2019

#### **Introducción.**

Los accidentes de trabajo siguen presentándose y afectando a millones de trabajadores en el mundo. Aún se piensa que sólo con impartir capacitación, dotar de equipo de protección personal o implementando un sistema de normas respetado, en la mayoría de los casos, en función de las sanciones se puede disminuir estas cifras. Pero ¿cómo pretendemos cambiar esta realidad con las herramientas clásicas que hasta nuestros días no han logrado disminuir la recurrencia de comportamientos inseguros y por ende de accidentes?

Siendo que la mayoría de los accidentes de trabajo son atribuibles a las acciones inseguras de los colaboradores, se debe considerar entonces el comportamiento del trabajador como un elemento clave.

El comportamiento inseguro es un reflejo de cómo se percibe el clima de seguridad, así como de los factores psicosociales no afrontados correctamente, y que se encuentran presentes en el lugar de trabajo.

Se ha definido que el clima de seguridad se refiere a aquellas percepciones que tiene el trabajador con respecto a la importancia que la organización le da a la seguridad y que pueden influir en su comportamiento (Fernández, Montes y Vázquez, 2005). Es decir, si el trabajador no ve reflejada una cultura de seguridad, un sistema de gestión firmemente implementado, un modelo a seguir en los

directivos, supervisores y compañeros; y además obtiene refuerzos positivos (Kazdin, 2000) derivados de conductas inadecuadas. Entonces, optará por comportarse de manera que tenga los resultados productivos deseados y sin una percepción real del riesgo que corre al trabajar así.

Es por esto que en el presente trabajo se llevó a cabo la determinación de los factores de riesgo psicosocial existentes y la evaluación del entorno laboral del centro de trabajo, con la finalidad de analizar la relación que estos elementos pueden tener con la omisión a los lineamientos de seguridad, dicha determinación arroja que los colaboradores consideran tener una alta demanda de trabajo.

Dado este resultado se definió una Lista de Conductas Clave, en base a la observación y verificación en piso de las conductas inseguras que se repetían con mayor frecuencia y que estaban directamente relacionadas con lograr cumplir con la demanda de trabajo en el menor tiempo, como lo es omitir realizar tareas de orden y limpieza, no usar equipo de protección personal por considerar que hace más lento el desarrollo de las tareas, no reportar actos o condiciones inseguras para evitar la confrontación y la demora que puede generar el realizar ajustes o reparaciones. Hecho esto se implementó una estrategia de modificación conductual para disminuir la

**Resumen de congreso**

recurrencia en la aparición de conductas inseguras que han generado accidentes en áreas operativas.

**Materiales y Métodos.**

Se trata de un estudio de cohorte, en el que se ha seleccionado a un grupo de trabajadores expuestos a los factores que pueden generar un incremento en la aparición de conductas inseguras y a los que se les dio seguimiento durante la implementación de un Programa de seguridad basado en estas conductas como indicadores, para determinar si ayudo a disminuir la recurrencia en estas malas prácticas.

Se reclutó a 30 trabajadores operativos, 4 supervisores y 8 trabajadores de una empresa contratista, los cuales conforman la población en estudio y que fue intervenida en su totalidad.

Al total de la población se aplicó el Cuestionario para identificar los Factores de Riesgo Psicosocial y evaluar el entorno organizacional en los centros de trabajo incluido en la NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención.

Adicionalmente, los trabajadores llenaron un cuestionario para la obtención de información preliminar a la aplicación de técnicas comportamentales, donde se incluyeron 20 de las conductas que se detectó no eran seguidas por los empleados dada la carga de trabajo, durante las semanas de observación de la operación en piso y que se veían reflejadas también en los reportes más recurrentes en materia de comportamientos inseguros registrados en una plataforma electrónica que tiene desarrollada la compañía. Los métodos de Seguridad Basada en el Comportamiento actúan sobre comportamientos concretos y observables, este último documento es básicamente una Lista de Conductas Clave donde se enlistan las conductas que se espera modificar Meliá (2007).

Cabe resaltar que en la empresa en estudio se otorga un bono por cumplimiento en puntualidad asistencia, calidad y seguridad, pero a pesar de esto, los trabajadores no cumplen estas conductas, ni es un aliciente en todos los casos. Para algunos no representa una pérdida el no

obtenerlo y tampoco es una práctica común el reconocer a los empleados operativos por el buen trabajo.

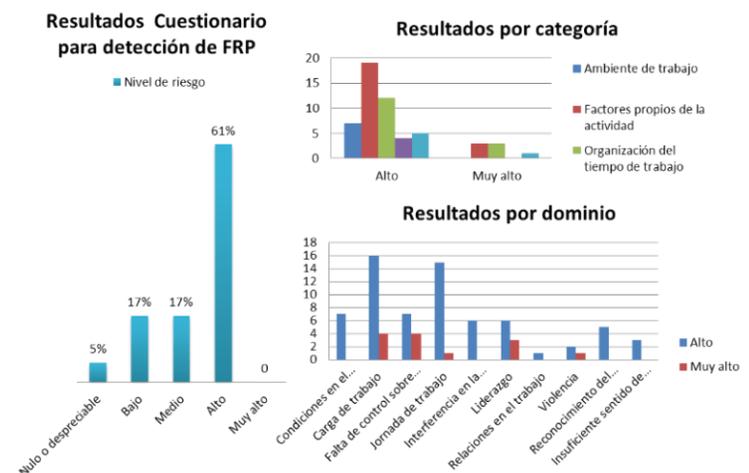
**Resultados.**

Con respecto a la aplicación del Cuestionario para identificar los Factores de Riesgo Psicosocial, se obtuvo que el 61% de la población en estudio presenta un nivel de riesgo alto, siendo las categorías “Factores propios de la actividad” en el dominio Carga de trabajo y “Organización del tiempo de trabajo” en el dominio Jornada de trabajo los de mayor puntaje como lo ilustra la Figura 1.

Considerando estos resultados se emitió la Lista de Conductas Clave que incluía comportamientos inseguros derivados de la carga y jornadas de trabajo elevadas, así como los usualmente reportados en la operación.

Las siguientes conductas fueron elegidas por los trabajadores como aquellas en las que se debía mejorar, ver Figura 2.

**Figura 1 Resultados del Cuestionario para identificar Factores de Riesgo Psicosocial.**



**Figura 2 Conductas clave mayormente seleccionadas por los trabajadores. Elaboración propia.**

**Resumen de congreso**

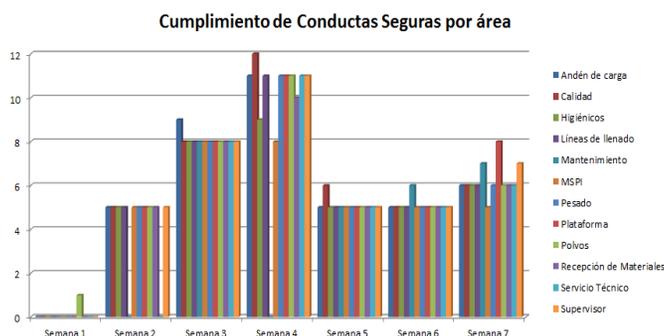
**Conductas Clave**



En la Figura 3, se muestra que, pasadas las primeras semanas de la estrategia de intervención por equipo, sólo un equipo cubrió los requisitos, pero a pesar de que este resultado se evidenció ante los trabajadores, siguieron sin poderse coordinar para obtener el refuerzo positivo ofrecido en conjunto.

En las semanas posteriores, el personal mostró mayor disposición al saber que la estrategia ahora consistía en cumplir con conductas seguras de forma individual y no grupal para obtener el refuerzo positivo.

**Figura 3 Conductas seguras del personal al paso de las semanas.**



Pasadas 7 semanas, se presentó una tendencia favorable al cumplimiento de varias de las conductas solicitadas. En una primera etapa sólo se pedía el uso de lentes de seguridad sin excepción, en la siguiente semana usar los lentes, pero también reportar una condición insegura detectada en el área de trabajo, de tal forma que el refuerzo positivo sólo se obtenía cuando se cumplían con lo especificado por semana.

Se realizaron vistas de verificación del cumplimiento de conductas esperadas en piso y también se validó que los colaboradores no tuvieran reportes por el incumplimiento a lo solicitado. De todos estos datos se generaron registros

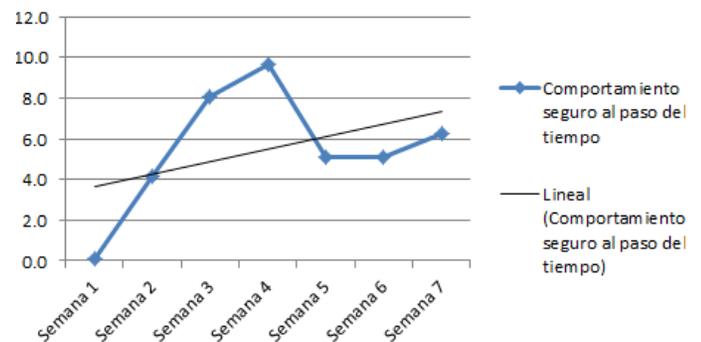
del avance reportado semana con semana (Figura 4), lo cual reflejó que conforme los trabajadores avanzaban de semana en semana, iban adoptando conductas seguras para lograr la meta, además de que percibieron un cumplimiento general y lo replicaron, inclusive la retroalimentación entre colaboradores se presentaba.

Los refuerzos positivos no eran artículos de alto valor e inclusive algunos de ellos podían ser adquiridos por ellos mismos, pero se detectó que estos refuerzos junto con el reconocimiento frente al grupo de trabajo agregaban valor personal.

Otro de los puntos importantes para mencionar, es que los supervisores incluidos en el estudio sólo cumplieron las conductas básicas e inclusive en uno de los casos se presentaban incumplimientos reportados por personal que también formaba parte

**Figura 4 Tendencia general de comportamiento del personal a lo largo de las intervenciones. Elaboración propia.**

**Comportamiento del personal**



del estudio. Punto importante dado que el clima laboral se conforma por las percepciones del trabajador, mientras que ellos cumplían, no había avance en el cumplimiento por parte de los supervisores.

**Conclusiones.**

Si se fortaleciera el compromiso por parte de todos los niveles de la organización, los programas de seguridad basada en el comportamiento tendrían mejores resultados en esta y otras operaciones, ya que esta investigación mostró como las percepciones sobre la importancia que se da a los temas de seguridad pueden influir en el comportamiento y como si las conductas seguras son

**Resumen de congreso**

repetidas constantemente y se reconocen, puede lograrse que se conviertan en prácticas comunes.

**Referencias.**

Fernández B., Montes J. M. Y Vázquez C. J. (2005). *Antecedentes del comportamiento del trabajador ante el riesgo laboral: Un modelo de cultura positiva hacia la seguridad.* Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 21 (3), 207-234.

Kazdin, Alan E. (2000). *Modificación de la conducta y sus aplicaciones prácticas. México: Manual Moderno.*

Meliá, J.L. (2007). *Seguridad basada en el comportamiento.* Perspectivas de Intervención en Riesgos

Psicosociales. Medidas Preventivas. Universidad de Valencia,157-180.

NOM-035-STPS-2018. (23 de Octubre de 2018). *Diario Oficial de la Federación.* Recuperado el 24 de Octubre de 2018 de, [http://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018](http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018)

**Obra protegida con una licencia Creative Commons**

