

Evaluación de la validez de un instrumento utilizado para valorar la seguridad basada en comportamiento de los empleados del sector construcción.

Claudia Yamile Guerrero Jaramillo

Nombre del aseso: Jaime Mosquera Orozco

^a *Estudiante de Especialización en Alta Gerencia de Sistemas Integrados de Gestión, Universidad Católica de Oriente, Rionegro - Antioquia*

^b *Profesor Jaime de Jesus Mosquera Orozco, Asesor del Proyecto de Grado, Programa de Postgrados, Universidad Católica de Oriente, Rionegro-Antioquia*

Resumen

Una de las principales causas de accidentalidad laboral se deriva básicamente del comportamiento humano, que se traduce en comportamientos inseguros, los cuales son causas imperativas, sin estas el accidente no se hubiera presentado. El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG SST) tiene como objetivo principal proteger a los colaboradores de la ocurrencia de accidentes de trabajo y la generación de enfermedades laborales por la exposición a factores de riesgo asociados a la actividad laboral en la que se desenvuelven; en este caso, de empresas de construcción, siendo estas una de las más afectadas en cuanto a la accidentalidad laboral; es por ello que se hace necesario evaluar un instrumento que permita valorar la seguridad basada en comportamiento para determinar cómo las empresas del sector de la construcción pueden disminuir sus índices de accidentalidad laboral.

1. Introducción

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo tiene como objetivo principal proteger a los colaboradores de la ocurrencia de accidentes de trabajo y la generación de enfermedades laborales por la exposición a factores de riesgo asociados a la actividad laboral en la que se desenvuelven; en este caso, de empresas de construcción. Dicha protección sólo es posible, si se cumplen dos condiciones insustituibles: la participación de la empresa u organización, mediante recursos humanos financieros y técnicos y la disposición física y mental de los colaboradores en pro de la prevención de riesgos laborales.

En la actualidad uno de los sectores más afectados en cuanto a la accidentalidad laboral, es el sector de la construcción; precisamente en el año 2018 ocupó el tercer lugar, con 9 accidentes por cada 100 trabajadores y una disminución del 5% frente al 2017, seguidos de sectores como minas y canteras, integrado por 24 actividades, entre ellas, explotación minera, extracción de petróleo y gas natural, extracciones minerales, piedras preciosas, entre otras, con una tasa de 13 accidentes por cada 100 trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL) en primero lugar, y en segundo lugar, el sector de agricultura, ganadería, caza y silvicultura con una disminución del 28% y una tasa de 12 accidentes por cada 100 trabajadores [1]

Aunque la mayoría de las empresas invierten en prevención, generalmente son los colaboradores los que deciden, desde el uso de los elementos de protección personal (EPP's) hasta la aplicación de procedimientos y

estándares de seguridad para cada actividad; teniendo en cuenta lo anterior y dado que es casi imposible tener una vigilancia permanente sobre el trabajador y la actitud que toma frente a situaciones de riesgo, se han venido realizando esfuerzos, con el fin de crear procedimientos o test que evalúen la capacidad de autorregulación de los trabajadores frente a situaciones potencialmente riesgosas, para evidenciar y/o intervenir comportamientos seguros o inseguros que conllevarían a la materialización de un accidente o no. La percepción del riesgo como proceso cognitivo y social en los seres humanos puede afectar la forma como las personas interactúan con los diversos factores de riesgo en su actividad laboral.

A través de los años, la Seguridad y Salud en el Trabajo, anteriormente llamada Salud Ocupacional, más que pasar por una transformación semántica, ha pasado por una transformación lenta y profunda en forma y fondo, desde el año 1915 con la ley 57, propuesta por el General Rafael Uribe Uribe, quien permitió obligatoriamente, que toda empresa debía pagar indemnización a sus trabajadores en caso de incapacidad o muerte y asumir los gastos funerarios, hasta el decreto ley 1072 de 2015 con todas sus derogaciones, modificaciones y aclaraciones que rige actualmente el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en las organizaciones públicas y privadas [2].

La observación de conductas inseguras y seguras en el trabajo se emplea en muchas empresas, para la detección de actos inseguros vinculados a accidentes personales o industriales y el diseño de estrategias de intervención. El uso de esta técnica en ambientes naturales requiere mucha rigurosidad, tanto en la elaboración de los registros como en su aplicación. En el artículo “Observación de conductas inseguras en el trabajo: un análisis metodológico; escrito por Orquídea Castilla Ramos de la Universidad Simón Bolívar, Miranda, Venezuela” [3], se analizan los problemas metodológicos, así como las ventajas y desventajas del uso de esta técnica en ambientes organizacionales, además de las implicaciones para la puesta en práctica de intervenciones psicosociales en una organización. Se concluye que podría emplearse, de manera complementaria, con otras técnicas provenientes de otros enfoques y que su utilidad responde de alguna manera a la cultura de seguridad existente en la organización, cultura que el mismo procedimiento persigue promover, para prevenir y controlar la ocurrencia de futuros accidentes en las empresas.

Cuando hablamos de seguridad es inevitable incluir la palabra comportamiento, ya que del comportamiento de cada colaborador depende el éxito o el fracaso de la implementación del sistema de gestión en cualquier empresa u organización; pero para entender un poco mejor, saquemos de la ecuación las empresas y organizaciones y fijémonos en el diario común, hablando de comportamientos y específicamente de su relación directa con causas de muerte; en Colombia los accidentes de tránsito son después de los homicidios, la segunda causa de muerte violenta, entre los años 2013 y 2015 por accidentes en los diferentes medios de transporte terrestre automotor, resultaron muertas 18989 personas [4], lo que nos puede dar un indicio de cómo las conductas inseguras en conductores influyen directamente sobre los accidentes de tránsito; esto fácilmente se puede traducir en que, independientemente del sector del que hablemos, el comportamiento humano tiene un papel imperativo en la materialización de accidentes.

El objetivo de este trabajo es evaluar cual es el mejor método para determinar los comportamientos que dan lugar a los accidentes laborales de los colaboradores en una empresa del sector de la construcción; en la tabla N°1: Muestra de diferentes instrumentos para evaluar autocontrol de la conducta [5], se puede contemplar algunos de los estudios revisados que tienen algunas características comunes: consideran el autocontrol como una capacidad aprendida y, por lo tanto, modificable.

Tabla 1. Muestra de diferentes instrumentos para evaluar autocontrol de la conducta.			
Nombre	Autores	Variable que mide	Año
<i>The Self-Control Behavior Inventory</i>	Fagen, Long, y Stevens,	<i>Lista de Comprobación (checklist) para distintas evaluaciones de conducta.</i>	1975
<i>The Self-Control Questionnaire</i>	Brandon, Oescher, y Loftin	<i>Escala de Rasgos de Autocontrol (especialmente ingesta excesiva de comida)</i>	1990
<i>The Self-Control Schedule,</i>	Rosenbaum, L.	<i>Uso de estrategias como la auto-distracción y el reencuadre cognitivo para la solución de problemas de conducta.</i>	1980
<i>Self-control subscale from California Personality Inventory (CPI).</i>	Gough, H.G.	<i>Evalúa los "conceptos populares" cotidianos que las personas comunes usan para describir el comportamiento de las personas que los rodean.</i>	1956 Rev. 1987

Fuente: Tangney et al, 2004

Tabla N°1: Muestra de diferentes instrumentos para evaluar autocontrol de la conducta [5].

2. Materiales y métodos

En lo referente a materiales y métodos se procedió a realizar una búsqueda ampliada de artículos en la web sobre el tema en mención, posteriormente revisión detallada de cada uno, para conocer aspectos positivos y negativos, funcionalidad y aplicabilidad, y en última instancia un análisis profundo de la mejor herramienta para aplicar en dicha organización. Los hallazgos obtenidos de la revisión bibliográfica y basada en mi juicio, se podría determinar que el mejor método para evaluar la percepción del riesgo es la Conducta Frente al Riesgo (CFR) porque está encaminada a tener identificados trabajadores seguros, responsables, autocontrolados y proactivos que disminuyen por su actuar la probabilidad de provocar o experimentar un incidente o accidente en el lugar de trabajo.

3. Resultados y análisis

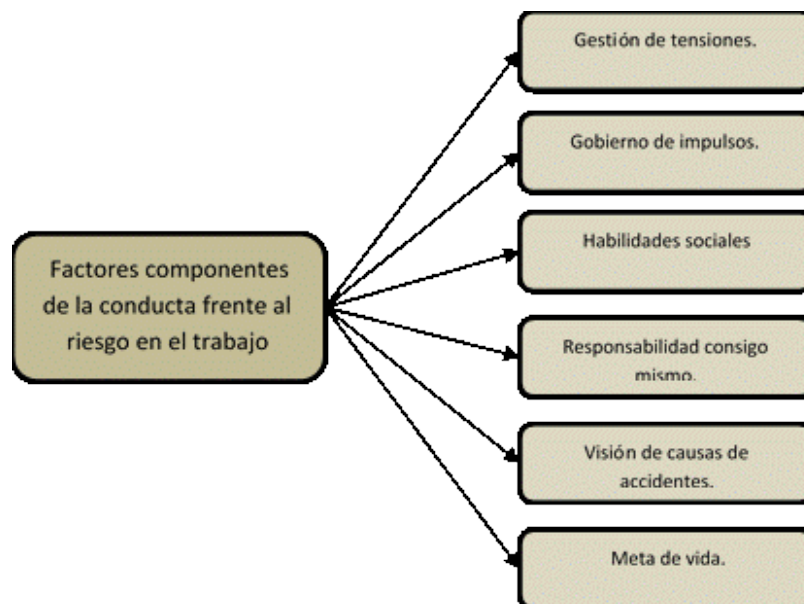
Después de analizar varios artículos referentes al comportamiento frente al riesgo y de evidenciar que para que se materialicen la mayoría de accidentes de trabajo, es necesario que entre los factores que dieron lugar a los eventos, haya un componente humano valorado en comportamientos ineludibles de la causa raíz de los mismos; es por ello que el “Test de selección de personal para medir la capacidad de autorregulación de la conducta frente a los riesgos del trabajo”, en palabras más cortas, “ Manual de Test de Conducta Frente al Riesgo”, elaborado por el Dr. Luis López Mena [4], es el instrumento más apropiado para valorar la seguridad basada en comportamiento de los empleados del sector construcción; dado que no es posible mantener una observación permanente del trabajo de un colaborador, o de todos los trabajadores, por parte del jefe como control externo constante y permanente, el trabajador dispone de frecuentes ocasiones durante la jornada laboral, para autorregular o autocontrolar su propio comportamiento y gracias a ello, tomar sus propias decisiones frente a situaciones de riesgo que pueden seguir el sentido seguro o el inseguro; por lo tanto el objetivo principal de ese instrumento es evaluar la capacidad de autorregulación de la propia conducta frente a diferentes situaciones de riesgo, en las que el trabajador pueda decidir ejecutar o no, una acción cuyo resultado es incierto.

Dicho instrumento menciona diversos estudios sobre el autocontrol de la conducta de las personas y la autorregulación de dichas conductas (tabla 1), reconociendo la capacidad que incluyen diversas esferas del comportamiento, determinando que el componente emocional se ha incorporado plenamente en el trabajo con el autocontrol, considerado éste como concepto inclusivo y multidimensional válido para la evaluación de la conducta individual frente al riesgo en seguridad.

La razón que el instrumento del Dr. Luis López Mena, sobresalga del de los demás es precisamente que su test sea aplicado en la selección del personal, con el fin de identificar de manera temprana quienes tienden a optar por comportamientos seguros y quienes, por inseguros, en otras palabras, quienes eligen la forma segura antes de actuar. Dentro de los beneficios de la aplicación de dicho test en las empresas, está:

1. la identificación de trabajadores con dificultades de autorregulación de su conducta, gracias al perfil CFR (Conducta Frente al Riesgo) que describe su actuar frente a situaciones del riesgo en el trabajo, antes de su vinculación con la empresa; y en caso que el ingreso a la empresa resulte inevitable, este test, permite conocer en forma clara y precisa, los factores de la conducta del trabajador, que requieren intervención, para mejorar su capacidad de autorregulación frente al riesgo.
2. Poder utilizar un perfil obtenido para ajustar el programa de inducción en factores conductuales de riesgo, específicos, identificados y evaluados.
3. Proporcionar retroalimentación al trabajador sobre sus oportunidades de mejora de factores específicos de su conducta frente al riesgo, basándose en datos (y no en opiniones)
4. Comprobar mejoras y cambios mediante test – retest o listas de comprobación conductual.
5. Conocer el perfil de la conducta frente al riesgo de grupos con dificultades conductuales de seguridad para efectuar entrenamiento dirigido y a medida de esas dificultades.

De acuerdo a lo explicado anteriormente, considero que dicho test, debe ser realizado y aplicado con el acompañamiento innegociable de un profesional de la salud mental, teniendo en cuenta que no solo mide los comportamientos enfocados en lo laboral, sino que va más allá, es decir hacia el comportamiento conductual del ser. De acuerdo al comportamiento conductual del ser humano, teniendo en cuenta la figura N°1: Factores componentes de la conducta frente al riesgo [6], relacionada a continuación, los hallazgos obtenidos de la revisión bibliográfica y basada en mi juicio, afirmo que la mejor herramienta para valorar la seguridad basada en comportamiento de los empleados del sector construcción, es el Test de selección de personal para medir la capacidad de autorregulación de la conducta frente a los riesgos del trabajo, porque está encaminada en tener identificados trabajadores seguros, responsables, autocontrolados y proactivos que disminuyen por su actuar la probabilidad de provocar o experimentar un incidente o accidente en el lugar de trabajo.



Gráfica N°1: Factores componentes de la conducta frente al riesgo. [5]

4. Conclusiones

- La observación de conductas seguras e inseguras en el trabajo, se emplea en muchas empresas, para la detección de actos inseguros vinculados a accidentes personales o industriales seguido del diseño de estrategias de intervención.
- Para que se materialicen la mayoría de accidentes de trabajo, es imperativo que entre los factores que dieron lugar a los eventos, haya un componente humano valorado en comportamientos conductuales, sin los cuales es posible que se dé la causa raíz de los mismos.
- El comportamiento humano son las de conductas más difícil de medir y predecir desde las organizaciones, es por ello que la mejor herramienta para medir dichos comportamientos frente al riesgo es la implementada por el Dr. Luis López Mena, pues permite la identificación de trabajadores con dificultades de autorregulación de su conducta y cómo intervenirla, bien sea, previo a la contratación del mismo o en caso de haberlo contratado también permite conocer en forma clara y precisa, los factores de la conducta del trabajador, que requieren intervención.

Referencias

- [1] <https://ccs.org.co/como-le-fue-a-colombia-en-accidentalidad-enfermedad-y-muerte-laboral-en-2018/>
- [2] <https://www.preceden.com/timelines/703022-contexto-hist-rico-de-la-salud-ocupacional-a-nivel-nacional-e-internacional>
- [3] Orquidea, C. R. (2012). Observación de conductas inseguras en el trabajo: Una reflexión metodológica. *Universitas Psychologica*, 11(1), 311-321. <https://search.proquest.com/scholarly-journals/observación-de-conductas-inseguras-en-el-trabajo/docview/1771631709/se-2?accountid=43551>
- [4] Torres Sandoval, F. A. (2019). Propuesta de seguridad basada en el comportamiento para una empresa de transporte público en Colombia. continuación de un caso de estudio/Safety proposal based on behavior for a public transport company in colombia. continuation of a case study. *Dyna*, 86(209), 378-387. <http://dx.doi.org/10.15446/dyna.v86n209.73816>
- [5] Dr Luis López Mena. (2017). Conducta frente al riesgo, Test de selección de personal para medir la capacidad de autorregulación de la conducta frente a los riesgos del trabajo. Santiago de Chile. https://www.academia.edu/35873632/TEST_PARA_EVALUAR_LA_CONDUCTA_FRENTE_AL_RIESGO
- [6] Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, España. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. NTP 390: La conducta humana ante situaciones de emergencia: análisis de proceso en la conducta individual [NTP 390: La conducta humana ante situaciones de emergenciahttps://www.insst.es › documents › ntp_390.pdf](https://www.insst.es › documents › ntp_390.pdf)