



Centro de  
Especializaciones  
Noeder

Curso de Capacitación

# **SEGURIDAD BASADA EN EL COMPORTAMIENTO**

**CICLO INTENSIVO**

**TALLER 01**

**DISEÑO ESTRATÉGICO E IMPLEMENTACIÓN**

**Mg. Ing. Jorge Arzapalo Barrera**



## DISEÑO ESTRATÉGICO E IMPLEMENTACIÓN

- **RUPIC** *El diseño e implementación de la seguridad basada en el comportamiento (SBC) implica un proceso estratégico para identificar, analizar y modificar los comportamientos de los empleados, con el fin de reducir accidentes y mejorar la cultura de seguridad.*
- **RUPIC** *Las etapas clave incluyen la participación de la alta dirección, la formación de un comité, la recopilación de datos, la definición de comportamientos críticos y el desarrollo de un plan de observación y retroalimentación.*
- **RUPIC** *Este enfoque se complementa con los sistemas de seguridad existentes y se basa en el modelo ABC (Antecedente, Comportamiento, Consecuencia).*





## PRINCIPIOS



**COMPROMISO VISIBLE  
DEL LIDERAZGO**



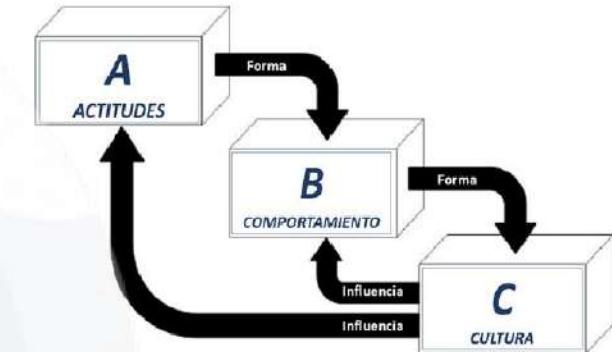
**PARTICIPACIÓN ACTIVA DE  
LOS EMPLEADOS**



**ENFOQUE EN COMPORTAMIENTOS  
OBSERVABLES Y MEDIBLES**



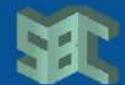
**RETROALIMENTACIÓN CONTINUA  
Y REFUERZO POSITIVO**



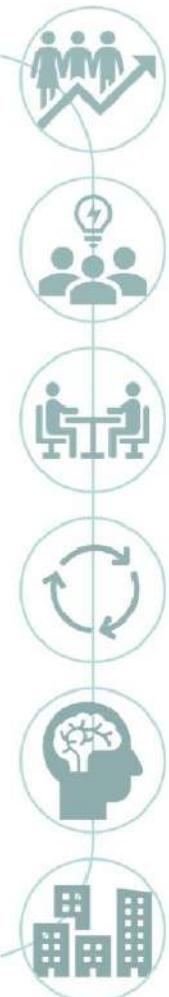
**USO DEL MODELO ABC**



**ANÁLISIS OBJETIVO DE  
DATOS**



## PRINCIPIOS



### FORMACIÓN Y COMPETENCIA

Asegurar que los trabajadores tengan las condiciones físicas y psicológicas adecuadas ("poder hacerlo") y el conocimiento y capacitación necesarios ("saber hacerlo") es fundamental para que puedan realizar sus tareas de manera segura.



### INTEGRACIÓN CON LA CULTURA ORGANIZACIONAL

El objetivo final es la internalización del concepto de seguridad y autocuidado, logrando que los equipos trabajen de manera segura incluso sin supervisión, lo que requiere un cambio cultural profundo.



# **DISEÑO ESTRATÉGICO E IMPLEMENTACIÓN**

## **PROCESO**

### **DIAGNÓSTICO Y CONTEXTO INICIAL**

#### **Objetivo:**

 *Conocer el punto de partida en materia de cultura de seguridad y comportamiento laboral.*

#### **Acciones:**

-  *Evaluar la cultura de seguridad actual (encuestas, entrevistas, auditorías).*
-  *Identificar comportamientos críticos asociados a incidentes o casi accidentes.*
-  *Analizar estadísticas de seguridad (accidentes, reportes, observaciones).*
-  *Determinar fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas (FODA) en la gestión de seguridad.*





## PROCESO

### DISEÑO ESTRATÉGICO DE LA GESTIÓN SBC

#### *Visión:*

- Construir una cultura de seguridad sólida donde la conducta segura sea un valor organizacional, no solo una obligación.

#### *Misión:*

- Implementar prácticas de observación, retroalimentación y mejora continua enfocadas en el comportamiento seguro.

#### *Objetivos Estratégicos:*

- Reducir los comportamientos inseguros en un X % en 12 meses.
- Incrementar las observaciones de seguridad conductual en un X %.
- Lograr una participación del 100 % de los trabajadores en programas SBC.
- Integrar la SBC al SGSSO (SG-SST / ISO 45001).





## PROCESO

### DISEÑO DEL PROGRAMA DE SBC

#### Identificación de Comportamientos Críticos

- Analizar tareas de alto riesgo.
- Definir listas de comportamientos seguros e inseguros observables (checklist conductual).



#### Observación y Registro

- Entrenar a observadores (supervisores, líderes, pares).
- Utilizar formularios o apps de observación.
- Garantizar un enfoque no punitivo, basado en la mejora.

#### Retroalimentación y Refuerzo Positivo

- Dar retroalimentación inmediata, específica y respetuosa.
- Implementar refuerzos positivos (reconocimientos, incentivos).
- Reforzar los comportamientos seguros observados con frecuencia.

#### Análisis de Datos y Mejora Continua

- Consolidar y analizar datos de observaciones.
- Detectar patrones de riesgo.
- Implementar acciones correctivas o preventivas.



## PROCESO

### IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA SBC

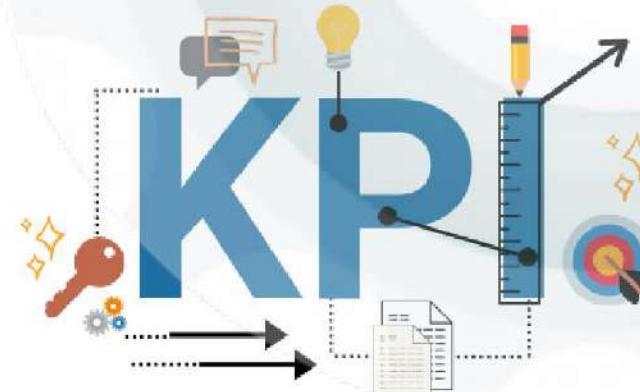
FASE	DURACIÓN	ACTIVIDADES PRINCIPALES
<b>SENSIBILIZACIÓN Y COMPROMISO</b>	1–2 meses	Campañas, charlas, formación de líderes y comités de SBC.
<b>ENTRENAMIENTO</b>	2–3 meses	Capacitación en observación, comunicación y retroalimentación.
<b>IMPLEMENTACIÓN PILOTO</b>	3–6 meses	Aplicación en un área o proceso específico, evaluación de resultados.
<b>EXPANSIÓN Y CONSOLIDACIÓN</b>	6–12 meses	Extensión a toda la organización, integración con el SG-SST.
<b>EVALUACIÓN Y MEJORA CONTINUA</b>	Permanente	Ánalisis de resultados, ajustes y retroalimentación del sistema.



# DISEÑO ESTRATÉGICO E IMPLEMENTACIÓN

## PROCESO

INDICADORES DE DESEMPEÑO (KPIs)		
INDICADOR	DESCRIPCIÓN	META
% DE OBSERVACIONES REALIZADAS VS PLANIFICADAS	Nivel de cumplimiento del programa	≥ 90 %
% DE COMPORTAMIENTOS SEGUROS OBSERVADOS	Medición de tendencia conductual	≥ 85 %
TASA DE FRECUENCIA DE ACCIDENTES	Evaluación del impacto	↓ 20 % en 12 meses
PARTICIPACIÓN EN EL PROGRAMA	Compromiso del personal	100 %





# SBC **DISEÑO ESTRATÉGICO E IMPLEMENTACIÓN** **PROCESO**

## FACTORES CLAVE DE ÉXITO

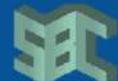
-  *Liderazgo visible y comprometido.*
-  *Participación activa de todos los niveles.*
-  *Comunicación clara y constante.*
-  *Reconocimiento de los logros.*
-  *Monitoreo y ajuste continuo.*



## Integración con el Sistema de Gestión (ISO 45001)

-  *Cláusula 5: Liderazgo y compromiso → SBC como evidencia de participación de los trabajadores.*
-  *Cláusula 6: Planificación → Identificación de riesgos y oportunidades conductuales.*
-  *Cláusula 9: Evaluación del desempeño → KPIs de comportamiento.*
-  *Cláusula 10: Mejora → Retroalimentación basada en resultados SBC*





## DEFINICIÓN DE ROLES Y RESPONSABILIDADES

# EN EL DISEÑO ESTRATÉGICO DE LA SBC

### ALTA DIRECCIÓN

**ROL:** Líder estratégico y patrocinador del programa.

#### **RESPONSABILIDADES:**

- Definir la visión, misión y objetivos estratégicos de la SBC.
- Aprobar políticas y recursos necesarios para su desarrollo.
- Dar legitimidad al programa dentro de la organización.
- Fomentar la cultura de liderazgo visible en seguridad.
- Integrar la SBC con los otros sistemas de gestión (SST, ISO 45001, etc.).



ING. JORGE LUIS ARZAPALO B.



## EN EL DISEÑO ESTRATÉGICO DE LA SBC

### GERENCIAS Y MANDOS MEDIOS

**ROL:** Facilitadores de la aplicación del programa y enlace entre la dirección y los equipos operativos.

#### RESPONSABILIDADES:

- Traducir la estrategia en planes de acción concretos.
- Supervisar y apoyar a los observadores de comportamiento.
- Promover la participación del personal operativo.
- Analizar los resultados de las observaciones y reportes.
- Asegurar coherencia entre metas productivas y metas de seguridad (sin presión que fomente riesgos)





# EN EL DISEÑO ESTRATÉGICO DE LA SBC

### COMITÉ O EQUIPO DE IMPLEMENTACIÓN DE LA SBC

**ROL:** Equipo técnico-operativo encargado de coordinar, guiar y evaluar la ejecución del programa.

#### RESPONSABILIDADES:

- Diseñar las herramientas de observación y formularios.
- Capacitar observadores y supervisores.
- Analizar datos y generar reportes de tendencias conductuales.
- Definir estrategias de mejora continua basadas en resultados.
- Comunicar avances y fomentar retroalimentación positiva.





## EN EL DISEÑO ESTRATÉGICO DE LA SBC

### OBSERVADORES DE COMPORTAMIENTO

**ROL:** Agentes de cambio en campo; realizan observaciones y retroalimentación directa a los trabajadores.

#### RESPONSABILIDADES:

- Realizar observaciones conductuales seguras y respetuosas.
- Registrar comportamientos seguros e inseguros.
- Brindar retroalimentación inmediata y constructiva.
- Motivar comportamientos seguros mediante refuerzo positivo.
- Reportar hallazgos al comité o coordinador de SBC.



FORMATO REVISIÓN DE RIESGOS Y CONTROLES DE LA SBC									
Actividad	Identificación de riesgos	Identificación de controles existentes	Identificación de riesgos	Identificación de controles existentes	Identificación de riesgos	Identificación de controles existentes	Identificación de riesgos	Identificación de controles existentes	Identificación de riesgos





## EN EL DISEÑO ESTRATÉGICO DE LA SBC

### TRABAJADORES U OPERARIOS

**ROL:** Protagonistas del cambio conductual; actores principales del programa.

#### RESPONSABILIDADES:

- Participar activamente en las observaciones y capacitaciones.
- Practicar y reforzar comportamientos seguros.
- Reportar condiciones y actos inseguros.
- Contribuir con sugerencias de mejora a los procedimientos y controles.





## DEFINICIÓN DE ROLES Y RESPONSABILIDADES

# EN EL DISEÑO ESTRATÉGICO DE LA SBC

### DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST)

**ROL:** Asesor técnico y soporte metodológico.

#### RESPONSABILIDADES:

- Alinear la SBC con la política de SST y los estándares legales.
- Brindar soporte técnico en la identificación de comportamientos críticos.
- Monitorear indicadores de desempeño en seguridad.
- Apoyar la capacitación y el seguimiento.



ING. JORGE LUIS ARZAPALO B.

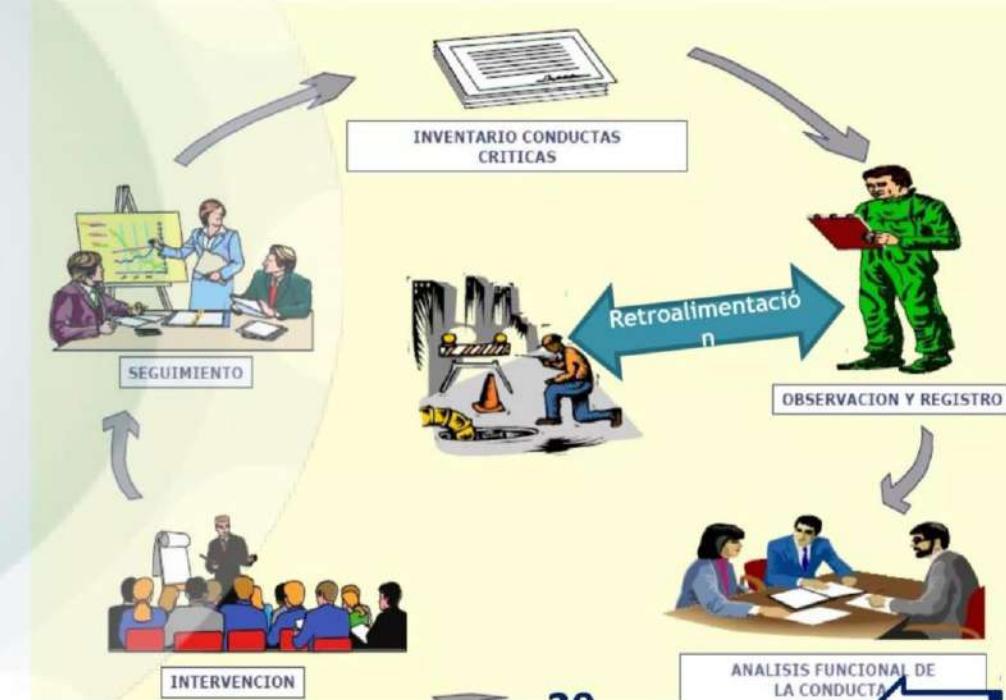


## EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA SBC

Una vez definido el marco estratégico, se pasa a la ejecución práctica. Aquí, los roles se ponen en acción y se coordinan para lograr los resultados.

### EN ESTA FASE:

- **La alta dirección** debe liderar con el ejemplo, participando en observaciones o comunicando mensajes de seguridad.
- **Los gerentes y supervisores** refuerzan los comportamientos seguros en el día a día.
- **Los observadores** se convierten en los ojos y oídos del programa, detectando patrones.
- **El comité SBC** analiza tendencias y propone acciones correctivas o preventivas.
- **El área de SST** consolida datos y evalúa el impacto del programa.





# DEFINICIÓN DE ROLES Y RESPONSABILIDADES

## REVISIÓN Y MEJORA CONTINUA

Cada rol debe estar implicado en:

- *Evaluar periódicamente el desempeño del programa.*
- *Proponer ajustes a los comportamientos críticos o las estrategias.*
- *Compartir lecciones aprendidas en reuniones de revisión.*
- *Mantener la motivación y reforzar la cultura de seguridad.*





# RECONOCIMIENTOS Y REFUERZOS POSITIVOS

## INTEGRACIÓN Y MEJORA CONTINUA

En el diseño estratégico e implementación de la Seguridad Basada en el Comportamiento, la formación, sensibilización y reconocimiento son herramientas clave para:

- Desarrollar competencias.
- Consolidar una cultura preventiva.
- Motivar conductas seguras sostenibles.
- Garantizar el éxito y permanencia del programa SBC.

La formación, sensibilización y reconocimiento deben trabajar de forma articulada:

- La formación** genera conocimiento.
- La sensibilización** crea conciencia y compromiso.
- El reconocimiento** refuerza y consolida los comportamientos seguros.





# FORMACIÓN (CAPACITACIÓN)

## FORMACIÓN (CAPACITACIÓN)

### EN EL DISEÑO ESTRATÉGICO:

-  *Identificación de necesidades de formación: se determinan las brechas de conocimiento sobre seguridad conductual, liderazgo en seguridad y comunicación efectiva.*
-  *Diseño del plan de formación: se estructuran los contenidos, cronogramas y modalidades (talleres, charlas, cursos, sesiones prácticas).*
-  *Definición de roles formativos: quién capacita a quién (ej. SST forma a supervisores; supervisores forman a operarios; comité SBC refuerza temas específicos).*
-  *Integración con otros programas de capacitación en SST y liderazgo.*



ING. JORGE LUIS ARZAPALO B.



## FORMACIÓN (CAPACITACIÓN)

### EN LA IMPLEMENTACIÓN:

- *Capacitación inicial:* para todo el personal, explicando los principios de la SBC, la importancia del comportamiento seguro y las expectativas del programa.
- *Formación especializada:* para observadores, facilitadores y líderes, enfocada en técnicas de observación, retroalimentación positiva y análisis de datos.
- *Entrenamiento continuo:* mediante refrescamientos periódicos, estudios de caso y análisis de incidentes.
- *Evaluación del aprendizaje:* pruebas, simulaciones o auditorías de desempeño conductual.





# EN EL DISEÑO ESTRATÉGICO

- **Definición del mensaje central:** la visión de seguridad que la dirección desea transmitir (ej. “Cuidarnos es responsabilidad de todos”).
  - **Diseño de campañas comunicacionales:** material visual, slogans, boletines, videos o carteleras que refuercen los comportamientos deseados.
  - **Identificación de canales de comunicación:** reuniones de seguridad, tableros visuales, intranet, redes internas, etc.
  - **Vinculación emocional:** incluir historias reales, testimonios o compromisos personales con la seguridad





## **EN LA IMPLEMENTACIÓN**

-  *Campañas de sensibilización periódicas: enfocadas en temas específicos (uso de EPP, trabajo en altura, manejo de energía, etc.).*
-  *Charlas motivacionales y diálogos de seguridad: lideradas por la alta dirección o mandos medios.*
-  *Difusión de resultados positivos: mostrar reducción de incidentes, mejoras conductuales y ejemplos de buenas prácticas.*
-  *Refuerzo diario: mensajes breves en reuniones operativas o “charlas de 5 minutos” antes de iniciar tareas.*





# RECONOCIMIENTOS Y REFUERZOS POSITIVOS

## EN EL DISEÑO ESTRATÉGICO

- Definición de la política de reconocimientos: criterios claros, transparentes y equitativos.
- Diseño de mecanismos de refuerzo: individuales (reconocimiento personal), grupales (por equipos o áreas) o simbólicos (certificados, menciones).
- Alineación con la cultura organizacional: que los premios o reconocimientos reflejen los valores de la empresa y no generen competencia negativa.
- Integración en el plan de comunicación y formación: los reconocimientos deben difundirse para reforzar la conducta deseada.





# RECONOCIMIENTOS Y REFUERZOS POSITIVOS

## EN LA IMPLEMENTACIÓN

- Reconocimiento inmediato:** cuando un observador o supervisor detecta un comportamiento ejemplar.
- Programas mensuales o trimestrales:** “Empleado seguro del mes”, “Equipo con mayor mejora en comportamientos seguros”, etc.
- Reforzamiento positivo en retroalimentaciones:** destacar lo que se hace bien antes de corregir.
- Celebraciones o actos públicos:** para consolidar el orgullo y la motivación por la seguridad.
- Monitoreo del impacto:** verificar si los reconocimientos efectivamente impulsan comportamientos sostenibles.



ING. JORGE LUIS ARZAPALO B.



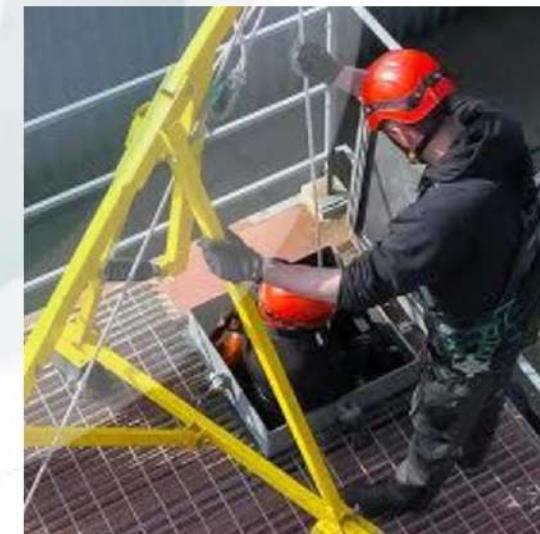
# DISEÑO DEL PLAN DE ENTRENAMIENTO



## PROPÓSITO DEL PLAN DE ENTRENAMIENTO

*El objetivo general es dotar a observadores y supervisores de los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para:*

- *Realizar observaciones efectivas y seguras.*
- *Identificar comportamientos críticos.*
- *Brindar retroalimentación constructiva.*
- *Motivar comportamientos seguros en los equipos de trabajo.*
- *Integrar la seguridad como un valor y no solo una obligación..*



**ING. JORGE LUIS ARZAPALO B.**



## DISEÑO ESTRATÉGICO DEL PLAN DE ENTRENAMIENTO

### ANÁLISIS DE NECESIDADES DE ENTRENAMIENTO

- *Identificar las competencias conductuales y técnicas que deben desarrollar los observadores y supervisores.*
- *Revisar los resultados de diagnósticos de cultura de seguridad o análisis de comportamientos previos.*
- *Determinar niveles de conocimiento actuales y las brechas formativas.*

### DEFINICIÓN DE OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

#### Ejemplo de objetivos:

- *Comprender los principios de la SBC.*
- *Aplicar la metodología de observación y retroalimentación.*
- *Analizar y registrar datos de comportamiento.*
- *Liderar equipos mediante refuerzo positivo.*



# DISEÑO DEL PLAN DE ENTRENAMIENTO

## DISEÑO ESTRATÉGICO DEL PLAN DE ENTRENAMIENTO

### DISEÑO DE CONTENIDOS Y ESTRUCTURA

MÓDULO	TEMAS PRINCIPALES
<b>1. INTRODUCCIÓN A LA SBC</b>	Conceptos, objetivos, beneficios, rol del observador y supervisor.
<b>2. COMPORTAMIENTOS CRÍTICOS</b>	Identificación, definición operacional, ejemplos prácticos.
<b>3. TÉCNICAS DE OBSERVACIÓN</b>	Métodos, herramientas, registro de comportamientos.
<b>4. RETROALIMENTACIÓN EFECTIVA</b>	Comunicación asertiva, refuerzo positivo, manejo de resistencias.
<b>5. ANÁLISIS DE DATOS</b>	Uso de formatos, interpretación de resultados y tendencias.
<b>6. LIDERAZGO Y MOTIVACIÓN</b>	Cómo influir positivamente en los equipos, liderazgo ejemplar.



## DISEÑO ESTRATÉGICO DEL PLAN DE ENTRENAMIENTO

### SELECCIÓN DE METODOLOGÍAS DE ENSEÑANZA

- *Talleres participativos.*
- *Role-playing o simulaciones de observaciones reales.*
- *Ánalisis de casos y discusión grupal.*
- *Evaluaciones teórico-prácticas.*
- *Coaching en terreno.*

RP

### PLANIFICACIÓN LOGÍSTICA

- *Duración del programa (ej. 8 a 16 horas por grupo).*
- *Frecuencia (una vez al inicio + refuerzos trimestrales).*
- *Modalidad (presencial, virtual o mixta).*
- *Recursos didácticos (manuales, fichas de observación, videos, casos).*

### ROLES Y RESPONSABILIDADES

- *El Departamento de SST diseña el programa y lidera la capacitación.*
- *La alta dirección patrocina y comunica la importancia del entrenamiento.*
- *Los supervisores se comprometen a aplicar lo aprendido en campo*



## IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE ENTRENAMIENTO

### EJECUCIÓN DE LA FORMACIÓN

- Realizar talleres iniciales con todos los observadores y supervisores seleccionados.
- Promover la participación activa mediante prácticas y ejercicios reales.
- Asegurar que comprendan la diferencia entre observar y fiscalizar (la SBC busca aprendizaje, no sanción).

### ENTRENAMIENTO EN CAMPO (ON THE JOB TRAINING)

- Acompañamiento por parte de expertos o facilitadores en observaciones reales.
- Retroalimentación directa sobre la calidad de la observación y la comunicación con los trabajadores.
- Registro de desempeño y sugerencias de mejora.





## IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE ENTRENAMIENTO

### EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE

- Evaluaciones teóricas: pruebas escritas o cuestionarios sobre conceptos clave.
- Evaluaciones prácticas: observaciones simuladas o reales evaluadas con una lista de verificación.
- Retroalimentación individual: sesiones para reforzar habilidades específicas.

### SEGUIMIENTO Y REFUERZO

- Refrescamientos periódicos (por ejemplo, cada seis meses).
- Reuniones de retroalimentación grupal para compartir buenas prácticas.
- Reconocimientos a observadores y supervisores destacados.
- Ajustes al contenido según resultados y retroalimentación.





# DISEÑO DEL PLAN DE ENTRENAMIENTO

## INDICADORES DE ÉXITO DEL PLAN DE ENTRENAMIENTO

-  % de observadores y supervisores capacitados.
-  Calidad de las observaciones realizadas (según checklist de estándares).
-  Incremento en la frecuencia de comportamientos seguros observados.
-  Reducción de actos inseguros o incidentes.
-  Nivel de satisfacción del personal con la formación recibida.

El diseño del plan de entrenamiento para observadores y supervisores en la SBC debe:

-  Estar alineado estratégicamente con la política de seguridad y los objetivos organizacionales.
-  Desarrollar competencias prácticas más que solo teóricas.
-  Mantener un seguimiento continuo y refuerzo positivo.
-  Ser un proceso dinámico que evolucione con la cultura de seguridad de la empresa.





## INTEGRACIÓN DE LA SBC

*La integración de la Seguridad Basada en el Comportamiento con el SG-SST y otros procesos de seguridad debe planificarse desde el diseño estratégico y fortalecerse durante la implementación, asegurando que:*

- Los comportamientos seguros sean medida, reconocidos y gestionados.*
- Los resultados conductuales se utilicen para mejorar continuamente la gestión global de seguridad.*
- La organización evolucione hacia una cultura madura y preventiva, donde la seguridad sea un valor compartido.*





## INTEGRACIÓN DE LA SBC



### PROPÓSITO DE LA INTEGRACIÓN

- *El objetivo de integrar la SBC al SG-SST es alinear la gestión del comportamiento seguro con la gestión técnica, legal y administrativa de la seguridad.*
- *Esto permite que los resultados de la observación conductual se utilicen para prevenir riesgos, mejorar procesos y fortalecer la cultura de seguridad.*

### INTEGRACIÓN EN EL DISEÑO ESTRATÉGICO

*Durante esta fase se define cómo el programa de SBC se conectará con los diferentes componentes y procesos del SG-SST.*

#### ALINEACIÓN CON LA POLÍTICA Y LOS OBJETIVOS DEL SG-SST

- *Incorporar la visión de la SBC dentro de la política de seguridad y salud en el trabajo.*
- *Asegurar que los objetivos del programa SBC contribuyan directamente al cumplimiento de los objetivos estratégicos del SG-SST (por ejemplo, reducción de incidentes o fortalecimiento de la cultura preventiva).*



## INTEGRACIÓN EN EL DISEÑO ESTRATÉGICO

### INTEGRACIÓN CON LOS ELEMENTOS DEL SG-SST

ELEMENTO DEL SG-SST (SEGÚN ISO 45001 O LEGISLACIÓN LOCAL)	RELACIÓN CON LA SBC
POLÍTICA DE SST	La SBC refuerza el compromiso visible de la alta dirección con el comportamiento seguro.
PLANIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS	Las observaciones conductuales aportan información real sobre comportamientos inseguros asociados a peligros identificados.
IMPLEMENTACIÓN Y OPERACIÓN	Los observadores y supervisores aplican prácticas seguras en campo, fortaleciendo los controles operativos.
COMPETENCIA Y FORMACIÓN	La SBC se convierte en parte del plan anual de capacitación y sensibilización.
COMUNICACIÓN, PARTICIPACIÓN Y CONSULTA	Fomenta la participación activa de los trabajadores en la mejora de la seguridad.
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	Los indicadores de comportamiento se integran a los KPI del SG-SST.
REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN	Los resultados de la SBC alimentan la toma de decisiones estratégicas.



## INTEGRACIÓN EN EL DISEÑO ESTRATÉGICO

### INTEGRACIÓN CON OTROS PROCESOS DE SEGURIDAD

- *Investigación de incidentes: los datos de la SBC ayudan a identificar causas conductuales raíz.*
- *Inspecciones y auditorías: los hallazgos conductuales se integran en los reportes y planes de acción.*
- *Gestión del cambio: la SBC aporta insumos sobre cómo los cambios afectan los comportamientos de los trabajadores.*
- *Programas de reconocimiento y cultura: se alinean los incentivos de comportamiento seguro con los sistemas de desempeño y calidad.*

### PLANIFICACIÓN DOCUMENTAL

- *Incorporar el procedimiento SBC dentro del manual del SG-SST.*
- *Asegurar la trazabilidad de registros de observaciones, capacitaciones y acciones de mejora.*
- *Definir roles, responsabilidades y flujos de información integrados.*



## INTEGRACIÓN EN LA IMPLEMENTACIÓN

Una vez diseñada la estrategia, se debe operativizar la integración en el día a día de la organización.

### COORDINACIÓN ENTRE ÁREAS

- El Comité SBC trabaja en conjunto con el Comité de SST y otras áreas como Calidad, Producción y Recursos Humanos.
- Se establecen reuniones conjuntas para revisar indicadores de comportamiento junto con los de accidentalidad y desempeño.

### USO CONJUNTO DE HERRAMIENTAS

- Las observaciones conductuales complementan las inspecciones de seguridad y los reportes de actos y condiciones inseguras.
- Los formularios de observación se digitalizan o integran en los sistemas de gestión ya existentes (software o plataformas de SST).



## INTEGRACIÓN EN LA IMPLEMENTACIÓN

### COMUNICACIÓN Y RETROALIMENTACIÓN

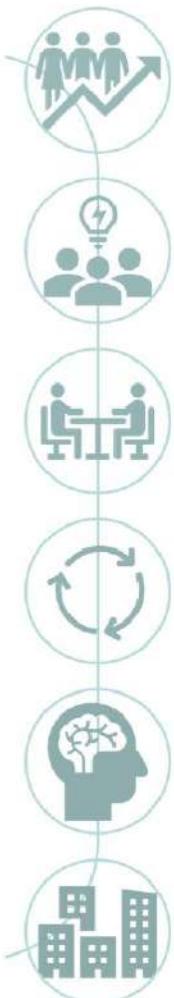
- Los resultados de la SBC se comunican a través de los mismos canales del SG-SST (boletines, tableros, reuniones de seguridad).
- La retroalimentación conductual se alinea con los mensajes corporativos de seguridad.

### INDICADORES INTEGRADOS

- Ejemplos de KPI combinados:
- % de comportamientos seguros observados.
- Frecuencia de observaciones realizadas vs planificadas.
- Reducción de incidentes vinculados a actos inseguros.
- Participación de los trabajadores en actividades SBC.

### MEJORA CONTINUA

- Los resultados de la SBC se revisan en las reuniones de revisión por la dirección, junto con los del SG-SST.
- Se identifican acciones correctivas y preventivas derivadas de los datos conductuales.
- Se ajustan procedimientos, capacitaciones o controles técnicos según tendencias observadas.



## BENEFICIOS DE LA INTEGRACIÓN SBC – SG-SST

- Coherencia organizacional:** todos los esfuerzos de seguridad apuntan a un mismo objetivo.
- Mayor eficacia:** se complementa la gestión técnica con la gestión humana.
- Mejor toma de decisiones:** los datos conductuales ofrecen una visión preventiva y predictiva.
- Participación y compromiso:** trabajadores y líderes se involucran activamente en la seguridad.
- Sostenibilidad:** el programa SBC se consolida como parte permanente del SG-SST.



# ¡Gracias!



Centro de  
Especializaciones  
Noeder

Conócenos más haciendo clic en cada botón

---

