

Logo de la EAN



Seminario de investigación

**Formulación de un modelo de seguridad basada en el comportamiento para una IPS
domiciliaria**

Jovanna Marcela Agray Monguí

Carmen Elisa Martínez Hernández

Profesor: Rafael Ignacio Pérez PhD

Universidad EAN

Facultad de Administración, finanzas y Ciencias Económicas

Especialización en Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá D.C.

2019

Contenido

Título, 2

Resumen, 2

Palabras Claves, 2

Abstract, 3

Keywords, 3

1. Introducción y justificación,4

1.1 Formulación del problema, 6

1.2 Objetivos del trabajo,7

1.2.1 Objetivo general, 7

1.2.2 Objetivos específicos, 8

1.3 Justificación, 8

1.4 Hipótesis preliminar, 9

2. Marco teórico,11

3. Hipótesis definitiva, 31

4. Tipo de investigación, metodología y trabajo de campo, 33

4.1 Tipo de investigación, 33

4.2 Metodología, 33

4.2.1 Recopilación de datos en fuentes secundarias, 33

4.2.2 Recopilación de información en fuentes primarias y trabajo de campo

5. Análisis de la información y datos, 46

6. Conclusiones, 58

7. Recomendaciones, 59

Referencias Bibliográficas, 60

Anexos

Lista de tablas

Tabla 1. Jerarquía de los estudios por el tipo de diseño, Preventive Service Task Force

(USPSTF, 47

Tabla 2. Significado de los grados de recomendación (USPSTF), 48

Tabla 3. Niveles de evidencia, a Scottish Intercollegiate Guidelines Network (SIGN), 50

Tabla 4. Niveles de calidad de la evidencia científica Agencia de evaluación de

Tecnología Médica (AATM), 51

Lista de figuras

Figura 1. Desarrollo de la cultura del autocuidado, 18

Figura 2. Taxonomía de prestadores de acuerdo al REPS, 29

Figura 3. Evolución cultura de seguridad, 39

Figura 4. Las tres respuestas a través de las cuales se manifiesta la actitud, 43

Figura 5. F Tipo de estudio USPSTF, 47

Figura 6. Grados de recomendación USPSTF, 48

Figura 7. Nivel de evidencia SIGN, 49

Figura 8. Niveles de calidad de evidencia científica AATM., 51

Figura 9. Evidencia de calidad de los estudios, 53

Figura 10. Base consolidada riesgos laborales, 54

Lista de anexos

Anexo A.

Anexo B

Anexo C.

Lista de siglas

ARL:	Administradora de Riesgos Laborales
CCCO:	Comportamiento de Ciudadanía Organizacional
DNP:	Departamento Nacional de Planeación
EPS:	Entidades Promotoras de Salud
IPS:	Institución prestadora de servicios de salud
OCDE:	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (
REPS:	Registros Especial de Prestadores de Servicios de Salud
SBC:	Seguridad Basada en el Comportamiento
SG-SST:	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
SSST:	Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo

Formulación de un modelo de seguridad basada en el comportamiento para una IPS domiciliaria

Resumen

El presente trabajo tuvo como objetivo realizar un tipo de investigación teórica y exploratoria, obteniendo evidencia de tipo cuantitativo y cualitativo de la utilidad y la eficacia del Modelo Seguridad Basada en el Comportamiento (SBC). El análisis se basó en los estudios realizados por autores citados en las fuentes secundarias y se utilizaron como herramienta de evaluación las escalas de clasificación jerárquica de la evidencia, para así lograr una correcta interpretación de la efectividad del modelo SBC, logrando establecer recomendaciones respecto a la adopción de los procedimientos y métodos de implementación del modelo. El desarrollo de la investigación demostró la efectividad y utilidad de implementar el modelo de la SBC en diferentes organizaciones, comprobando que los incidentes, accidentes y enfermedades laborales, disminuyen significativamente en todas las industrias. El análisis de los estudios indica que, el modelo ha sido instaurado de forma complementaria en los departamentos de Seguridad y Salud en el Trabajo. De igual manera se evidencia que la calidad de los resultados obtenidos de las investigaciones realizadas por los autores citados en el presente trabajo, son de alta calidad en un 65% y de muy bajo riesgo de confusión o sesgos, encontrándose que el 25% de los estudios de cohortes fueron bien realizados, y el 10 % fueron meta-análisis y estudios observacionales de gran calidad. El modelo de la SBC es un programa orientado en mejorar las condiciones de la Seguridad y Salud en el Trabajo, que apoya a los trabajadores a reconocer que lo más importante es realizar actividades seguras y así obtener como resultado beneficios mutuos dentro de las organizaciones, evitando ausentismo laboral e incapacidades. Esto demuestra que los beneficios en cuanto productividad son traducidos en aumento de la economía, y los beneficios sociales son traducidos en comportamientos seguros, trabajadores motivados, comprometidos y con cultura de autocuidado. Implementar y fomentar que prevalezca el modelo de la SBC en las organizaciones, refuerza el comportamiento seguro de los trabajadores las 24 horas del día, los 7 días de la semana.

Palabras Clave: Modelo de Seguridad Basado en el Comportamiento, trabajo seguro, autocuidado, transformación cultural, prevención, accidentes de trabajo, aumento de productividad.

Abstract

This work had as an objective realize a theoretic and exploratory research getting quantitative and qualitative evidence about the utility and efficiency of Security Model Based on the Behavior (SBC). The analysis was based in research done by authors cited in secondary fonts and were used as an evaluation tool hierarchy classification scales of evidence to achieve a right interpretation of SBC model efficiency, making recommendations about the adoption of model's implementation procedures and methods. The research development showed the efficiency and utility of implementing the SBD model in different organizations, verifying that labor incidents and diseases decrease significantly in all industries. The studies analysis indicates that model has been established in a complementary way in work security and health departments. In the same way is evidence that research results quality done by cited authors in this work are a 65% high quality and very low risk of confusion or bias, 25% of cohorts 'studies were well realized and the 10 % were meta-analysis and high quality observational studies. SBC model is a program oriented to improve the work security and health conditions that support the workers to recognize that most important thing is to develop safe activities to get as a result mutual benefits into the organizations avoiding absenteeism and disabilities. This shows that productivity benefits are translated in economy growth and social benefits are translated in safety behaviors, motivated workers, committed and with selfcare culture. To implement and promote the SBC model prevail in organizations improve the workers' safe behavior 7 x 24.

Keywords: Security Model based on behavior, safe work, selfcare, cultural transformation, prevention, work accidents, productivity increase.

Introducción y justificación

¿Por qué asume el trabajador riesgos innecesarios al momento de ejecutar su actividad laboral?, ¿Cómo determinar estrategias y tiempo para generar condiciones de trabajo seguras y bajar los indicadores de las condiciones de trabajo inseguras?

Según las estadísticas de FASECOLDA (2017) a diciembre de ese año hubo un total de 660.110 accidentes de trabajo, de los 10. 237.739 afiliados a Administradora de Riesgos Laborales (en adelante ARL), esto significa que, de cada 100 trabajadores, 6.45 trabajadores sufren un accidente laboral

Las estadísticas reportadas por FASECOLDA(2017) dan una idea de la accidentalidad laboral existente, pero se sabe que una gran parte de accidentes laborales no son reportados a la ARL, sino que son atendidos en primera instancia por las Entidades Promotoras de Salud (EPS) o no son reportadas por el trabajador, por el jefe inmediato o por el responsable del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo (en adelante SSST), ya sea por desconocimiento del trabajador o de alguno de los responsables, o por el trámite documental que esto acarrea.

Las organizaciones se enfocan en tener los requisitos documentados por escrito y en algunos casos aplicando las normas de seguridad en la empresa conforme a lo que se ha determinado con los Estándares Mínimos de Cumplimiento de la SSST, de acuerdo a la Ley 1072 del 2015 y la Resolución 1111 del 2017. Pero se han olvidado del trabajador como ser humano, rodeado de un ambiente familiar, emocional, con conflictos personales, familiares, económicos, la vida del trabajador no se puede fraccionar dentro de su ambiente laboral y fuera de él, el trabajador es un ser humano integral las 24 horas del día, los 365 días del año.

Por lo anterior estamos convencidas que la Seguridad Basada en el Comportamiento (en adelante SBC) es una herramienta que complementa al Sistema de Seguridad y Salud en el

Trabajo (SG-SST), como lo cita Martínez-Oropesa (2015) en su artículo “La Gestión de la Seguridad basada en el comportamiento”, este método:

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 y riesgos observados, así como, en algunos de los casos más avanzados, modificar los factores ambientales y organizativos que los originan (p. 424).

El proceso para el diseño del modelo de la SBC se basa en observar, identificar, analizar y evaluar el comportamiento y condiciones inseguras en el ambiente de trabajo y de esta manera obtener una herramienta clara para poder implementar métodos para transformar las condiciones que no favorecen el desarrollo de comportamientos seguros, de esta manera observaremos la disminución de incidentes, accidentes y enfermedades laborales.

En este proceso se busca: 1. Identificar comportamientos inseguros, 2. Realizar listas donde reportemos una minuciosa observación en las diferentes situaciones de trabajo inseguras y seguras, donde se pueda reforzar los comportamientos seguros, 3. Escoger las personas de forma voluntaria que realizaran la observación de los comportamientos seguros e inseguros de los compañeros de trabajo, 4. Educar los trabajadores, gerentes, altos mandos para realizar una adecuada observación y retroalimentación, 5. Recopilar la información estadísticamente para conseguir una evaluación objetiva de los comportamientos inseguros y seguros del puesto de trabajo en el desarrollo de la actividad laboral, 6. Propiciar una amplia participación de los integrantes de la organización para conseguir un proceso de cambio en los actos inseguros y transformarlos en actos seguros, logrando así una alta seguridad laboral.

En este trabajo se presenta la propuesta del modelo de SBC a los trabajadores del área administrativa y operativa de la IPS Domiciliaria, como una herramienta complementaria del

SG-SST. La cual ayudaría a disminuir las estadísticas de incidentes y accidentes laborales, generando conciencia a cada trabajador de querer realizar las actividades laborales de forma segura y dando a conocer la importancia y las consecuencias del autocuidado para mejorar la calidad de vida de ellos, su entorno y sus familias. No hay que olvidar que el activo más importante de una organización es el componente humano.

1.1. Planteamiento y formulación del problema

Es importante que la IPS, implemente un método complementario en seguridad y salud en el trabajo que le ayude de forma eficaz a prevenir los incidentes, accidentes y enfermedad laboral y de esta manera disminuir en las estadísticas el número de lesionados por accidentes de trabajo. Para lograr un punto de equilibrio óptimo entre el bienestar del trabajador y la productividad de la organización, se debe dar relevancia al comportamiento y la posición que asumen los seres humanos frente a las diferentes situaciones y ambientes a los que se enfrentan a diario, por esta razón es vital que las organizaciones se enfoquen en el tema de la SBC. Las empresas están constituidas por personas, por esta razón no se deben disminuir esfuerzos en cuanto a las medidas de prevención que se puedan tomar para cuidar y proteger a los trabajadores, incluyendo las condiciones adecuadas para ejecutar su trabajo, condiciones personales y emocionales propias de todo ser humano.

La responsabilidad del cuidado del bienestar de los trabajadores es responsabilidad de la empresa, brindando ambientes de trabajo donde se hayan evaluado e identificado los riesgos de las condiciones de seguridad, medio ambiente en general, presentes en el trabajo, contaminantes químicos, biológicos, cargas de trabajo físicas, emocionales, intensidades horarias, estrés, etc., también es responsabilidad de los trabajadores cumplir con las normas del SSST, implementadas por la empresa y ejecutando su trabajo con acciones preventivas y seguras, sin descuidar ningún

detalle, consiente de los daños que podría ocasionar una mala práctica laboral por parte del trabajador. Por lo anterior nos surgen las siguientes preguntas:

¿Por qué asume el trabajador riesgos innecesarios al momento de ejecutar su actividad laboral?

¿Para qué sirve la Seguridad Basada en el Comportamiento (SBC)?

¿Cómo implementar el modelo de Seguridad Basada en el Comportamiento (SBC)?

¿Cómo concientizar y /o educar a los trabajadores del uso de las normas y adecuadas condiciones de seguridad al momento de realizar su trabajo?

¿Cómo determinar estrategias y tiempos para generar condiciones de trabajo seguras y bajar los indicadores de las condiciones de trabajo inseguras?

Se considera que la IPS, debe implementar el modelo de la SBC, porque todos los intentos en prevención, cuidados y protección a los trabajadores, van a significar un esfuerzo mancomunado de todos los integrantes de la organización.

De acuerdo con Cohen y Cleveland (1983) realizando trabajos dentro de la industria pesada en América del Norte con diferentes índices de accidentes, llegaron a la conclusión de que los empleados trabajan con más seguridad cuando están involucrados en la toma de decisiones, cuando tienen responsabilidades concretas y razonables, autoridad y metas, y cuando tienen retroalimentación inmediata sobre su trabajo.

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo general

Proponer y determinar las intervenciones conductuales que conllevan a ocasionar incidentes, accidentes y enfermedades laborales, de acuerdo al modelo de la seguridad basada en el comportamiento, en el grupo de trabajadores del área administrativa y operativa de la IPS Domiciliaria, para promover y mantener mejores hábitos de seguridad personal, logrando

disminuir el número de incidentes y accidentes de trabajo de los colaboradores de la organización.

1.2.2 Objetivos específicos

1. Identificar las condiciones conductuales que conllevan a ocasionar incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, de los trabajadores del área administrativa y operativa, según el modelo de la SBC.

2. Diseñar el método para intervenir la conducta que conllevan a ocasionar incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales del grupo de trabajadores del área administrativa y operativa, de la IPS, de acuerdo al modelo de la SBC.

3. Proponer la metodología para la implementación y evaluación del diseño del método conductual de acuerdo al método de la SBC a los trabajadores que desarrollen actividades que se asocien a los riesgos laborales identificados que ocasionen incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

1.3 Justificación

Se conoce que se han implementado políticas para la protección de los trabajadores, por esta razón se establece el SG-SST, que podría ser instaurado de forma obligatoria por los empleadores para mejorar las condiciones laborales de forma continua, siempre velando por el constante bienestar y protección de los trabajadores, sin dejar de lado el beneficio directo reflejado en las organizaciones, aumentado la productividad y las ganancias.

Es por esto que no se deben escatimar recursos en pro del bienestar y salud de los trabajadores, siendo la mejor inversión social que los empleadores pueden hacer.

El diseñar, evaluar e implementar el modelo de la SBC, es la forma como se pueden determinar las intervenciones conductuales que conllevan a ocasionar incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, de los trabajadores del área administrativa y operativa, este

modelo de intervención se convierte en una herramienta muy valiosa para promover y mantener mejores hábitos de seguridad personal, evidenciándose en la disminución del número de incapacidades, ausentismo laboral, rotación constante de personal, lo cual perjudica a las organizaciones haciendo que disminuya la productividad.

Esta propuesta para diseñar y determinar la implementación del modelo de SBC para disminuir los incidentes, accidentes y enfermedades laborales de los trabajadores de una IPS, nos permitiría poner en práctica un modelo que complementaria el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, nos lleva determinar por qué los trabajadores deciden realizar una trabajo inseguro y lograr hacer un cambio para que lo ejecuten de forma segura, consiguiendo que el cambio sea transformado en un hábito, logrando como resultado el control definitivo de los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud de los trabajadores.

1.4 Hipótesis preliminar

El comportamiento es un acto observable, por lo que cuando se establece una relación entre los comportamientos de los trabajadores y los posibles accidentes, se puede evaluar y determinar cuál es la seguridad de cada trabajador en su puesto de trabajo.

Para implementación del modelo de la SBC, de acuerdo a Limón-Tamés (2016) experta en seguridad y salud en el trabajo, se deben tener en cuenta siete principios: 1. Basada en la observación de la conducta, 2. Basada en la observación de factores externo, 3. Dirigir con activadores y motivos con consecuentes, 4. Orientada a consecuencias positivas, 5. Aplicar método científico de control, 6. Basada en la mejora continua, 7. Considera los sentimientos y las emociones. La SBC está dada por la coherencia en cada uno de los pasos y actitudes de cada trabajador al momento de realizar su trabajo, siempre observando de forma integral las acciones de las personas, estos pasos deben ser continuos, constantes, dejando de lado el exceso de

confianza, la experiencia o la prisa para ejercer dicha actividad, se deberá crear una cultura y hábitos seguros para lograr obtener resultados de mejoramiento continuo.

Concientizar a los trabajadores que lo más importante es realizar una actividad segura, y que en su vida tiene personas que lo esperan en casa, gracias a su trabajo, al autocuidado, sus familias tienen un techo, un alimento, atención médica, debemos ayudarles a descubrir que la vida, la salud, la integridad física, emocional es lo más importante y se consiguen ejecutando actividades seguras.

Los riesgos de incidentes y accidentes laborales se disminuyen con el autocuidado, antes, durante y después de las jornadas labores.

Podemos decir que la observación e intervención de los comportamientos del ser humano, nos pueden llevar a determinar el origen de muchas de las preguntas, una de ellas es como, por ejemplo, ¿cómo realizar un trabajo seguro? Krause Hidley & Lareau (1984) afirman"... La frase seguridad basada en el comportamiento se refiere de manera estricta a la aplicación de métodos de análisis del comportamiento para lograr una mejora continua en el funcionamiento de la seguridad" (p. 24). Este modelo de intervención nos motiva a continuar encontrando la eficacia de un comportamiento seguro en el trabajo.

Los representantes legales, gerencias, altos mandos, supervisores, trabajadores en todos los nivel del organigrama, son los principales gestores para crear una cultura segura de trabajo, su participación se convierte en una forma de liderar, y esta es la mejor manera para conseguir desarrollar una política y cultura de seguridad institucional, generando respeto, confianza y compromiso por la seguridad, creando un sentido de pertenencia a la organización por parte de todos los que están a ella.

2. Marco teórico

Según Schwartz y Bilsky (1990) se han propuesto diversas formas de definir la conducta prosocial, algunos lo han hecho como aquella conducta dirigida a proteger o aumentar el bienestar de los otros. Pero como han puesto de manifiesto ciertos estudios, por ejemplo, Lum y Lightfoot (2005), el desarrollo de estas conductas también puede aumentar el bienestar de aquellas personas que las ponen en práctica, se pretende analizar la relación existente entre un tipo de conducta prosocial, en la SBC, atendiendo a la percepción de este tipo de conductas como parte o no del contenido formal del puesto de trabajo. Dentro de la categoría de conducta prosocial se incluyen una gran variedad de tipos de conductas de ayuda. En este sentido, se consideran conductas prosociales

Para Finkelstein y Penner (2004) el Comportamiento de Ciudadanía Organizacional (CCO) ha sido definido de forma muy variada, pero en general puede decirse que alude a las actividades que hacen los empleados y que exceden de los requerimientos formales de su puesto, contribuyendo al efectivo funcionamiento de la organización. Aunque ha habido diversas propuestas sobre cómo se puede organizar la variabilidad de estas conductas.

Según Emami, Alizadeh, Nazari y Darvishi (2012) describen que las variables habitualmente consideradas son la satisfacción laboral, la percepción de justicia organizacional, el compromiso organizacional, los rasgos de personalidad, las características de la tarea y la conducta de liderazgo.

Con relación a la SBC se puede aludir que para las organizaciones y los trabajadores puede llegar a presentar impactos favorables en la efectividad y disminución incidentes y accidentes de trabajo.

El bienestar es considerado como “una experiencia y funcionamiento psicológico óptimo” Ryan y Deci (2001, p.142) y pueden identificarse dos orientaciones en su estudio: el bienestar

subjetivo y el bienestar psicológico. Diener, Suh, Lucas y Smith (1999) definieron el bienestar subjetivo como una “amplia categoría de fenómenos que incluyen: las respuestas emocionales, la satisfacción en diferentes dominios o áreas y un juicio global de satisfacción vital” (p. 277). Con base en esta definición se ha considerado un constructo multidimensional, que incluye componentes cognitivos (se refieren a la evaluación global que la persona hace de su vida o de aspectos concretos de la misma), como la satisfacción vital o la satisfacción laboral, y componentes emocionales (aluden a aspectos de carácter más cambiante y momentáneo, a reacciones inmediatas y continuas ante las situaciones experimentadas), como el afecto positivo y el afecto negativo. Otra tradición de estudio más reciente se ha centrado en el bienestar psicológico, que alude en mayor medida a aspectos como el crecimiento personal y el desarrollo del potencial humano Culberton, Fullagar y Mills (2010) e incluye componentes cognitivos, motivacionales y conductuales.

Ryff (1995) propone un modelo del bienestar psicológico donde es posible diferenciar ciertas dimensiones: autoaceptación, crecimiento personal, propósito en la vida, relaciones positivas con otros, capacidad para manejar efectivamente la propia vida y el entorno, y autonomía o sentido de autodeterminación.

Hay una cierta discusión en cuanto al origen del término ‘Seguridad basada en los comportamientos’ algunos dicen que Geller, pero otros dicen que fue Dan Petersen. La evidencia parece estar a favor Petersen, quien escribió 17 libros de seguridad antes de su muerte en 2007, y fue probablemente el profesional de seguridad más conocido en los Estados Unidos (Martínez-Oropesa, 2011.p. 108)

Igualmente, en el mismo artículo para Martínez- Oropesa (2011) el proceso de gestión de la SBC:

Ha demostrado su efectividad a lo largo de su existencia, se reporta incluso en algunos textos que se puede alcanzar más de un 25 % de reducción del número de accidentes. (Austin J. et al. 1996; Geller E. S. 2002; Krause T. R. et al. 1997; Laitinen y Ruohomaki 1996; Montero R. 1995; Montero R 2003; Ray y Bishop 1997). A principios de los años 1980 muchos profesionales de seguridad estuvieron motivados en usar las nuevas posibilidades que brindaban las ciencias conductuales para mejorar la seguridad industrial en las Empresas (p. 108)

Según Martínez- Oropesa (2011) para desarrollar el modelo de la SBC se debe tener en cuenta un método minucioso para garantizar los resultados que se quieren alcanzar como lo es el mejoramiento continuo que cada nivel demanda. Entre las técnicas de investigación se encuentra la observación conductual. El comportamiento es por definición “un acto observable” y por lo tanto la observación en cada lugar de trabajo debe ser más específica y medible.

La teoría socio-cognitiva de Bandura (1986) destaca el determinismo recíproco, en el que los determinantes externos de la conducta (como las recompensas y los castigos) y los determinantes internos (como las creencias, pensamientos y expectativas) forman parte de un sistema de influencias que interactúan afectando a la conducta y demás partes del sistema.

Durante muchos años las organizaciones midieron la seguridad por sus fracasos “aprendían a reaccionar ante las tragedias, pero fallaban en prevenirlas” (Martínez- Oropesa, 2011, p. 109).

La forma de prevenir tragedias como se viene exponiendo, es la falta de concientización por parte de los encargados de reportar accidentes, incidentes de trabajo, ya sea por desconocimiento o por que los procesos de documentación se convierten en algo tedioso y dispendioso, como consecuencia se evidencia las organizaciones han comenzado a comprender

todas las inconsistencias y errores que se presentan al reportar y al no reportar los accidentes de trabajo (Martínez- Oropesa, 2011).

El guiar los procesos de gestión hacia la seguridad basada en la conducta predomina en la identificación y evaluación de las conductas, las condiciones inseguras en el ambiente de trabajo y el uso de recursos psicológicos para:

- a. Aumentar el repertorio y la frecuencia de presentación de las conductas seguras.
- b. Cambiar aquellas condiciones que favorecen la ocurrencia de comportamientos inseguros, aportando con ellos a la reducción significativa de la frecuencia y gravedad de los accidentes en la empresa. A este comportamiento se denomina reforzamiento. Cuando las consecuencias son negativas, es poco probable que se repita el comportamiento (Martínez- Oropesa, 2011, p. 109).

Para identificar los riesgos se determina que la observación es lo más importante, sin parcializar o predisponer el proceso con factores como lo son la eficacia y la eficiencia como lo cita (Martínez- Oropesa, 2011). En el proceso se requirió en primera instancia plantearse la pregunta de si realmente las condiciones que estaban siendo observadas eran los más importantes, en una hoja de trabajo con los comportamientos más comunes Factores de eficiencia y eficacia que pueden limitar el proceso.

El proceso de la SBC en primera instancia ha sido considerado por Martínez-Oropesa (2011) como un proceso distinguido por ser un alto consumidor de tiempo, destinado a:

1. Entrenar a todos los participantes (observadores, equipo de gestión, grupos de mejoras, gerencias, supervisores) también que en ocasiones todos los colaboradores son entrenados como observadores.

2. El paso o procedimiento de observación por parte de los observadores, el cual consume un tiempo importante, al menos media hora por observación.
3. En el proceso de retroalimentar y dar reforzamiento positivo, el cual involucra al observador y colaborador observado.
4. Ingresar la información registrada en las observaciones, a un sistema automatizado, encargado de procesarla.
5. Interpretar los resultados, discutirlos en colectivo y proponer las medidas adecuadas.
6. Hacer reuniones con los grupos de colaboradores para analizar avances, inconvenientes y resultados, proponer mejoras.
7. Dar seguimiento a las medidas acordadas (p. 110).

Siempre hay que buscar la facilidad de aplicar modelos, que no se conviertan en procesos, largos, ineficientes y de alto costo, como lo sugiere Martínez- Oropesa (2011) es evidente, que en virtud de que el tiempo de iniciación es demasiado largo y los gastos de importante consideración, los detractores del proceso (entre ellos los sindicatos) y los recursos internos de las organizaciones y que están llamados a mantener el proceso no están disponibles en muchas empresas.

Mathis (2005) resalta que es el cambio de cultura y la participación masiva de los colaboradores de cualquier organización, hace aumentar la probabilidad de éxito del proceso y esto se da acompañado al lograr perdurar en el tiempo de forma eficaz y eficiente.

Se puede concluir que los modelos o procesos se convierten en ineficaces por las por los limitantes que se les vayan incluyendo lo más importante es realizar una buena observación, análisis de datos, teniendo personas capacitadas para realizar la aplicación del modelo SBC, como lo cita (Martínez-Oropesa, 2011). En algunas organizaciones lograron encontrar y

desarrollar procesos que controlaran y analizaran bien los datos, sin embargo, utilizaron a sus expertos como los facilitadores o a equipos de empleados y otros simplemente tenían colaboradores dotados.

Conocer algunas de las causas de accidentalidad, ofrece una amplia base para determinar el plan de acción para prevenirlos, como lo resalta Seguel, Navarrete y Bahamondes (2017):

Los accidentes son el resultado de actos erróneos que cometen los sujetos, o porque los equipos, herramientas, maquinarias o lugares de trabajo no se encuentran en condiciones adecuadas. El principio de la prevención de accidentes señala que todos los accidentes tienen causas que los originan y que se pueden evitar, identificando y controlando lo que produce dicho evento indeseado (pp. 157-158).

Por lo anterior es importante destacar métodos para la prevención de accidente e incidentes laborales, como lo precisa Castilla (2012):

La observación y registro de conductas inseguras y seguras de los trabajadores en los ambientes de trabajo, ha sido un procedimiento empleado en los últimos años en muchas empresas, conocido con el nombre de “Seguridad basada en el Comportamiento”, como una estrategia fundamental para la detección y medición de los actos inseguros que incrementan la probabilidad de ocurrencia de accidentes personales o industriales en dichos ambientes, así como para diseñar estrategias de intervención para su prevención y control (Castilla, 2012, p. 312).

Este mismo autor afirma que, siempre en la búsqueda de la disminución de la accidentalidad y la realización de las tareas seguras:

Estos procedimientos contemplan el empleo del método y la técnica de la observación como medio de identificación y medición de las conductas seguras y riesgosas en el

ambiente de trabajo, con miras posteriormente a la búsqueda de la reducción de las segundas y reforzamiento e incremento de las primeras, como parte de las acciones para la prevención de accidentes. La aplicación de estos procedimientos permite conocer los actos inseguros que podrían estar asociados a la ocurrencia de accidentes en un determinado puesto de trabajo, antes de que estos ocurran; tradicionalmente, en las organizaciones los actos inseguros se han inferido de la investigación y análisis que se realiza luego de ocurrido un evento no deseado. También contribuye a que las conductas inseguras se anticipen, observen, registren y se retroalimente verbalmente a los trabajadores en el sitio de trabajo, durante la ejecución de las tareas en el ambiente laboral, para hacerles seguimiento antes de que ocurra un evento inesperado. Además, conlleva a que se analicen los eventos o factores antecedentes que propician conductas seguras y de riesgo en el trabajo, así como los resultantes que las refuerzan, para introducir correctivos en el ambiente de trabajo o en aspectos como la supervisión de los trabajadores (p. 313).

La seguridad es un trabajo mancomunado, como lo afirman Martínez-Oropesa y Cremades (2012):

Si bien la mayor parte de los esfuerzos se enfocan a motivar a los empleados en el desarrollo de una buena cultura de seguridad, este compromiso debe iniciar en la Gerencia. La seguridad, como las restantes funciones de la empresa, está influenciada por decisiones y comportamientos de los que ejercen el liderazgo en la organización (p. 180).

En las organizaciones el comportamiento es conjunto de responsabilidades, de acuerdo Lewin (1951) como se cita en Martínez-Oropesa & Cremades, (2012):

El comportamiento (C) de los empleados está en función de la interacción entre las características personales (P) y el entorno (E); es decir, $C = f(P, E)$. Dicho entorno es parte de la cultura social con la que el trabajador interactúa a diario y es de gran influencia en la forma en cómo éste se comporta (p. 180)

La cultura de la seguridad de una organización es para Wilpert (2001) “el producto de los valores, actitudes, percepciones, competencias y patrones de conducta de individuos y grupos que determinan el compromiso, así como su estilo y habilidad respecto a la salud de la organización y la gestión de la seguridad” (p. 18).

En la figura 1 se puede observar que resume un enfoque básico para cambiar la cultura, en estos procesos, se comienza con un cambio cultural enfocado en la misión y visión de la organización.

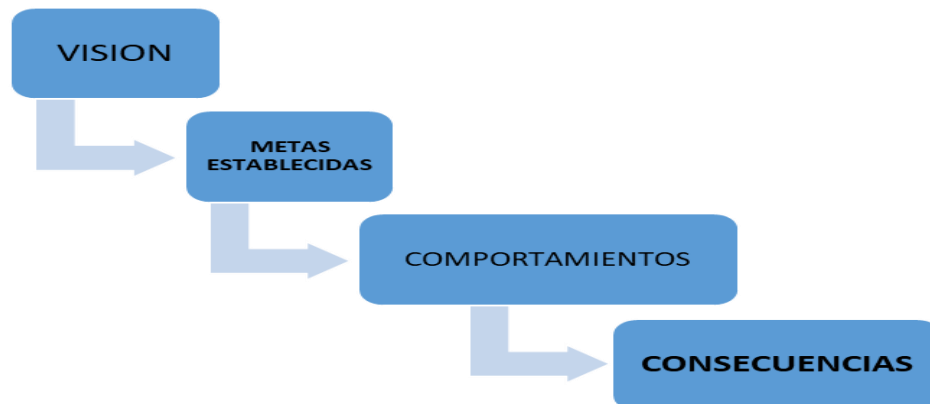


Figura 1. Desarrollo de la cultura del autocuidado. Fuente. Martínez-Oropesa, C. & Cremades, L. (2012).

La cultura del autocuidado va enfocada en concientizar a los trabajadores de la importancia de realizar actividades seguras, como lo cita Krause et al. (1997) quienes acertadamente afirman, “... La frase seguridad basada en los comportamientos se refiere

estrictamente a la aplicación de métodos de análisis del comportamiento para lograr una mejora continua en el funcionamiento de la seguridad” (p. 29).

Varios autores afirman que la SBC promueve la seguridad del trabajador. Para Hahn (2011) la SBC es simplemente el uso de la psicología conductual para promover seguridad. La seguridad del comportamiento dentro de una organización va ligada a un enfoque sistémico, proceso que está encaminado a reducir todo riesgo laboral, esto se consigue realizando recolección de datos de la frecuencia con que se realizan los actos y posterior a estos resultados se debe asegurar de realizar una constante retroalimentación y reforzar la seguridad en las practicas. Generalmente se ha observado que los trabajadores son los encargados de reportar o informar a los supervisores el reconocimiento del problema, soportar con sus ideas soluciones viables, llegando a la mejora continua.

La efectividad del proceso de gestión de la SBC ha sido demostrada por diferentes autores como Austin, Kessler, Riccobono y Bailey (1996); Geller (2002); Krause et al. (1997); Laitinen y Ruohomaki (1996); Montero (1995, 2003); Ray y Bishop (1997) ya que han proporcionado datos estadísticos donde se alcanza más del “75% de reducción del número de accidentes” (Martínez-Oropesa. & Cremades, 2012, p. 183).

En un estudio realizado por Martínez-Oropesa y Cremades (2012) acerca de la implementación del método de SBC a nivel jerárquico nos revela los siguientes resultados: “De todos los elementos que contribuyen a una gestión eficaz del desempeño de la seguridad, el compromiso con la seguridad y la acción de los directores generales y gerentes de mando medio son los más importante” (p. 190).

Como lo concluyen en su estudio Martínez-Oropesa y Cremades (2012):

La construcción de una cultura de seguridad fuerte, es un procedimiento intensivo y dedicado que requiere de compromiso y voluntad de todos los miembros de la organización. En cada nivel jerárquico los trabajadores de una organización poseen responsabilidades únicas en cuanto al desarrollo de una cultura en Seguridad y la garantía del éxito se cimienta en la integración de la acción que se despliegue entre todos estos niveles y trabajadores (p. 190).

La SBC es un método de observación, siendo aplicada de una forma adecuada, se convierte en una herramienta de gran ayuda para la prevención de accidentes, incidentes y enfermedades laborales, de acuerdo a lo expresado por Anguera (1981; Anguera, 1991 Blanco, Losada & Anguera 2001 como se citó en Castilla, 2012) el método es la observación implica una serie de características básicas que pueden resumirse así:

- a. No hay distorsión o preparación de la conducta a observar, lo que implica que debe transcurrir en forma natural y como aparece a los ojos del observador.
- b. Debe establecerse un muestreo previo: qué se va a observar y a quién o quiénes se van a observar.
- c. No existe manipulación de la conducta observada, es decir no se introduce ninguna variable experimental.
- d. Se deja constancia de la conducta observada, a través de un registro adecuado que permite generar un análisis cuantitativo y cualitativo (pp. 313-314)

Es relevante citar las ventajas de la observación de las conductas, de acuerdo a Castilla (2012) el análisis del procedimiento seguridad basada en el comportamiento también ha permitido reflexionar sobre algunas de sus ventajas:

- Permite la recolección de información sobre conductas inseguras específicas que podrían modificarse mediante aprendizaje de las conductas seguras.
- La estadística acumulada, producto del proceso de observaciones, contribuye a orientar acciones de intervención y seguimiento de la conducta de los trabajadores, para mejorar la seguridad y salud en el trabajo.
- Podría estimular el desempeño adecuado del rol de supervisor en cuanto a la seguridad en el trabajo, así como ampliar su alcance.
- Ayuda a los trabajadores poli-accidentados a evitar futuras lesiones.
- Contribuye a reconocer conductas inadecuadas en los trabajadores mientras realizan sus tareas, y promover el mantenimiento de la salud y seguridad en el trabajo (p.318).

Montero (2003) ilustra los siete principios de la SBC:

1. Concéntrese en los comportamientos
2. Defina claramente a los comportamientos
3. Utilice el poder de las consecuencias
 - 3.1. Retro alimentación y refuerzo, dos poderosas consecuencias
4. Guíe con antecedentes: entrenamiento en seguridad y las metas
5. Potencie con participación
6. Mantenga la ética
7. Diseñe una estrategia y siga un modelo.

La SBC puede potencialmente comportarse como un virus benigno en una organización. Imaginemos a un supervisor que logra convertir en práctica de su gestión el ofrecer reconocimiento al trabajador que muestre comportamientos seguros.

Martínez-Oropesa (2015) resalta como este proceso impacta positivamente las tasas de incidentes de la forma más rentable, fundamentado en componentes tales como:

a) Identificación de los comportamientos inseguros, b) Una adecuada observación por medio de observaciones enfocadas en las situaciones de trabajo o a través de listas de verificación, retroalimentando a las personas observadas, y reforzando los comportamientos de aquellos que poseen una ejecución segura, c) Educando a los observadores y empleados, d) Evaluando el comportamiento de seguridad, e) Propiciando una amplia e ilimitada participación en el proceso de cambio cultural y de gestión de la seguridad (p. 425).

Continuando con la búsqueda de ventajas que trae la observación del comportamiento para evitar accidentes laborales, Gamella (2013), en su artículo "Seguridad basada en conductas mediante liderazgo en seguridad, la estrategia más eficaz para la reducción de accidentes" hace referencia a la importancia de realizar el análisis inicial de la conducta y la seguridad del ambiente del individuo, siendo esta la base primordial para la implementación de un programa de seguridad basada en la conducta, donde el liderazgo es la estrategia relevante para motivar, comprometer a los integrantes de una organización. "Un programa de mejora de conductas seguras a través del liderazgo tiene efectos que pueden ser notables en áreas como calidad y productividad" (p. 32).

Como lo afirma Montero (2003):

La SBC no es una herramienta para reemplazar a los componentes tradicionales de un Sistema de Gestión de la Seguridad, todos los objetivos básicos de los mismos se pueden mantener. Como es fácil deducir, la SBC tiene su foco en los comportamientos de los trabajadores hacia la seguridad, pero, aun cuando es ampliamente reconocido que la conducta humana es un factor de importancia significativa en la causalidad de los accidentes, éste no es el único factor. La SBC no debe implementarse eliminando los

métodos tradicionales que tienen una eficacia probada en la reducción o eliminación de accidentes. La SBC es más efectiva en el Sistema de Gestión Global de la Seguridad cuando se integra y complementa a los sistemas de seguridad tradicionales (p. 2).

Revisando la importancia de la seguridad vial, que va ligada a la atención domiciliaria, la investigación realizada por Duran y Moreno (2016) “se identificaron relaciones significativas entre conducta infractora y creencias, además de los factores de personalidad y variables específicas que predicen la propensión a las infracciones frecuentes de normas de tránsito” (p. 123),

En el estudio de Norza, Granados, Useche, Romero y Moreno (2014) realizado en 38 seccionales de tránsito y transporte de la Policía Nacional, se destacaron los componentes descriptivos y explicativos de la accidentalidad vial en Colombia, encontrando que:

Los conductores con estilos de conducción iracundo, ansioso, riesgoso y de alta velocidad son los que cometen más infracciones y accidentes en el país. El desacato a las normas de tránsito es la principal causa de accidentalidad. La agresividad, hostilidad y estrés en el tráfico son factores que aumentan la probabilidad de incidentes. Las campañas de prevención no son captadas por la población más involucrada en los accidentes (p. 162)

En cuanto a los resultados teniendo como variable el nivel educativo de la población encuestada en la investigación de Durán y Moreno (2016) evidenció que “los infractores frecuentes de normas de tránsito, poseen nivel educativo con estudios de bachillerato, técnica, tecnológico, pregrado y posgrado. No obstante, en las variables de género y factores de personalidad, ambos estudios presentan significativas coincidencias (p. 134).

En lo referente a la seguridad en centros de atención médica, el estudio realizado por Carvalho, Donato, Gomes y Cunha de Oliveira (2015) nos demuestra que “el clima de seguridad es un componente medible de la cultura de seguridad y se puede evaluar a través de la

percepción de los profesionales, ya que las actitudes y los valores son más difíciles de evaluar” (p. 1042), se observó “distanciamiento de la gestión del hospital y la gestión de la unidad en relación a los profesionales, condiciones precarias de trabajo y cultura de seguridad negativa” (p. 1047).

Se sugiere en este estudio que “investigaciones de seguimiento sobre la cultura de seguridad se utilicen para evaluar el progreso en la implementación de procesos para mejorar la atención quirúrgica y la seguridad del paciente, así como estudios sobre eventos adversos e incidentes” (p. 1047)

El Sistema de Seguridad Social Integral vigente en Colombia fue instituido por la Ley 100 de 1993, son de acceso para las personas y la comunidad, donde se le garantiza un servicio con calidad y dignidad humana, el Estado es quien direcciona, controla y coordina todas las entidades publica y privadas que prestan estos servicios de salud.

De acuerdo con la Ley 100 de 1993, el Sistema de Seguridad Social Integral en Colombia se compone de los sistemas de pensiones, salud, riesgos laborales y de los servicios sociales complementarios (Departamento Nacional de Planeación- DNP, 2015).

Otra entidad comprometida con las políticas de protección de los trabajadores colombianos y en desarrollo de las normas y convenios internacionales, es el Ministerio del Trabajo, quien estableció el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe ser implementado por todos los empleadores, para garantizar una mejora continua donde se anticipen, reconozcan, evalúen, auditen, controlen los riesgos a los que puede el trabajador estar expuesto y afecte la seguridad y la salud (Ministerio de Trabajo, 2014).

El Sistema de Seguridad Social integral, establece que en Colombia existen dos regímenes en salud: el régimen contributivo, es aquel donde pertenecen las personas que

devengan ingresos y los de régimen subsidiado, al cual pertenecen quienes no tienen capacidad de pago. Los encargados de afiliar y garantizar la prestación del servicio de salud son las EPS son las entidades que están encargadas de afiliar al sistema de seguridad social. La manera de realizar la afiliación a las EPS es a través del empleador, o también puede afiliarse de forma independiente. Por otro lado, los encargados de prestar el servicio de atención de salud son las IPS (Instituciones Prestadoras de Servicios), son todos los centros, clínicas y hospitales que prestan los servicios médicos, como urgencias o consultas médicas, son controladas por las EPS para que cumplan con la prestación de servicios de salud requeridos por los usuarios, las EPS son aquellas entidades que cancelan los gastos médicos que generan los pacientes afiliados (Actualícese, 2018).

De acuerdo con el Registro Especial de Prestadores de Salud (REPS) de Colombia, existen cuatro categorías de clasificación para los prestadores: profesionales independientes, entidades con objeto social diferente a la prestación de servicios, instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS) y transporte especial de pacientes. En Colombia, las IPS se han clasificado, de acuerdo con su naturaleza jurídica, en públicas, privadas y mixtas (Prada, Pérez & Rivera, 2017)

Según Base de datos Registros Especial de Prestadores de Servicios de Salud (REPS) (diciembre 22 de 2017), existen en Colombia 10.386 IPS públicas y privadas, de las cuales solo 43 IPS se encuentran acreditadas por Icontec (Instituto de Normas Técnicas y Certificación). Entre ellas se encuentran: Clínica del County, Organización Clínica Bonnadona Prevenir, Laboratorio higuera Escalante, Hospital General de Medellín Luz Castro de Gutiérrez ESE, Clínica los Nogales, DIME Clínica Neuro Cardio Vascular, Clínica VIP, Clínica Universitaria Colombia,

Red de Salud del Centro ESE, fundación Pediátrico la Misericordia HOMI, Hospital Universitario de la Samaritana, entre otros.

Las IPS para poder prestar los servicios de salud deben estar habilitados por la Secretaria de salud (2014) según Resolución 2003 del 2014 expedida por el Ministerio de Protección de Salud y de Protección Social (2014), de acuerdo a esto el Registro Especial de Prestadores de Servicios de Salud (REPS) – IPS, El 72.7% de los prestadores de servicios de salud del país inscritos en el Registro Especial de Prestadores de Servicios de Salud con corte a 1 de noviembre de 2016 son profesionales independientes y el 22.7% son Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud, en Bogotá. Las instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS) son en su mayoría (90%) de naturaleza privada y se encuentran en su mayoría en Bogotá (1.650). El mayor número de IPS públicas se encuentra en Antioquia, Boyacá, Santander y Nariño; los departamentos de Guainía y San Andrés y Providencia no registran IPS inscritas como públicas en REPS en la fecha de corte del 1 de noviembre de 2016; el mayor número de IPS privadas se encuentran en Bogotá, Valle del Cauca y Antioquia (Rozo & Acosta, 2017).

De los 1.122 municipios del país se encontró que 772 cuentan con una sola IPS pública, mientras que 141 municipios cuentan con una sola IPS privada; estando Antioquia el departamento con mayor número de municipios con una sola IPS tanto públicas como privadas (Rozo & Acosta, 2017).

Los departamentos de Antioquia, Valle del Cauca, Santander y Bolívar se encuentran dentro de la categoría con mayor número de servicios para los grupos Internación, Quirúrgicos, Consulta Externa, Urgencias, Transporte Asistencial, Apoyo Diagnóstico y Complementación Terapéutica y Protección Específica y Detección Temprana. Presentó la siguiente distribución de servicios a nivel nacional: general adultos (1.527), general pediátrico (1.251), cuidado intensivo

neonatal (242), cuidado intensivo pediátrico (129), cuidado intensivo adultos (371) y obstetricia (1.241) (Rozo & Acosta, 2017).

El grupo Quirúrgicos presentó la siguiente distribución de servicio trazador a nivel nacional: cirugía general (777). El grupo Consulta Externa presentó la siguiente distribución de servicios trazadores a nivel nacional: cirugía general (1.228), enfermería (5.043), ginecobstetricia (2.381), medicina familiar (577), medicina general (8342), medicina interna (2.425), odontología general (6.313), consulta prioritaria (1.356) (Rozo & Acosta, 2017).

El grupo Urgencias y el grupo Transporte Asistencial presentaron la siguiente distribución de servicios trazadores a nivel nacional: urgencias (1.632) y transporte asistencial básico (1.670), respectivamente. El grupo Apoyo Diagnostico y Complementación Terapéutica presentó la siguiente distribución de servicios trazadores a nivel nacional: laboratorio clínico (3.283), radiología e imágenes diagnosticas (1.920), toma de muestras de laboratorio clínico (5.495), servicio farmacéutico (4.541), ultrasonido (1982). El grupo Protección Específica y Detección Temprana presentó la siguiente distribución de servicios trazadores a nivel nacional: atención del parto (1554), atención del recién nacido (2083), alteraciones del crecimiento y desarrollo (menor de 10 años) (5011), alteraciones en el adulto (mayor de 45 años) (5010) y vacunación (3970) (Rozo & Acosta, 2017).

El grupo Otros Servicios presentó la siguiente distribución de servicios trazadores a nivel nacional: atención domiciliaria de paciente crónico con ventilador (122), atención domiciliaria de paciente crónico sin ventilador (636), atención pre hospitalaria (153). Al analizar la distribución de servicios por el grado de complejidad de manera excluyente, se encuentra que se presentan mayor número de servicios de complejidad baja (121.114), seguido por los servicios de complejidad media (55.666) y finalmente los de complejidad alta (4.800). El número de servicios

habilitados en modalidad intramural a nivel país es mayor para los de carácter ambulatorio (155.210) que los hospitalarios (10.051); por otra parte, el número de servicios habilitados en modalidad extramural a nivel país es mayor para los de carácter domiciliario. El número de servicios habilitados en modalidad telemedicina es mayor para las instituciones remisoras (2.310) que para los centros de referencia a nivel país. De las diferentes modalidades de ambulancias, la que presenta un mayor registro son las ambulancias terrestres (4.325), seguidas por las ambulancias de tipo fluvial (37) a nivel nacional. Los departamentos con mayor número de salas de procedimientos son Córdoba, Cundinamarca, Bolívar, Santander, Atlántico, Antioquia, Valle del Cauca y Bogotá. Los departamentos con mayor número de salas de quirófano son Córdoba, Magdalena, Santander, Bolívar, Atlántico, Antioquia, Valle del Cauca y Bogotá. Los departamentos con mayor número de salas de partos son Nariño, Magdalena, Valle del Cauca, Santander y Antioquia (Rozo & Acosta, 2017).

Las IPS tienen como objeto social la prestación de servicios de salud, cumplir con procedimientos y condiciones exigidos por el Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad (SOGC) según la Resolución 1441 de 2013 expedida por el Ministerio de Salud y Protección social (2013)). En Colombia, las IPS se han clasificado, de acuerdo con su naturaleza jurídica, en públicas, privadas y mixtas (Ministerio de Salud y Protección Social, 2018).

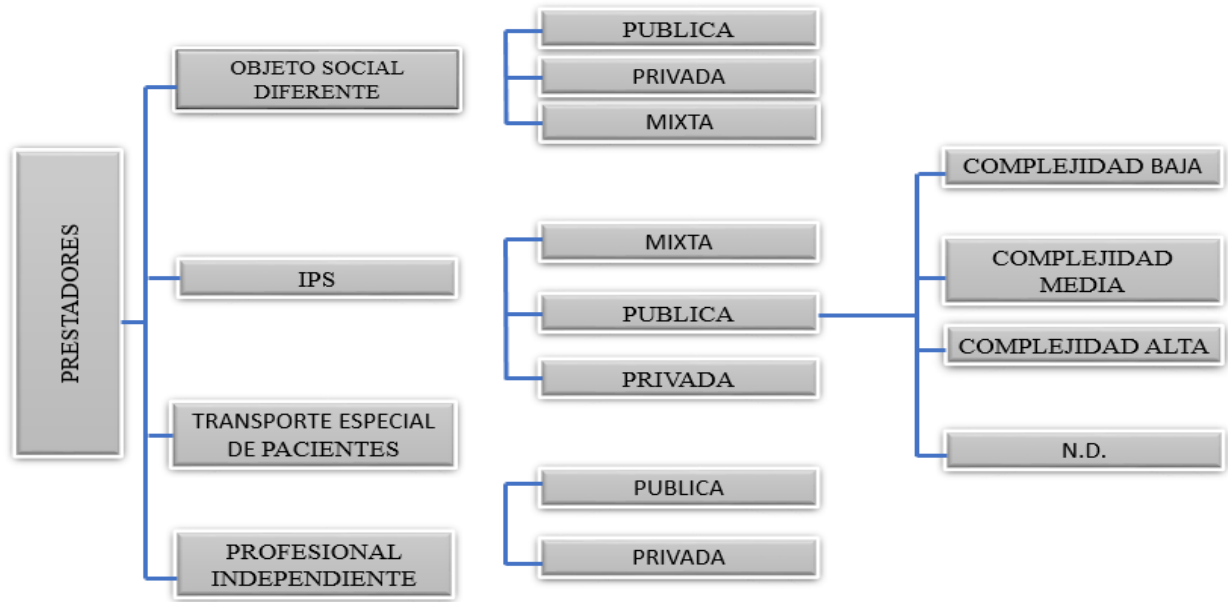


Figura 2. Taxonomía de prestadores de acuerdo al REPS. Fuente: Elaboración Propia sobre datos Rozo, O. & Acosta, A.L. (2017).

“De acuerdo con el REPS utilizado existen 8461 IPS (datos con corte al mes de abril de 2015). De estas, el 66% se categorizó como prestadores de atención ambulatoria, con mayor participación de los consultorios médicos” (Prada et al., 2017, p. 51). Como se carece de un comparativo que dificulta el análisis de empresas prestadoras del servicio privado se desarrolló un algoritmo de clasificación de IPS de acuerdo con la metodología del Sistema de Cuentas de la Salud utilizado en los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), adicional a ello se utilizó como fuente de información la base de datos de servicios habilitados del Registro Especial de Prestadores para 2015 y los resultados muestran que Colombia el 66% de las IPS son prestadores de atención ambulatoria, el 17% son hospitales, el 11% son centros de promoción y prevención y el 6% son prestadores de servicios auxiliares. La concentración de activos es opuesta, pues se encontró que los hospitales tienen el 90.5% de los activos (Prada et al., 2017)

Continuando con la información de las IPS, Prada et al. (2017) clasifican las instituciones prestadoras de servicios de salud, según el sistema de cuentas de la salud de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico: el caso de Colombia. De acuerdo con el Registro Especial de Prestadores de Salud (REPS) de Colombia, existen cuatro categorías de clasificación para los prestadores: profesionales independientes, entidades con objeto social diferente a la prestación de servicios, instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS) y transporte especial de pacientes.

4. Hipótesis definitiva

El comportamiento es un acto observable, por lo que cuando se establece una relación entre los comportamientos de los trabajadores y los posibles accidentes, se puede evaluar y determinar cuál es la seguridad de cada trabajador en su puesto de trabajo.

Para implementación del modelo de la SBC, de acuerdo a Limón-Tamés (2016) experta en seguridad y salud en el trabajo, se deben tener en cuenta siete principios: 1. Basada en la observación de la conducta, 2. Basada en la observación de factores externo, 3. Dirigir con activadores y motivas con consecuentes, 4. Orientada a consecuencias positivas, 5. Aplicar método científico de control, 6. Basada en la mejora continua, 7. Considerar los sentimientos y las emociones.

La SBC está dada por la coherencia en cada uno de los pasos y actitudes de cada trabajador al momento de realizar su trabajo, siempre observando de forma integral las acciones de las personas, estos pasos deben ser continuos, constantes, dejando de lado el exceso de confianza, la experiencia o la prisa para ejercer dicha actividad, se deberá crear una cultura y hábitos seguros para lograr obtener resultados de mejoramiento continuo.

Concientizar a los trabajadores que lo más importante es realizar una actividad segura, y que en su vida tiene personas que lo esperan en casa, gracias a su trabajo, al autocuidado, sus familias tienen un techo, un alimento, atención médica, debemos ayudarles a descubrir que la vida, la salud, la integridad física, emocional es lo más importante y se consiguen ejecutando actividades seguras.

Los riesgos de incidentes y accidentes laborales se disminuyen con el autocuidado, antes, durante y después de las jornadas labores.

Podemos decir que la observación e intervención de los comportamientos del ser humano, nos pueden llevar a determinar el origen de muchas de las preguntas, una de ellas es como, por

ejemplo, ¿cómo realizar un trabajo seguro? Krause et al. (1984) afirman” ... La frase seguridad basada en el comportamiento se refiere de manera estricta a la aplicación de métodos de análisis del comportamiento para lograr una mejora continua en el funcionamiento de la seguridad” (p. 24). Este modelo de intervención nos motiva a continuar encontrando la eficacia de un comportamiento seguro en el trabajo.

Los representantes legales, gerencias, altos mandos, supervisores, trabajadores en todos los niveles del organigrama, son los principales gestores para crear una cultura segura de trabajo, su participación se convierte en una forma de liderar, y esta es la mejor manera para conseguir desarrollar una política y cultura de seguridad institucional, generando respeto, confianza y compromiso por la seguridad, creando un sentido de pertenencia a la organización por parte de todos los que están a ella.

4. Tipo de investigación y metodología

4.1 Tipo de investigación

Teórica, tiene como objetivo la obtención de conocimientos de la utilidad y eficacia del SBC, sin tener en cuenta la aplicabilidad de los conocimientos obtenidos, gracias a estos conocimientos se pueden establecer otras investigaciones.

Investigación exploratoria: Analiza e investiga aspectos concretos, permitiendo que otras investigaciones puedan dirigirse al tema tratado, modelo de SBC, encontrando datos significativos que deban ser analizados y a partir de estos resultados determinar la incidencia en lo que ocurre con la aplicación del modelo de SBC o incidencia de los estudios de utilidad y eficacia del modelo.

4.2 Metodología

4.2.1 Recopilación de datos fuentes secundarias.

Para la implementación y éxito del modelo de la SBC, se debe tener en cuenta el compromiso total de los integrantes de una organización, como lo son el compromiso por parte de alta gerencia, la ARL, los supervisores y de cada uno de los trabajadores, al igual que estar acompañado de dimensiones integrales como lo son: las capacitaciones, comunicación, normas y procedimientos, ambiente laboral, promoción de la seguridad, entre otras, como comprueba Quintero (2015), posterior a implementar el modelo SBC, los índices de seguridad de los trabajadores en una empresa de distribución y comercialización de energía eléctrica, tienen un porcentaje de cumplimiento anual de 99,22%, ya que se observaron un total de 118635 prácticas de las cuales 117707 se realizaron en forma correcta y segura.

Según Tuncel, Lotlikar, Salem y Daraiseh (2006) en el análisis realizado a estudios sobre la efectividad del modelo de la SBC, concluyeron que: “El análisis reveló que hay una reducción

estadísticamente significativa en las lesiones o accidentes después de una intervención con el modelo de la SBC en el lugar de trabajo” (p. 207), los autores hacen claridad en la importancia de evaluar con antelación cada lugar de trabajo, ya que cada uno de ellos tiene unas características especiales y así mismo tendrá sus propias necesidades, y serán estas las que van a ser analizadas e intervenidas, logrando utilizar datos de comparación y de esta manera lograr determinar la validez y fiabilidad del modelo de SBC en la significativa reducción de accidentes y lesiones en el lugar de trabajo. Se debe tener en cuenta durante aplicación del modelo SBC, factores como, tamaño de la muestra, lugares de trabajo intervenidos, cambio de maquinaria, horarios, rotación de los trabajadores, entre otros, ya que son índices importantes que pueden hacer variar la implementación del modelo o la fiabilidad de los resultados en cuanto a la reducción de accidentes esperada o alcanzada.

En otra de las investigaciones realizadas por Martínez-Oropesa (2011) habla de la implementación del modelo SBC en la industria manufacturera, “a través de entrevistas, los colaboradores describen y califican los nuevos tipos de interacción con su supervisor. Los resultados indicaron un cambio en las prácticas de seguridad, la frecuencia de la interacción sobre aspectos de seguridad aumento de un 25 % a un 75 %.”, estos resultados nos indican que una de las herramientas para desarrollar el modelos de SBC, se basa en la adecuada formación de los supervisores en cuanto a la seguridad, esto permite lograr una actitud motivadora, permitiendo desarrollar o amentar la cultura de realizar trabajos seguros en todos los procesos y que llegue a todos los trabajadores. Los resultados arrojados en esta investigación es la disminución del número de lesiones para 12 grupos, evidenciando que el comportamiento seguro influencia de forma decisiva y positiva el comportamiento de los colaboradores de la organización.

Infante, Delgado, Arias y Ferrer (2011) dan a conocer en unos de sus estudios la utilidad encontrada con el modelo de SBC en el Centro de Inmunología, donde buscan mejorar los procesos de investigación, producción y disminuir los sesgos en los datos recolectados, concluyeron que la implementación del programa de SBC repercutió de forma positiva, dando como resultado una mejor organización del trabajo en los laboratorios, a partir del uso de carpetas de técnicas y procedimientos, así como en una mayor calidad de los datos en las libretas de trabajo. El modelo SBC, se ha podido implementar en mayor medida en los procesos relacionados con actividad científica básica. Esta investigación da claridad sobre la utilidad del modelo de SBC, en todas industrias, revelando indicadores para toma de decisiones para mejorar procesos y de esta misma forma obtener indicadores de productividad.

Estudios realizados con el objetivo de prevenir lesiones y accidentes laborales como el de Sannino y López (2007) describen en la investigación realizada para la empresa PERSIST, donde destacan el interés como prevenicionistas, unificando el ambiente laboral en el que se encuentran inmersos los trabajadores y el recurso conductual de los mismos, aluden que los trabajadores se comportan de acuerdo al ambiente laboral y fusionándolo con el abordaje conductual del modelo de SBC, se obtiene como resultado personas proactivas, creativas, comprometidas. Para lograr conductas seguras los autores afirman que el programa de intervención se basa seleccionando uno o más de los siguientes métodos: 1. Construyendo la base o la capacitación, 2. Motivando a otros con el método TEPS, 3. Motivándose así mismo con el método PREMAC, 4. Intercambio de motivaciones con prevención participativa, alcanzando los objetivos de la seguridad en el trabajo basada en la conducta.

Otros de los aspectos analizados para comprobar la eficacia del modelo de la SBC, son los aspectos y características comportamentales individuales de cada persona, de acuerdo a Ugwua,

Onyishib, Ugwuc y Onyishica (2015) “Los resultados de los análisis correlacionales mostraron que la edad y experiencia laboral está significativamente relacionada con el incumplimiento del comportamiento laboral de seguridad” (p. 468). Al igual, el estudio muestra conclusiones relevantes con respecto a las variables de comportamiento, tipos de personalidad, optimismo y fatalismo que se evidencia en el trabajo de las enfermeras, siendo el fatalismo el indicador más importante en el incumplimiento del trabajo seguro. Por otro lado, los comportamientos seguros que se observaron fueron dados por el modelo de la SBC, con las siguientes variables: el compromiso laboral, la salud física y psicológica, el afrontamiento y la recuperación, por lo cual proponen que se genere una estrategia que refuerce las condiciones de afrontamiento de situaciones que pueden alterar la estabilidad emocional y psicológica del trabajador llevando a realizar su trabajo sin prestar la debida atención a la seguridad. En el sector del área de la salud, como lo son los hospitales y las enfermeras, enfermeros quienes son los trabajadores con mayor riesgo laboral, al exponerse a agentes contaminantes de forma constante y carga emocional porque factor humano es el centro de su labor.

Revisando uno de los sectores que es conocido por ser donde se realizan trabajos de alto riesgo, es el de la construcción. González, Bonilla, Quintero, Reyes y Chavarro (2016), en el estudio realizado en este sector económico, en un proyecto de construcción de la ciudad de Neiva, Colombia, analizaron un total de 117 accidentes, detectando 195 fallas de control, 136 factores personales, 112 factores relacionados con el trabajo, 151 actos inseguros y 54 condiciones inseguras. Los autores concluyeron que la falta de control y los actos inseguros al momento de ejecutar las tareas laborales es donde se evidencia la mayor accidentalidad, lo cual podría estar relacionado con la motivación, ya que es la fuerza que impulsa a una persona a hacer algo.

Mualem (2007) recomiendan la implementación de programas donde se puedan identificar los peligros acompañado del Modelo de SBC para conseguir desarrollar la cultura del autocuidado en los trabajadores.

En el estudio realizado por Komaki, Barwick y Scott (1978) en una planta de fabricación de alimentos, el análisis tuvo un enfoque acerca del comportamiento de los trabajadores, la actuación consistió en la observación del comportamiento de 142 trabajadores durante 25 semana, acompañado de retroalimentación constante de las practicas seguras, ya que se determinó que los trabajadores deseaban realizar prácticas seguras en su trabajo, el resultado del análisis fue que los empleados de 2 departamentos de la planta mejoraron sustancialmente su desempeño en seguridad operacional del 70% y 78% al 96% y 99%, respectivamente, después de la introducción escalonada del programa. .. Durante la fase de reversión, el rendimiento volvió a la línea de base (71% y 72%). “Se concluye que la intervención, particularmente la retroalimentación frecuente, fue efectiva para mejorar el desempeño de seguridad. Los empleados no solo reaccionaron favorablemente al programa, sino que la compañía luego pudo mantener el programa con una disminución continua en la tasa de frecuencia de lesiones”. De acuerdo a los resultados y conclusiones se puede determinar que el modelo de la SBC, que es un modelo observable, que su objetivo es promover la ejecución de trabajos seguros, es un enfoque viable para la reducción de lesiones en el trabajo, al igual que debe permanecer y tener un constante acompañamiento y retroalimentación a los colaboradores de una organización.

Sulzer-Azaroff y De Santamaría (1980) analizaron un modelo de observación en una organización industrial, denominado “paquete de retroalimentación”, el cual es basado en la observación del comportamiento de los trabajadores con el objetivo de prevenir accidentes de trabajo, evaluaron 18 condiciones de riesgo en 6 departamentos de producción, durante 12

semanas y 4 meses más de seguimiento. Adicionalmente realizaron encuestas, que llamaron “el paquete de comentarios”, dichas encuestas fueron dirigidas a los supervisores, donde deberían realizar observación de los trabajadores cuando realizaban las tareas asignadas en sus puestos de trabajo, este se acompañaba de felicitaciones por las prácticas seguras, recomendaciones para mejorar las condiciones de seguridad y se adicionalmente opiniones de altos mandos o gerencia. “Los resultados indicaron que, durante la fase de retroalimentación, las tasas de riesgo fueron menores y menos variables por departamento. Después de la intervención, las frecuencias de riesgo se redujeron en un 60%”. Es otro estudio donde se puede analizar que la observación y la retroalimentación constante a los trabajadores para realizar trabajos seguros, siendo estos dos de los pasos del modelo la SBC, se obtienen resultados positivos, además del compromiso de todos los integrantes una organización, involucrando a los altos mandos, supervisores y trabajadores, por esta razón “ La organización implementó un sistema de retroalimentación modificado después de la finalización del estudio, lo que validó la suposición de que tal sistema tendería a mantenerse”.

La forma como ha venido evolucionando la cultura de la seguridad también ha sido analizada por los autores, Jasiulewicz-Kaczmarek, Szwedzka y Szczuka (2015) quienes realizan un análisis de los diferentes estudios e investigaciones acerca de la seguridad en el trabajo, aluden que en muchos de los sectores industriales la responsabilidad de la seguridad recae sobre las altas direcciones, cuando se implementan programas tradicionales de la seguridad y salud en trabajo. En esta investigación los autores encuentran que la SBC, cambia el concepto de seguridad en el trabajo, encontrando que mejora de forma efectiva y eficaz la seguridad en diferentes industrias y como en números continentes, ya que todos los seres humanos tienen un comportamiento característico en cualquier parte del mundo y dependiendo de su entorno. En

Polonia dan un enfoque de la SBC, que, “al aumentar la calidad y la frecuencia de los comentarios de seguridad en la organización, se reducen las barreras entre los empleados tanto dentro como a través de los niveles organizacionales” (Jasiulewicz-Kaczmarek, et al., 2015, p. 4879). En la Figura 3 se puede observar la evolución de la cultura de seguridad.



Figura 3. Evolución cultura de seguridad. Fuente. Elaboración propia.

En la Etapa Reactiva se puede analizar que la responsabilidad de la seguridad recae en la gerencia o en el encargado del sistema de seguridad y salud, es manejado como un instinto y falta de compromiso.

En la Etapa Dependiente se analiza que la seguridad es reconocida como una obligación, por miedo o por seguir reglas.

En la Etapa Independiente se puede analizar que se inicia a dar valor a la persona y a su cuidado, se involucran prácticas y hábitos de seguridad individual.

En la Etapa Interdependiente se analiza que es la etapa más evolucionada en cuanto a seguridad, consiste en el cuidado individual y cuidado de otros, conformando una red de seguridad, los integrantes de la organización se involucran en el proceso y dan un fuerte valor de organización y esfuerzo. “La SBC se ha convertido en una parte importante del sistema de gestión de seguridad, y cada vez más gerentes están implementando SBC para ayudar a mejorar el desempeño de seguridad de sus compañías” (Jasiulewicz-Kaczmarek, et al., 2015, p. 4879)

Continuando con la investigación de la utilidad y eficacia del modelo de SBC, el Diseño del “Programa de Seguridad Basado en el Comportamiento para una Empresa Dedicada a la Consultoría Ambiental y Minero Energética” de (Barón, 2017). El sistema cuenta con herramientas y procesos diseñados para influenciar positivamente el comportamiento en el lugar de trabajo. A través del programa SBC, se buscó fortalecer los comportamientos positivos y modificar los comportamientos inseguros en los trabajadores de esta empresa, de esta forma se identificaron todos los riesgos a los que esta expuestos los trabajadores, realizando una implantación del sistema integrado de gestión de la empresa como la accidentalidad que se presentó durante los últimos tres años y así desarrollando un fuerte análisis de los actos inseguros que influyen en la accidentalidad, de allí se pudo concluir que los eventos ocurridos en los últimos tres años en la empresa, el 75% (3) han ocurrido en la administración (2 casi accidentes y 1 accidente), observándose como causas inmediatas actos subestándar, en los que no se siguen procedimientos e instructivos establecidos para evitar los actos inseguros, por esta razón es imprescindible desarrollar una herramienta en la empresa, como el procedimiento de observaciones preventivas de seguridad y el programa de seguridad basado en el comportamiento, en donde se intervenga el comportamiento de los trabajadores, modificando los comportamientos inseguros y reforzando de manera positiva los comportamientos seguros,

previniendo la ocurrencia de accidentes e incidentes disminuyendo los costos derivados los accidentes, como costos por incapacidades, daño en equipos, infraestructura, tiempos perdidos, a ello se suma que los trabajadores adoptarán la seguridad como parte de la cultura organizacional y del trabajo, aumentando el sentido de pertenencia con la empresa y contribuyendo a nivel de trabajo en equipo para ayudar a cumplir y mejorar todos los actos inseguros a los que este expuesto y hacer que sus compañeros de trabajo cumplan con este nuevo diseño, se implementó un estudio donde se observaron los diferentes puestos de trabajo y se logró detectar en cada uno de ellos los sucesos inseguros existentes, para ello se desarrolló un plan de capacitación a todos los empleados sobre los tipos de riesgos, actos inseguros, normatividad, marco legal, etc., para ello se diseñó una metodología donde se plantearon los siguientes pasos: 1. Elaborar listas de comportamientos críticos, 2. Definir claramente los comportamientos identificados. 3. Establecer una herramienta participativa, por medio de la cual se guíe a los trabajadores y se retroalimente sobre los comportamientos. 4. Establecer las medidas de intervención necesarias. Lo anterior refleja que de los cinco (5) riesgos identificados en la matriz, el 40% (2) están relacionados con peligros de tránsito, 20% (1) con peligros públicos, 20% (1) con peligros mecánicos y 20% (1) con peligros tecnológicos.

Se concluye en esta investigación de diseño que la organización a pesar de tener ausencia del Programa de Seguridad Basada en el Comportamiento, la compañía gestiona e implementa diferentes controles que contribuyen en la teoría tricondicional del comportamiento seguro (capacitaciones, políticas, procedimientos, instructivos, señalización), en donde los trabajadores pueden trabajar seguros y aprender a hacer trabajar seguros.

El tema de la Seguridad Basada en el Comportamiento, es un poco nuevo en Colombia, siendo el profesor Montero (2003) el mayor precursor en el país, realizando varias

investigaciones y publicaciones al respecto. A nivel académico, el diseño de SBC puede servir como referencia para su aplicación en diferentes empresas, trayendo resultados favorables para los trabajadores y las organizaciones.

Desde otra perspectiva, De la Cruz (2014) realiza un estudio que tiene como fin dar a conocer las bases teóricas, conceptuales y técnicas de la Seguridad Basada en el Comportamiento (SBC) orientada a cambiar los comportamientos inseguros de los trabajadores por comportamientos seguros logrando mantenerlos en el tiempo. Además, busca contribuir al Sistema Integrado de Gestión (SIG) de la empresa Graña y Montero (GyM) en la reducción de incidentes, accidentes, lesiones producidas por actos o comportamientos inseguros.

Realizando un análisis FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas), busca identificar falencias y faltas del programa SBC, para establecer el procedimiento de implementación y ejecución de la metodología y obtener las conductas y comportamientos de las personas observadas y así mismo identificar las causas y la raíz de sus comportamientos que conllevan a tener incidentes, accidentes, lesiones producidas por actos o comportamientos inseguros encontrados en las observaciones, para esto la investigación da inicio identificar las Fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas en todo el proceso de esta investigación. Encontrado que la actitud juega un papel importante en todo el proceso que lleva esta compañía para reducir los actos inseguros que identificaron a lo largo de la investigación para ello utilizaron campañas informativas y se encontraron que a pesar de reconocer y recordar un número grande de los mensajes sobre la seguridad que contenían las campañas, los trabajadores no modificaban su comportamiento hacia la seguridad de forma significativa, y por tanto no mejoraban sus actitudes hacia la seguridad.

La actitud es el estado de ánimo que se expresa de una cierta manera y tiene tres componentes (ver la Figura 4) que son de acuerdo a Morales (1999):

- **Componente cognitivo:** Incluyen el dominio de hechos, opiniones, creencias, pensamientos, valores, conocimientos y expectativas (especialmente de carácter evaluativo) acerca del objeto de la actitud. Destaca en ellos, el valor que representa para el individuo el objeto o situación.

- **Componente emocional:** Son aquellos procesos que avalan o contradicen las bases de nuestras creencias, expresados en sentimientos evaluativos y preferencias, estados de ánimo y las emociones que se evidencian (física y/o emocionalmente) ante el objeto de la actitud (tenso, ansioso, feliz, preocupado, dedicado, apenado).

- **Comportamiento:** Muestran las evidencias de actuación a favor o en contra del objeto o situación de la actitud, amén de la ambigüedad de la relación "conducta-actitud". Cabe destacar que éste es un componente de gran importancia en el estudio de las actitudes que incluye además la consideración de las intenciones de conducta y no sólo las conductas propiamente dichas.

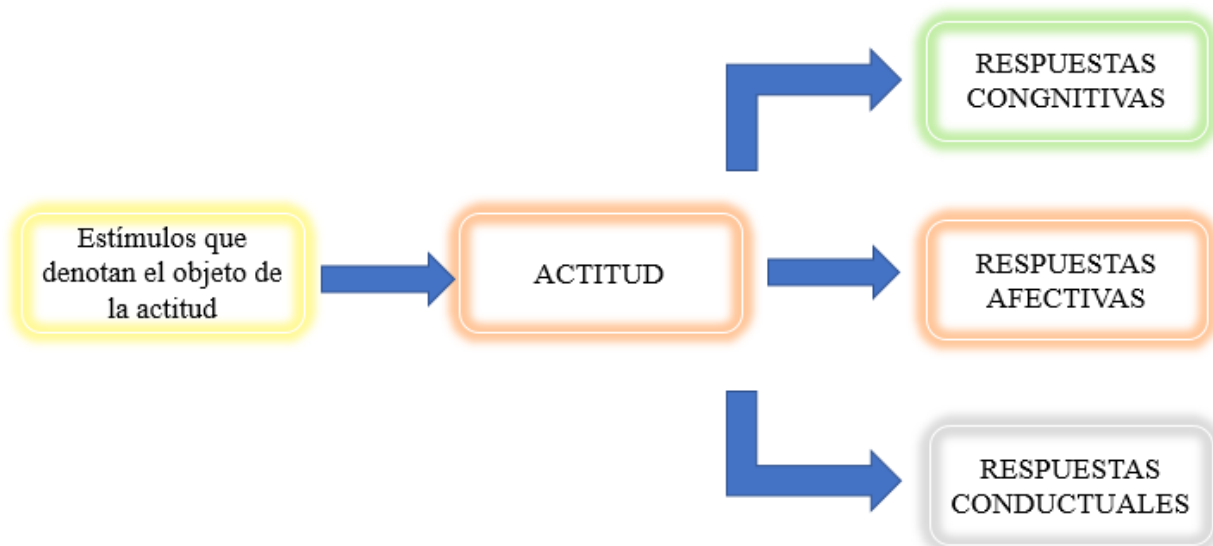


Figura 4. Las tres respuestas a través de las cuales se manifiesta la actitud. Fuente: Morales (1999, p.145).

Los resultados de este estudio a lo largo de los tres meses de implementación de la SBC en la obra Central Hidroeléctrica Santa Teresa, ha ido mejorando mes a mes, obteniendo 7457 comportamientos seguros, 659 comportamientos riesgosos, de estos se obtuvo que el 80% era por la condición de no quiere (30% por motivos internos (Ahorro de tiempo, olvido, incomodidad) y 70% por motivos externos (presión por priorizar producción, falta de comunicación, fallas en la supervisión)), el 15% por la condición de no puede y el 5% por la condición de no sabe, cabe resaltar que se tomó en cuenta para fines estadísticos al que mencionen primero durante su retroalimentación; continuando con la apreciación del cuadro se observa 244 cartillas ejecutadas; sin embargo, en el mes de enero, a pesar de que se programaron menos formularios de observación, se pudo observar el compromiso con la seguridad, tanto de los ingenieros de la línea de mando como el personal colaborador en obra. A lo largo de estos 3 meses de implementación de la SBC en la obra Central Hidroeléctrica Santa Teresa, en el frente de túnel de ventilación es donde se ha dado el mayor número de picos de 100% de comportamiento seguro, muestra de ello es la ausencia de accidentes en estos tres meses. (Morales, 1999)

“Safety 24/7, Construyendo una cultura sin incidentes”, libro de autoría Anderson y Lorber (2006) muestra una ardua y exhaustiva investigación, acerca de la cultura de seguridad industrial, donde afirman, “sin importar la industria en la cual trabaje usted, o el país en el que vive, nadie quiere salir lesionado en el trabajo, de hecho en ningún otro momento” todas las personas deben responsabilizarse de su propia seguridad y la de otros, de esta manera confirman la eficacia del modelo de la SBC, el estudio realizado por el gerente mundial de seguridad industrial de una multinacional, junto a un amplio grupo de trabajadores de su compañía, quienes se encuentran ubicados en diferentes partes del mundo, toman como lema del modelo de seguridad, “usted es la

clave para un entorno sin incidentes” (p. 72). Safety 24/7 habla de dar entrenamiento constante a sus trabajadores, para ser capaces de observar sus comportamientos de riesgo y tener conversaciones acerca de ellos y así promover una nueva cultura de seguridad, no solo en los lugares de trabajo, también en los hogares, en las actividades de la vida diaria, etc., al igual resaltan y hacen énfasis que lo más importante de las vidas de cada uno de los trabajadores es la seguridad. El autor junto con su equipo de trabajo habían visto muchos programas de seguridad industrial funcionar y al poco tiempo desaparecían las conductas en los trabajadores, y volvían los incidentes y accidentes de trabajo, pero al aplicar este nuevo modelo de seguridad (SBC), se observó que no habían fallas en mantener las personas seguras, ya que continúan en el tiempo, se convirtió en una cultura, aseguran los autores que la SBC no es un programa, ya que “un programa tiene un punto de inicio y un final definido” (p. 73), mientras el modelo de SBC es un modelo que genera conciencia y amor por la seguridad propia y la seguridad del que los rodea. “el verdadero cambio solo puede ocurrir donde haya una mente abierta y un corazón dispuesto a intentarlo” (p. 8) los autores acercan a los lectores a llevar la cultura segura a las organizaciones en 4 pasos: 1. Determinando las necesidades, 2. Planeación para la alta gerencia, 3. Talleres, 4. Acompañamiento en el sitio de trabajo (coaching).

5. Análisis de la información y datos

Para el logro de los objetivos de este proyecto se realizó un tipo de investigación teórica y exploratoria, que tiene como objetivo la obtención de conocimientos de la utilidad y eficacia del modelo de la Seguridad Basada en el Comportamiento, con el fin de analizar e investigar aspectos concretos, permitiendo que otras investigaciones fortalezcan la incidencia en lo que ocurre con la aplicación del modelo de SBC.

A continuación, se presenta el estado de evidencia de tipo cuantitativo y cualitativo del Modelo SBC, tomado de las fuentes secundarias citadas en la metodología, con el fin de presentar una correcta interpretación de la utilidad del modelo SBC.

Para disponer de la mejor información y evidencia, se analizaron los estudios realizados acerca de la eficacia del modelo SBC, utilizando como herramienta las escalas de clasificación jerárquica de la evidencia, a partir de las cuales se establecen recomendaciones respecto a la adopción de un determinado procedimiento, método, modelo, guía, etc.

El resultado obtenido con la aplicación de la escala Preventive Services Task Force (USPSTF) de acuerdo a la jerarquía de los grados de recomendación, Primo (2003) se determina que los estudios e investigaciones analizadas por los autores citados en la metodología, tienen una alta la calidad de la evidencia y resultados sorprendentes en experiencias y opiniones basadas en la experiencia de estudios descriptivos, observacionales o de informes de comités de expertos, muestran que la aplicación del modelo de SBC, es eficaz y útil de acuerdo al análisis de coste-efectividad, lo cual hace que las empresas pueden confiar en la efectividad del modelo, permitiendo disminuir accidentalidad, ausentismo y aumentado productividad. (figura 5 y tabla 1).

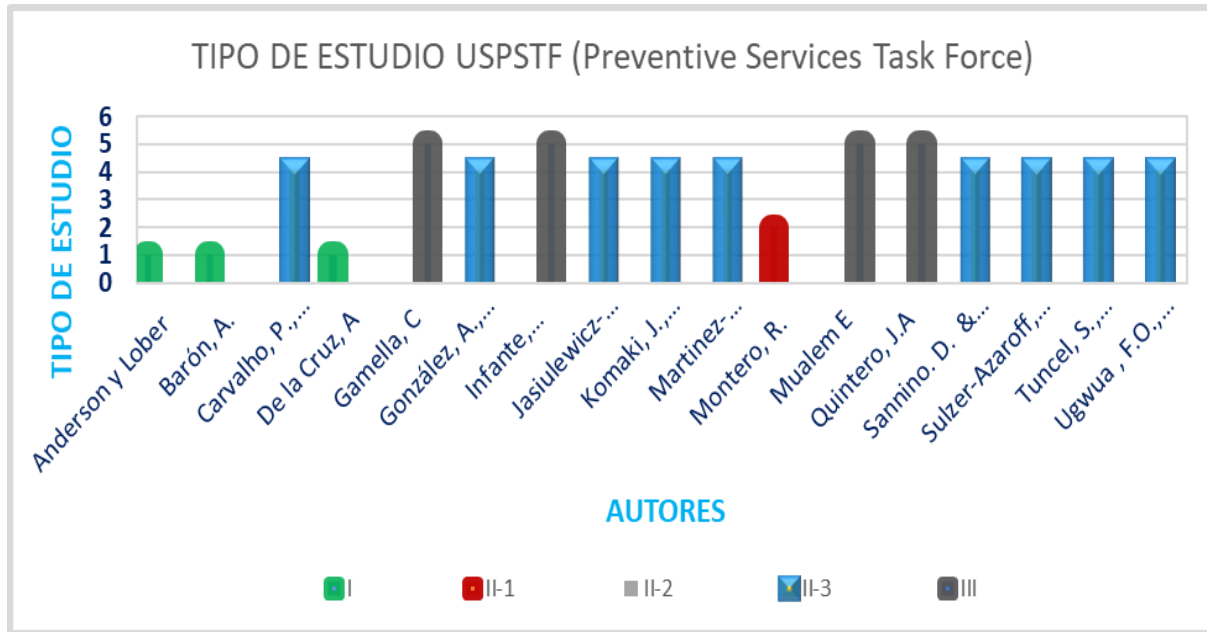


Figura 5. Tipo de estudio USPSTF. Fuente. Elaboración propia

Tabla 1. Jerarquía de los estudios por el tipo de diseño, Preventive Service Task Force (USPSTF)

Nivel de evidencia	Tipo de estudio
I	Al menos un ensayo clínico controlado y aleatorizado diseñado de forma apropiada.
II-1	Ensayos clínicos controlados bien diseñados, pero no aleatorizados.
II-2	Estudios de cohortes o de casos y controles bien diseñados, preferentemente multicéntricos.
II-3	Múltiples series comparadas en el tiempo, con o sin intervención, y resultados sorprendentes en experiencias no controladas.
III	Opiniones basadas en experiencias clínicas, estudios descriptivos, observaciones clínicas o informes de comités de expertos.

Fuente. Elaboración propia. Datos tomados de <http://www.svpd.org/mbe/niveles-grados.pdf>.

Se puede determinar que los grados de recomendación de las investigaciones y estudios que están citados en las fuentes secundarias, son extremadamente recomendable por que presentan buena evidencia de que la medida es eficaz y los beneficios superan ampliamente a los perjuicios, de igual manera presentan recomendaciones de moderada evidencia, de acuerdo al

análisis realizado con la escala **Significado de los grados de recomendación Preventive Services Task Force (USPSTF)** Primo (2003) el uso del modelo de la SBC, tiene alta eficacia al ser implementado en ambientes laborales, para disminuir incidentes y accidentes de trabajo, protegiendo así la salud y vida de los trabajadores. (figura 6 y tabla 2).

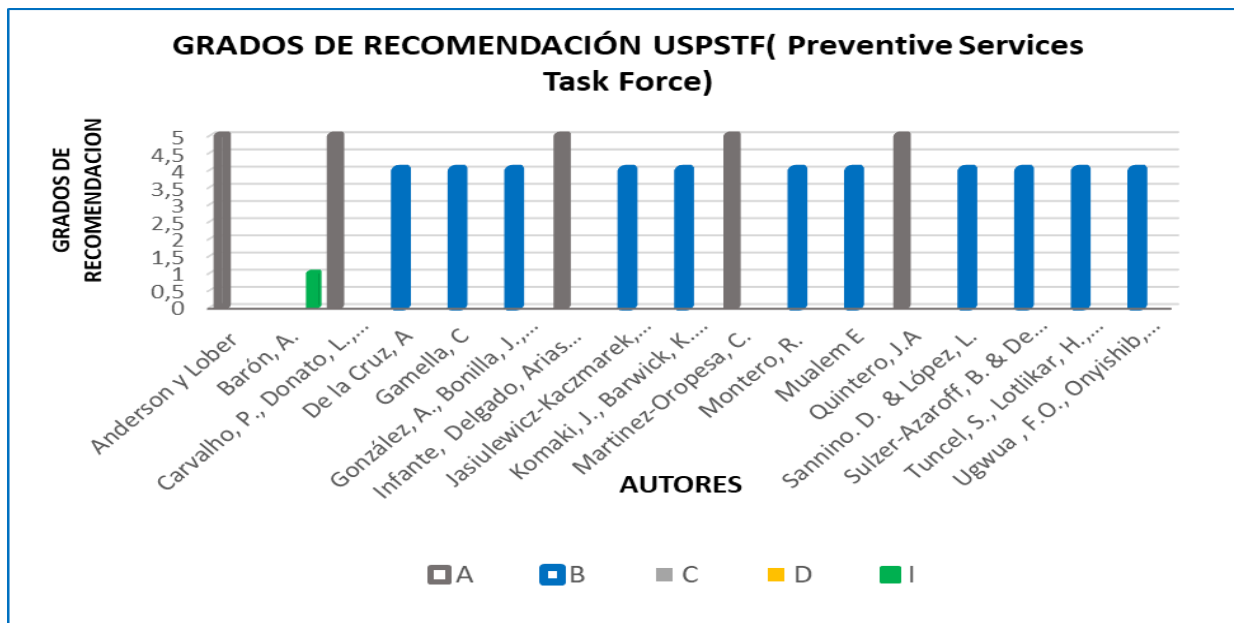


Figura 6. Grados de recomendación USPSTF. Fuente: Elaboración propia

Tabla 2.

Significado de los grados de recomendación (USPSTF)

Grado de recomendación	Significado
A	Extremadamente recomendable (buena evidencia de que la medida es eficaz y los beneficios superan ampliamente a los perjuicios).
B	Recomendable (al menos moderada evidencia de que la medida es eficaz y los beneficios superan a los perjuicios).
C	Ni recomendable ni desaconsejable (al menos moderada evidencia de que la medida es eficaz, pero los beneficios son muy similares a los perjuicios y no puede justificarse una recomendación general).
D	Desaconsejable (al menos moderada evidencia de que la medida es ineficaz o de que los perjuicios superan a los beneficios).
I	Evidencia insuficiente, de mala calidad o contradictoria, y el balance entre beneficios y perjuicios no puede ser determinado.

Fuente. Elaboración propia. Datos tomados de <http://www.svpd.org/mbe/niveles-gradoss.pdf>.

Los estudios e investigaciones que muestran como resultado la efectividad del modelo de SCB, resaltan la importancia de la gestión basada en las conductas seguras en el lugar de trabajo y cuyo objetivo es mejorar el comportamiento de los seres humanos, para determinar la evidencia cognitiva, se evaluaron los resultados con la escala Scottish Intercollegiate Guidelines Network (SIGN) Primo (2003) encontrando que las revisiones sistemáticas, estudios de cohortes o de casos y controles son de alta calidad, que han sido bien realizados, con muy bajo riesgo de confusión o sesgos. Confirmando la eficacia del modelo de la SBC, que basado en el comportamiento seguro, es el componente que toda organización debe implementar, al igual que un cambio cultural en los trabajadores para que realicen actividades seguras y disminuyan trabajos inseguros. (figura 7 y tabla 3).

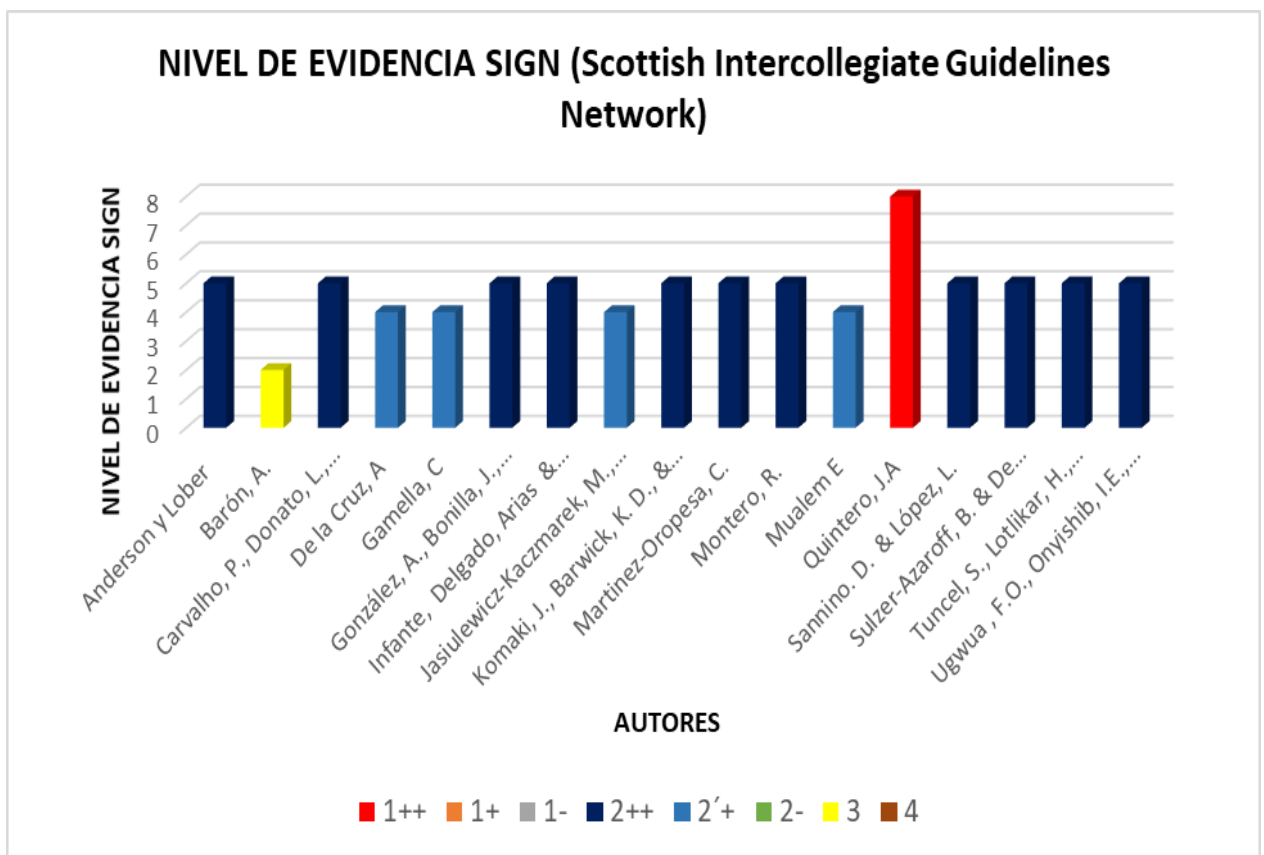


Figura 7. Nivel de evidencia SIGN Fuente: Elaboración propia

Tabla 3.

Niveles de evidencia, a Scottish Intercollegiate Guidelines Network (SIGN)

Nivel de evidencia	Tipo de estudio
1++	1++ Meta-análisis de gran calidad, revisiones sistemáticas de ensayos clínicos aleatorizados o ensayos clínicos aleatorizados con muy bajo riesgo de sesgos.
1+	Meta-análisis bien realizados, revisiones sistemáticas de ensayos clínicos aleatorizados o ensayos clínicos aleatorizados con bajo riesgo de sesgos.
1-	Meta-análisis, revisiones sistemáticas de ensayos clínicos aleatorizados o ensayos clínicos aleatorizados con alto riesgo de sesgos.
2++	Revisiones sistemáticas de alta calidad de estudios de cohortes o de casos y controles, o Estudios de cohortes o de casos y controles de alta calidad, con muy bajo riesgo de confusión, sesgos o azar y una alta probabilidad de que la relación sea causal.
2+	Estudios de cohortes o de casos y controles bien realizados, con bajo riesgo de confusión, sesgos o azar y una moderada probabilidad de que la relación sea causal.
2-	Estudios de cohortes o de casos y controles con alto riesgo de confusión, sesgos o azar y una significativa probabilidad de que la relación no sea causal.
3	Estudios no analíticos (observaciones clínicas y series de casos).
4	Opiniones de expertos.

Fuente. Elaboracion propia. Datos tomados de <http://www.svpd.org/mbe/niveles-gradados.pdf>.

Los niveles de calidad de evidencia científica (AATM) de la Generalitat de Catalunya, Primo (2003), esta clasificación da la valoración específica de la calidad de cada uno de los estudios e investigaciones realizadas por los autores que se encuentran citados en la metodología, los resultados indican que, la fuerza de la evidencia de los estudios es adecuada, el tamaño de la muestra aleatorizada es grande lo cual indica que las condiciones de rigurosidad científica son de alta calidad al igual que la evaluación estadísticas, la evidencia científica muestra que la SBC, es un modelo de intervención que funciona para grupos de trabajadores de empresas pequeñas, medianas y grandes, al igual que se puede aplicar de forma individual, siendo proceso exitoso, al verse reflejado en el autocuidado y de la misma manera se disminuyen las enfermedades,

incidentes y accidentes laborales, beneficiándose los empleados y empleadores. Como lo muestra figura 8 y tabla 4.

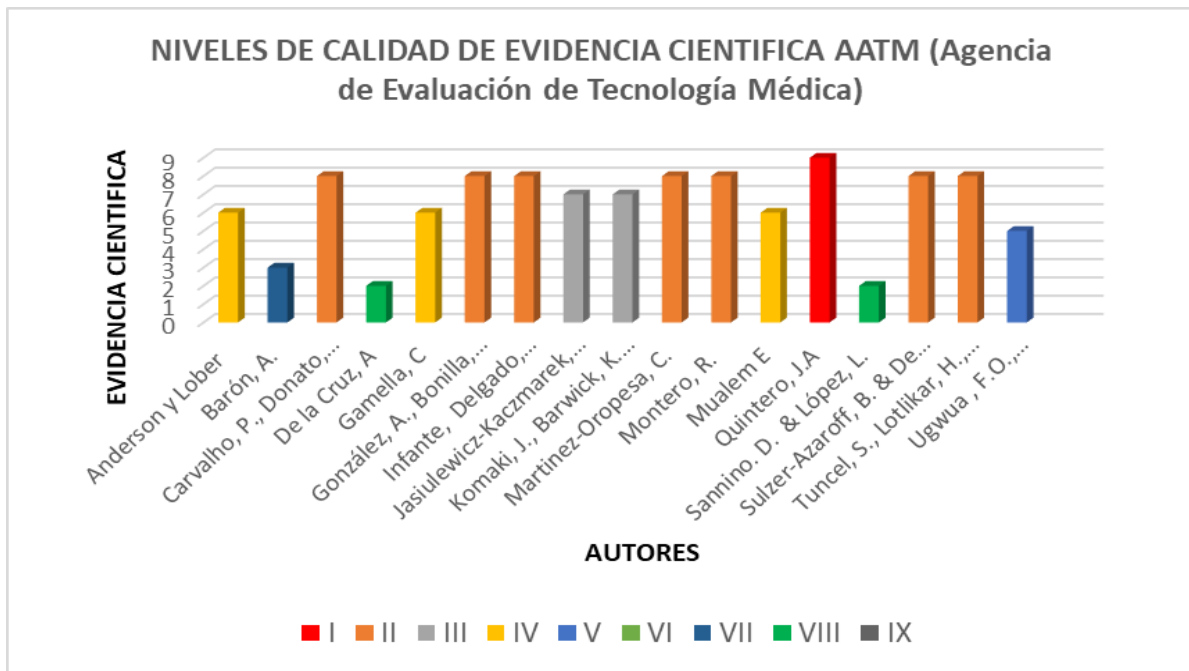


Figura 8. Niveles de calidad de evidencia científica AATM. Fuente: Elaboración propia

Tabla 4.

Niveles de calidad de la evidencia científica Agencia de evaluación de Tecnología Médica (AATM)

Nivel	Fuerza de la evidencia	Tipo de diseño	Condiciones de rigurosidad científica
I	Adecuada	Meta-análisis de ECA	Análisis de datos individuales de los pacientes Sin heterogeneidad Diferentes técnicas de análisis Meta-regresión Mega-análisis Calidad de los estudios
II	Adecuada	ECA de muestra grande	Evaluación del poder estadístico Multicéntrico Calidad del estudio
III	Buena a Regular	ECA de muestra pequeña	Evaluación del poder estadístico Calidad del estudio
IV	Buena a Regular	Ensayo prospectivo controlado no aleatorizado	Controles coincidentes en el tiempo controlado. Multicéntrico.
V	Regular	Ensayo retrospectivo controlado no aleatorizado	Calidad del estudio

Nivel	Fuerza de la evidencia	Tipo de diseño	Condiciones de rigurosidad científica
VI	Regular	Estudios de cohorte	Controles históricos Calidad del estudio
VII	Regular	Estudios de casos y controles	Multicéntrico Apareamiento Calidad del estudio
VIII	Pobre	Series clínicas no controladas Estudios descriptivos: Vigilancia epidemiológica Encuestas Registros Bases de datos Comités de expertos Conferencias de consenso	Multicéntrico Calidad del estudio
IX	Pobre	Anécdotas o casos únicos	Multicéntrico

(ECA): ensayo controlado aleatorizado)

Fuente. Elaboración propia. Datos tomados de <http://www.svpd.org/mbe/niveles-gradus.pdf>.

Se han analizado los estudios e investigaciones realizadas por los autores citados en las fuentes secundarias, para esto se utilizaron como herramienta de medición diferentes escalas para comprobar el nivel o grado de evidencia del modelo de SBC, encontrando que la evidencia de la calidad de los estudios es alta en un 65% ,al igual que las revisiones sistemáticas, con muy bajo riesgo de confusión, sesgos o azar y una alta probabilidad de que la relación sea causal, el 25% los estudios de cohortes o de casos y controles fueron bien realizados, y el 10 % fueron meta-análisis, y estudios observacionales de gran calidad.

El modelo de la Seguridad Basada en el Comportamiento es un método que es eficiente y útil, que, de acuerdo a los resultados de evidencia arrojados, se debe implementar y fomentar que prevalezca en las organizaciones para reforzar y mejorar el autocuidado, el comportamiento de los trabajadores en momento de realizar sus tareas diarias, y a la vez crear una nueva cultura de autocuidado permanente, dentro y fuera de los horarios laborales. Beneficiándose los

trabajadores, dueños y directivos de las organizaciones, por que aumentan la productividad, evitando ausentismo laboral, incapacidades, reflejando crecimiento económico. (figura 9)

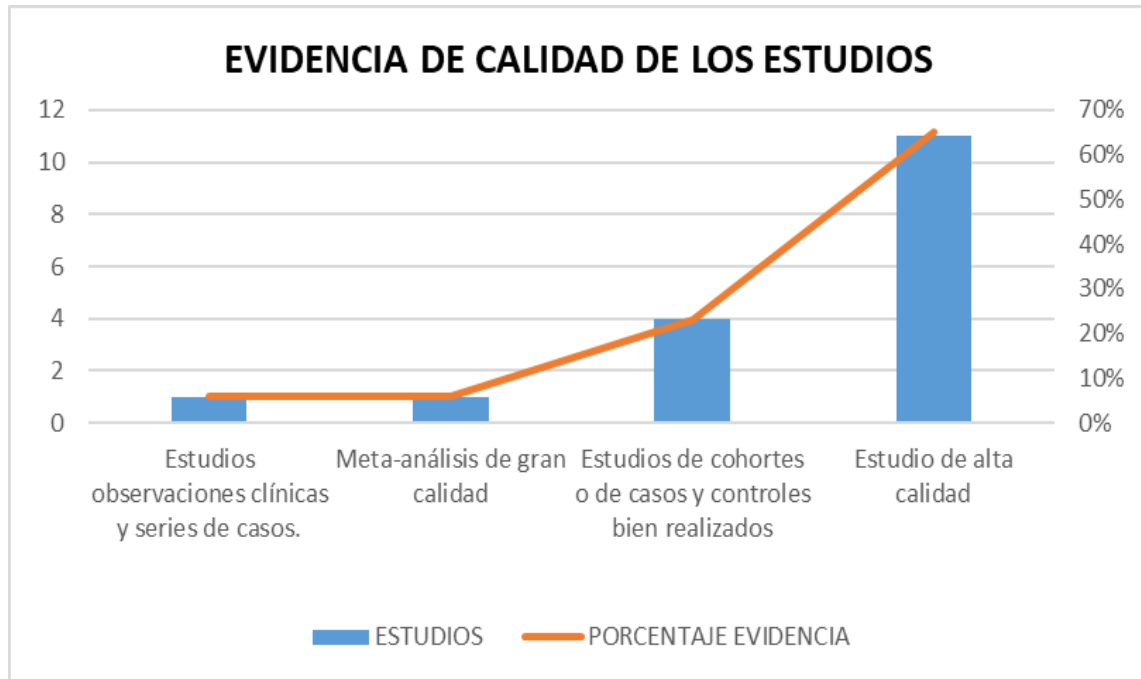


Figura 9. Evidencia de calidad de los estudios. Fuente. Elaboración propia

Por último, siendo la afiliación y cotización de los trabajadores al sistema general de riesgos laborales es una de las obligaciones más importantes por parte de los empleadores, junto con la implementación del Sistema Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo la forma tradicional, convirtiendo esto en la protección para el trabajador y atención en caso de tener un accidente de trabajo o una enfermedad laboral. En el informe de Riesgos laborales 2018, los Accidentes de Trabajo Calificados 645.784, Enfermedades Laborales Calificadas 10.487, Muertes Accidentes de Trabajo Calificadas 563, Muertes Enfermedades Laborales Calificadas. De acuerdo a estos resultados arrojados, se evidencia la pertinencia, utilidad y eficacia de complementar la protección de los trabajadores con el modelo de la Seguridad Basada en el Comportamiento

(SBC) (Registro Especial de Prestadores de Servicios de Salud –REPS 2018), (Fasecolda, 2018) (figura 10).



Figura 10. Base consolidada riesgos laborales. Fuente. Elaboración propia (Registro Especial de Prestadores de Servicios de Salud –REPS 2018)

Conclusiones

El desarrollo de la investigación denota la efectividad y utilidad de la implementación del modelo de la SBC, mostrando que los incidentes, accidentes y enfermedades laborales, disminuyen significativamente en todas las industrias e independiente del tamaño de la empresa, el modelo ha sido instaurado como parte fundamental del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo de las organizaciones, en los estudios que fueron analizados, revelan que la evidencia y efectividad del modelo, al igual que la calidad de los resultados obtenidos por los autores, son de alta calidad en un 65%, al igual que muy bajo riesgo de confusión o sesgos, el 25% los estudios de cohortes fueron bien realizados, y el 10 % fueron meta-análisis, y estudios observacionales de gran calidad.

La SBC, se debe convertir en la cultura del autocuidado, como citan los autores Jasiulewicz-Kaczmarek *et al.*, (2015) se debe transformar el concepto de lo que significa hoy la seguridad en el trabajo, ya que la seguridad es más que requisitos y documentos diligenciados, debe ser una evolución continua, cuyo objetivo sea encontrar la mejora de forma efectiva y eficaz en diferentes industrias, así como en numerosos continentes, ya que todo ser humano no quiere salir lesionado, quiere regresar a casa sano y salvo.

La utilidad y eficacia de la SBC, se reconoce en el área de la salud, donde los procesos, investigaciones, producción y disminución de sesgos es la prioridad en este tipo de organizaciones, todo debe ser manejado de forma eficiente. Infante *et al.*, (2011), concluyeron que el programa de SBC, se ha podido implementar en mayor medida en los procesos relacionados con actividad científica. Esta investigación da claridad sobre la utilidad del modelo de SBC en todas industrias.

En sectores como el de la construcción, que presenta alto riesgo en su desarrollo y en el tipo de contratación que manejan hacia sus trabajadores, debido a la duración de las obras, los diferentes tipos de riesgos o la inestabilidad de las empresas, muestra que el manejo de la seguridad de los trabajadores debe ser intervenida con todos los modelos existentes de seguridad y salud en el trabajo, en especial al reconocer que el modelo de la SBC, es un método útil y eficaz, dado que su objetivo es el bienestar, motivación y compromiso hacia y de los trabajadores, como lo concluyeron los autores, González et al. (2016) la falta de control y los actos inseguros, podría estar relacionado con la motivación, ya que es la fuerza que impulsa a una persona a hacer algo.

Se puede afirmar que, no basta con reconocer que la afiliación y cotización de los trabajadores al sistema general de riesgos laborales, es una de las obligaciones importantes por parte de los empleadores, junto con la implementación del SGSST, convirtiendo esto en la única protección para el trabajador y la misma organización (Registro Especial de Prestadores de Servicios de Salud –REPS, 2018). Se evidencia que la SBC es un modelo útil y eficaz, convirtiéndolo en una estrategia complementaria para prevenir los accidentes, incidentes y enfermedades laborales, en el cual se trazan objetivos y metas claros, se lleva un seguimiento continuo con estadísticas – indicadores actualizados, brinda diversidad de opciones en cuanto su implementación y permite la participación e involucra a todos los integrantes de una organización.

Es así como se comprueba la hipótesis de esta investigación, el modelo de la SBC es un programa orientado a concientizar a los trabajadores, para que reconozcan que lo más importante es realizar actividades seguras, y que en su vida tiene personas que lo esperan en casa; gracias a su trabajo, sus familias tienen un techo, un alimento y atención médica, por estas

invaluables razones, se debe ayudar a descubrir que la vida, la salud, la integridad física, y emocional se consiguen ejecutando actividades seguras, realizando una transformación cultural, donde los comportamientos inseguros sean cambiados por comportamientos seguros al momento de realizar las tareas en sus puestos de trabajo.

“La SBC es el verdadero cambio, que solo puede ocurrir donde haya una mente abierta y un corazón dispuesto a intentarlo” (Anderson & Lorber, 2006.p. 8).

Recomendaciones

Con el fin de crear una cultura de seguridad en las organizaciones con base al modelo de la Seguridad Basada en el Comportamiento, se recomienda:

Establecer el modelo de la SBC como una parte importante de la evolución de la seguridad de los trabajadores y de las empresas, cambiando el concepto que la responsabilidad recaerá únicamente sobre los directivos de la organización, involucrando a todos los integrantes a crear una cultura de trabajo seguro y así aumentar la calidad y la frecuencia de los comentarios de seguridad en la organización y reduciendo las barreras entre los empleados, como a través de los niveles organizacionales

Demostrar que los beneficios de productividad, traducidos en aumento de la economía, y los beneficios sociales, traducidos en observar comportamientos seguros, trabajadores motivados, comprometidos y con cultura de autocuidado, se consiguen con mejoras en las condiciones de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Observar y evaluar de forma constante cada uno de los procesos que los trabajadores están realizando, e identificar tareas críticas y/o las prácticas inseguras. Es así como se puede actuar de forma oportuna y evitar cualquier tipo de accidentalidad. El comportamiento es un acto observable, por lo cual se establece una relación entre los comportamientos de los trabajadores y los posibles accidentes.

La investigación se basó en consultar los estudios de diversos autores, quienes coinciden en la misma afirmación, el Modelo de la SBC no es un método tradicional, ya que dependen de la observación detallada de las tareas o actividades críticas que generen actos inseguros, por lo cual se recomienda, que pasados tres meses de formación de los observadores, se deben integrar a los programas del área SGSST (Sistema Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo), de tal manera

que su visión sea más amplia, y logren apoyar el proceso de prevención de riesgos enfocándose más en las conductas inseguras y el comportamiento humano (Prada, Pérez & Rivera, 2017).

Con los resultados arrojados en la presente investigación, se invita a continuar con la aplicación del Modelo de la SBC, para encontrar nuevas estrategias de intervención y así continuar comprobando con los resultados obtenidos la eficacia y utilidad del modelo.

Referencias

- Actualícese. (3 abril 2018). *EPS, IPS y POS: terminología del sistema de salud nacional para tener clara*. Recuperado de <https://actualicese.com//actualidad/2018/04/13/eps-ips-y-pos-terminologia-del-sistema-de-salud-nacional>
- Anderson, G. M. & Lorber, R.L. (2006). *Safety 24/7, Construyendo una cultura sin incidentes*. Results E -Learning
- Anguera, M. T. (1981). La observación (I): problemas metodológicos. En R. Fernández Ballesteros & J. A. Carrobbles (Eds.), *Evaluación Conductual. Metodología y aplicaciones* (pp. 292-333). Madrid: Pirámide.
- Anguera, M. T. (1991). Evaluación del comportamiento en contextos naturales. *Revista de Psiquiatría de la Facultad de Medicina de Barcelona*, 18(6), 277-287.
- Austin, J., Kessler, M., Riccobono, J. & Bailey, J. (1996). Using feedback and reinforcement to improve the performance and safety of a roofing crew. *Journal of Organizational Behavior Management*, 16(2), 49-75.
- Bandura A. (1986) *Social psychology; Cognition; Social perception; Social aspects*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Barón, A. (2017) *Diseño del Programa de Seguridad Basado en el Comportamiento para una Empresa Dedicada a la Consultoría Ambiental y Minero Energética*. (Proyecto de Investigación Trabajo de Grado) Especialización en Higiene, Seguridad y Salud en el Trabajo. Facultad de Ingeniería. Universidad Distrital Francisco José de Caldas. Bogotá, Colombia
- Blanco, A., Losada, J. I. & Anguera, M. T. (2001). Diseños observacionales: cuestión clave en el proceso de la metodología observacional. *Metodología de las Ciencias del Comportamiento*, 3(2), 135-160.

- Carvalho, P., Donato, L., Gomes, M. & Cunha de Oliveira, M. (2015). Cultura de seguridad en el centro quirúrgico de un hospital público, en la percepción de los profesionales de la salud. *Rev. Latino-Am. Enfermagem* 23(6), 1041-1048.
- Castilla, O. (2012). Observación de conductas inseguras en el trabajo: un análisis metodológico. *Universitas Psychologica*, 11(1), 311-321.
- Cohen, H. & Cleveland, R. (1983). Safety program practices in record-holding plants. *Professional Safety*, 28, 26-33.
- Culbertson, S., Fullagar, C. & Mills, M. (2010). Feeling good and doing great: the relationship between psychological capital and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15, 421-433.
- 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.* (Trabajo de Grado). Pregrado en Ingeniería Industrial y de Sistemas. Programa Académico de Ingeniería Industrial y de Sistemas. Facultad de Ingeniería. Universidad de Piura. Piura, Perú.
- Departamento Nacional de Planeación. (2015). *Seguridad social integral*. Recuperado de <https://www.dnp.gov.co/programas/desarrollo-social/subdireccion-de-empleo-y-seguridad-social/Paginas/Seguridad-Social-Integral.aspx>
- Diener, E., Suh, E., Lucas, RE & Smith, H (1999). Subjective well-being: three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125, 276-302.
- Durán N.M. & Moreno. N.D. (2016). Personalidad e infracciones frecuentes de normas de tránsito. *Diversitas Perspectivas en Psicología*. 12(1), 123-136.

- Emami, M., Alizadeh, Z., Nazari, K., & Darvishi, S. (2012). Antecedents and Consequences of Organisational Citizenship Behaviour (OCB). *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(9), 494-505.
- Fasecolda. (2017). *Cifras a diciembre 2017*. Recuperado de http://www.fasecolda.com/files/2915/1975/0920/Cifras_diciembre_2017.pdf
- Finkelstein, A., & Penner, A. (2004). Predicting Organizational Citizenship Behavior: Integrating the Function and Role Identity Approach. *Social Behavior and Personality*, 32, 383-398.
- Gamella, C. (2013). Seguridad basada en conductas mediante liderazgo en seguridad. La estrategia más eficaz para la reducción de accidentes. *Seguridad y Medio Ambiente*, 130, 28-130.
- Geller, E. (2002). *The participation factor: How to increase involvement in occupational safety*. Illinois, USA: American Society of Safety Engineers
- González, A., Bonilla, J., Quintero, M. Reyes, C. & Chavarro, A. (2016). Análisis de las causas y consecuencias de los accidentes laborales ocurridos en dos proyectos de construcción. *Revista Ingeniería de Construcción RIC*, 31 (1), 5-16.
- Hahn, B. (2011). *Analyzing the critical elements of behavioral safety and their impact on process implementation Southern Illinois University at Carbondale*.
- Infante, D., Delgado, M. Arias, E. & Ferrer, A. (2011). Programa de calidad para las investigaciones básicas del centro de inmunología molecular, *Ingeniería Industrial*, 32(3), 198-206.
- Jasiulewicz-Kaczmarek, M., Szwedzka, K. & Marek Szczuka, M. (2015). Behaviour based intervention for occupational safety – case study. *Procedia Manufacturing* 3, 4876 – 4883.

- Komaki, J., Barwick, K. D., & Scott, L. R. (1978). A behavioral approach to occupational safety: Pinpointing and reinforcing safe performance in a food manufacturing plant. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 434-445.
- Krause, T. R., Hidley, J. H., & Hodson, S. J. (1997). *The behavior-based safety process: Managing involvement for an injury free culture* (2^a ed.). New York: Van Nostrand Reinhold.
- Krause, T.R., Hidley, J.H. & Lareau, W., (1984). Behavioral science applied to industrial accident prevention. *Professional Safety* 29(7), 21-27.
- Laitinen, H. & Ruohomaki, I. (1996). The effects of feedback and goal setting on safety performance at two construction sites. *Safety Science*, 24, 61-73.
- Ley 100 de 1993 por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones Bogotá: Congreso de Colombia. *Diario Oficial* 41.148 (23 de diciembre de 1993).
- Ley 1072 del 2015 por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Bogotá D.C.: Congreso de Colombia. *Diario Oficial* 49.523 (26 de mayo de 2015).
- Lewin, K. (1951). *La teoría del campo en la ciencia social*. Barcelona: Paidós.
- Limón-Tamés, M.D. (2016). Jornadas técnicas del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. *Seguridad y salud en el trabajo*. 87, 1-68. Recuperado de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/sst_87_enlaces.pdf.
- Lum, T. Y., & Lightfoot, E. B. (2005). The effects of volunteering on the physical and mental health of older people. *Research on Aging*, 27(1), 31-55.

- Martínez-Oropesa, C. (2011). El proceso de gestión de la seguridad basado en los comportamientos. El nuevo rol de los supervisores. *Universia*, 5(2), 106-121.
- Martínez-Oropesa, C. & Cremades, L. (2012). Liderazgo y cultura en seguridad: su influencia en los comportamientos de trabajo seguros de los trabajadores. *Salud de los Trabajadores / 20* (2), 179—192.
- Martínez-Oropesa, C. (2015), La gestión de la seguridad basada en los comportamientos. ¿Un proceso que funciona? *Med Segur Trab* 61(241), 424-435.
- Mathis T. L. (2005) Lean Behavior-Based Safety. How the Process Is Evolving to Survive in Today's Economy. *Ocupacional Hazards Magazine* SN, 33-35 [en línea]. Recuperado de http://ehstoday.com/safety/LeanBBS_ProAct.pdf.
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2013). *Resolución 1441/2013 Por la cual se definen los procedimientos y condiciones que deben cumplir los Prestadores de Servicios de Salud para habilitar los servicios y se dictan otras disposiciones*. Bogotá D.C. Min Salud. Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/resolucion-1441-de-2013.pdf>.
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2014). *Resolución 2003/2014 por la cual se definen los procedimientos y condiciones de inscripción de los Prestadores de Servicios de Salud y de habilitación de servicios de salud*. Bogotá D.C.: Minsalud. Recuperado de https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Resoluci%C3%B3n%202003%20de%202014.pdf.
- Ministerio de Salud y Protección Social (30 octubre 2018). *Sistema de Información de Habilitación - SOGC de la Dirección de Prestación de Servicios y Atención Primaria. Registro Especial de Prestadores de Servicios de Salud –REPS. Manual del Usuario*.

- Recuperado de https://prestadores.minsalud.gov.co/habilitacion/ayuda/MANUAL_HABILITACION_invitado.pdf?page.
- Ministerio del Trabajo. (2014) *Decreto del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Decreto 1443 de 2014*. Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Decreto+1443.pdf/e87e2187-2152-a5d7-fd1d-7354558d661e>.
- Montero, R. (1995). Psicología preventiva aplicada a la accidentabilidad laboral. *Estudios Empresariales*, 88(2), 64-68.
- Montero, R. (2003). Siete principios de la Seguridad Basada en los Comportamientos. *Prevención, Trabajo y Salud*, 25, 4-11.
- Morales (Coord). (1999). *Psicología Social*, España: Mc Graw Hill.
- Mualem E. (2007), *Comportamiento seguro*. San Luis-Argentina: Universidad Nacional de San Luís. Unidad de Gestión de Riesgos [En línea]. Recuperado de www.ugr.unsl.edu.ar/documentos/comportamiento.doc.
- Norza, C. E., Granados, L. E., Useche, H. S., Romero, H. M. & Moreno R. J. (2014). Componentes descriptivos y explicativos de la accidentalidad vial en Colombia: incidencia del factor humano. *Revista Criminalidad*, 56(1), 157-187.
- Peterson, D. R. (1968). *The clinical study of social behavior*. New York: Appleton-Century-Crofts.
- Prada, S. Pérez, A. & Rivera, a: (2017). Clasificación de instituciones prestadores de servicios de salud según el sistema de cuentas de la salud de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico: el caso de Colombia. *Rev Gerenc Polít Salud*, 16 (32): 51-65.

- Primo J. (2003). Niveles de evidencia y grados de recomendación (I/II) J. Primo Hospital de Sagunto, Valencia. *Enfermedad Inflamatoria Intestinal al día*, (2), 39-42. Recuperado de <http://www.svpd.org/mbe/niveles-gradoss.pdf>
- Ray, P. & Bishop, P. (1997). Efficacy of the components of a behavioral safety program. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 19, 19-29.
- Registros Especial de Prestadores de Servicios de Salud (REPS) (diciembre 22 de 2017). *Base de datos*, Recuperado de <http://prestadores.minsalud.gov.co/habilitacion/>.
- Resolución 1111 de 2017 Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes. Bogotá D.C.: Presidencia de la República de Colombia. *Diario Oficial* 50.189 (28 de marzo de 2017).
- Rozo, O. & Acosta, A.L. (2017). *Caracterización Registro Especial de Prestadores de Servicios de Salud (REPS)- IPS*. Bogotá D.C.: Ministerio de Salud y Protección Social - Oficina asesora de planeación y estudios sectoriales grupo de estudios sectoriales y evaluación de política pública. Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PES/caracterizacion-registro-especial-prestadores-reps.pdf>.
- Ryan R & Deci E (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141-166.
- Ryff, CD. (1995). Psychological well-being in adult life. *Current Directions in Psychological Science*, 4, 99-104.
- Quintero, J.A. (2015). *Implementación de un programa de gestión para el control de incidentes y accidentes de trabajo basado en el comportamiento de los trabajadores en una empresa de distribución y comercialización de energía eléctrica*. (Tesis). Maestría en Higiene y

- Seguridad Social), Universidad Autónoma de Occidente. Cali. Colombia. .Recuperado de file:///c:/users/usuario/desktop/articulo%2014%20importante.pdf,
- Sannino. D. & López, L. (2007). Motivación para la seguridad del trabajo, basada en la conducta. *VII Taller de Seguridad y Salud Ocupacional. Mejorando la Conducta en Seguridad.* Expocorma. Concepción. Chile. Recuperado de http://www.persist.cl/links/descargas/Motivacion_para_la_Seguridad_del_Trabajo_basada_en_la_Conducta.pdf.
- Schwartz, S. H., & Bilsky, W. (1990). Toward a theory of the universal content and structure of values: Extensions and cross-cultural replications. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58(5), 878-891.
- Secretaría de Salud. (s.f.). *Documentos para realizar inscripción y/o habilitación de Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud (IPS).* Bogotá D.C.: Alcaldía Mayor de Bogotá- Secretaría de Salud. Recuperado de <http://www.saludcapital.gov.co/Paginas2/inscripcionyohabilitaciondeIPS.aspx>.
- Segel, K. Navarrete, E. & Bahamondes, G. (2017). Explicación de la accidentabilidad laboral basada en factores de riesgo psicosocial y rasgos de personalidad en el transporte forestal. *Cienc Trab.* 19 (60), 157-165.
- Sulzer-Azaroff, B. & De Santamaría, M.C. (1980). Industrial safety hazard reduction through performance feedback. *Journal of Applied Behavior Analysis*, 13(2): 287–295.
- Tuncel, S., Lotlikar, H., Salem, s. & Daraiseh, N. (2006). Eficacia de las intervenciones de seguridad basadas en comportamientos para reducir los accidentes y lesiones en los lugares de trabajo: evaluación crítica y meta-análisis. *Theoretical Issues Ergonomics Science*, Vol. 7(3), 191–209.

- Ugwua, F.O., Onyishib, I.E., Ugwuc, CH. & Onyishica. CH. (2015). Patrón de comportamiento tipo A, optimismo de accidentes y fatalismo: una investigación sobre el incumplimiento de los comportamientos de seguridad en el trabajo entre las enfermeras del hospital. *Revista Internacional de Seguridad Ocupacional y Ergonomía JOSE*, 21 (4), 464-70.
- Wilpert, B. (2001). *The relevance of safety culture for nuclear power operations*. London: Taylor & Francis.

LICENCIA DE USO – AUTORIZACIÓN DE LOS AUTORES

Actuando en nombre propio identificado (s) de la siguiente forma:

Nombre Completo: Carmen Elisa Martinez Hernandez

Tipo de documento de identidad: C.C. T.I. C.E. Número: 52.372302

Nombre Completo: Jovanna Marcela Agray Monguí

Tipo de documento de identidad: C.C. T.I. C.E. Número: 52.336.435

El (Los) suscrito(s) en calidad de autor (es) del trabajo de tesis, monografía o trabajo de grado, documento de investigación, denominado:

Formulación de un Modelo de Seguridad basada en el Comportamiento para una IPS Domiciliaria

Dejo (dejamos) constancia que la obra contiene información confidencial, secreta o similar: SI NO
(Si marqué (marcamos) SI, en un documento adjunto explicaremos tal condición, para que la Universidad EAN mantenga restricción de acceso sobre la obra).

Por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) a la Universidad EAN, a los usuarios de la Biblioteca de la Universidad EAN y a los usuarios de bases de datos y sitios webs con los cuales la Institución tenga convenio, a ejercer las siguientes atribuciones sobre la obra anteriormente mencionada:

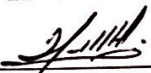
- A. Conservación de los ejemplares en la Biblioteca de la Universidad EAN.
- B. Comunicación pública de la obra por cualquier medio, incluyendo Internet
- C. Reproducción bajo cualquier formato que se conozca actualmente o que se conozca en el futuro
- D. Que los ejemplares sean consultados en medio electrónico
- E. Inclusión en bases de datos o redes o sitios web con los cuales la Universidad EAN tenga convenio con las mismas facultades y limitaciones que se expresan en este documento
- F. Distribución y consulta de la obra a las entidades con las cuales la Universidad EAN tenga convenio

Con el debido respeto de los derechos patrimoniales y morales de la obra, la presente licencia se otorga a título gratuito, de conformidad con la normatividad vigente en la materia y teniendo en cuenta que la Universidad EAN busca difundir y promover la formación académica, la enseñanza y el espíritu investigativo y emprendedor.

Manifiesto (manifestamos) que la obra objeto de la presente autorización es original, el (los) suscritos es (son) el (los) autor (es) exclusivo (s), fue producto de mi (nuestro) ingenio y esfuerzo personal y la realizó (zamos) sin violar o usurpar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es de exclusiva autoría y tengo (tenemos) la titularidad sobre la misma. En vista de lo expuesto, asumo (asumimos) la total responsabilidad sobre la elaboración, presentación y contenidos de la obra, eximiendo de cualquier responsabilidad a la Universidad EAN por estos aspectos.

En constancia suscribimos el presente documento en la ciudad de Bogotá D.C.,

NOMBRE COMPLETO: Carmen Elisa Martínez Hernández

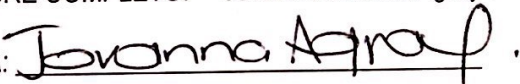
FIRMA: 

DOCUMENTO DE IDENTIDAD: 52.372.302 de Bogotá

FACULTAD: Administración, Finanzas y Ciencias Económicas

PROGRAMA ACADÉMICO: Especialización en Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo

NOMBRE COMPLETO: Jovanna Marcela Agray Monguí

FIRMA: 

DOCUMENTO DE IDENTIDAD: 52 336 435 Bogotá

FACULTAD: Administración, Finanzas y Ciencias Económicas

PROGRAMA ACADÉMICO: Especialización en Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo

Fecha de firma: 13/06/2019