

29

Semana
de la **Salud**
Ocupacional

Somos prevención, bienestar y vida



43° Congreso de Ergonomía, Higiene,
Medicina y Seguridad Ocupacional.

Forum UPB, Medellín - Colombia

1, 2 y 3 de noviembre de 2023

CÓMO TRANSFORMAR LA CULTURA EN SEGURIDAD Y SALUD

Hugo Londoño
Psicólogo
Cultura Segura

Organiza:

CSOA CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL



Organiza:

CSOA CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

29
Semana
de la **Salud**
Ocupacional

Somos prevención, bienestar y vida



Hugo Londoño

Socio Fundador y Director de
Innovación de Cultura Segura®



Organiza:

CSOA CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

29
Semana
de la **Salud**
Ocupacional

Somos prevención, bienestar y vida

¿QUÉ SE ENTIENDE POR CULTURA?

¿Qué es Cultura?

CONCEPTO

La cultura es la suma de todos los patrones de conducta de una colectividad, adquiridos por medio de la historia de las interacciones de los individuos, como respuesta bio-psico-social a la necesidad de pervivir en los contextos en los cuales viven, bajo diversos valores y creencias que les hacen suponer que lo que hacen es lo más conveniente para obtener los resultados deseados. **Las culturas más maduras** son ordenadas y efectivas en el propósito de salvaguardar la vida y de proveer calidad de vida a largo plazo. **Las menos maduras** son desordenadas y orientadas al corto plazo, movilizándose solo en la medida que surjan las diversas vicisitudes.

(Londoño, Hugo. 29 Semana de la Salud Ocupacional. Medellín, noviembre 2 de 2023).



Organiza:

CSOA CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

29
Semana
de la **Salud**
Ocupacional

Somos prevención, bienestar y vida

¿CUÁL ES EL PROBLEMA DE LA CULTURA EN SEGURIDAD Y SALUD?

Disonancias más comunes

Hoy, la transformación cultural no se lleva a su mayor esplendor desde los modelos de la asegurabilidad y el mentalismo.



La asegurabilidad son el conjunto de circunstancias que deben ocurrir para que los riesgos sean cubiertos por mutuales o aseguradoras.



El mentalismo es la tendencia a resolver los problemas mediante los procesos mentales de un individuo (pensamiento, sensaciones, percepciones, emociones), y por ende asignar la consecuencia de los hechos a la voluntad de un individuo.

Reflexiones:

- La cultura es más que las percepciones que las personas tienen de su realidad. Las personas no siempre son conscientes de los motivadores de sus comportamientos, sentimientos y pensamientos.
- La cultura es más que liderazgo, comunicaciones y autocuidado.

SUPERANDO LAS DISONANCIAS

LO FILOSÓFICO

Abordar la SST desde la epistemología del Vitalismo, el Realismo, el Naturalismo, el Sistemismo.

LO ESTRATÉGICO

Vinculación de la SST con el compromiso con la reputación, la sostenibilidad y la productividad.

LO TÁCTICO

Desarrollando la capacidad organizacional de diseñar e instrumentar la cultura, a la medida de cada organización.

LO OPERATIVO

Habilitando agentes de cambio que promueva la aceptación de responsabilidades y el compromiso con los resultados esperados (talla mundial).

Organiza:

CSOA CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

29
Semana
de la **Salud**
Ocupacional

Somos prevención, bienestar y vida

¿CUÁL ES LA SOLUCIÓN AL PROBLEMA DE LA CULTURA EN SEGURIDAD Y SALUD?

Enfoques necesarios para transformar las disonancias cognitivas de la cultura

Del individuo al sistema

Asegurabilidad y mentalismo

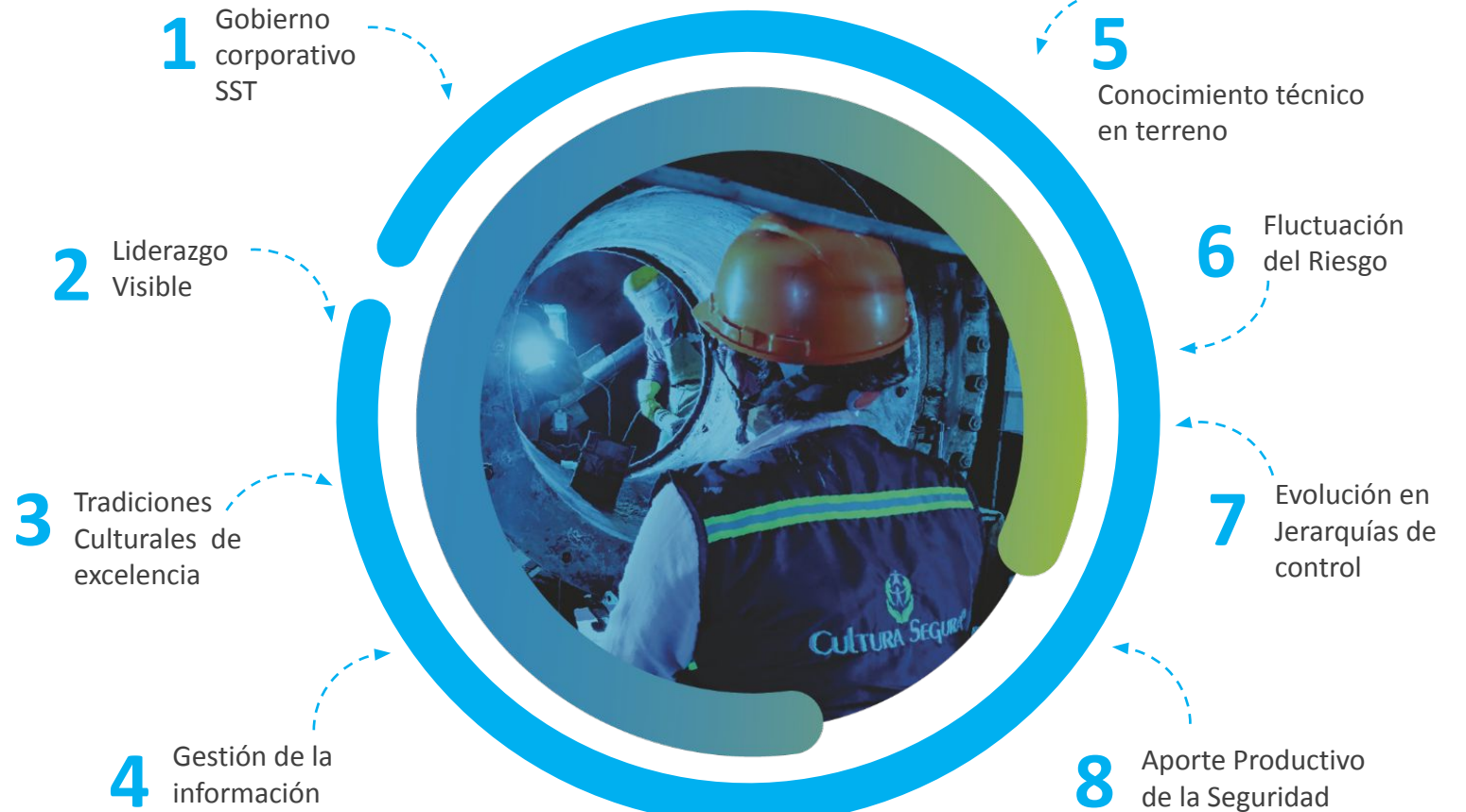
Del sistema al individuo

Vitalismo contextual



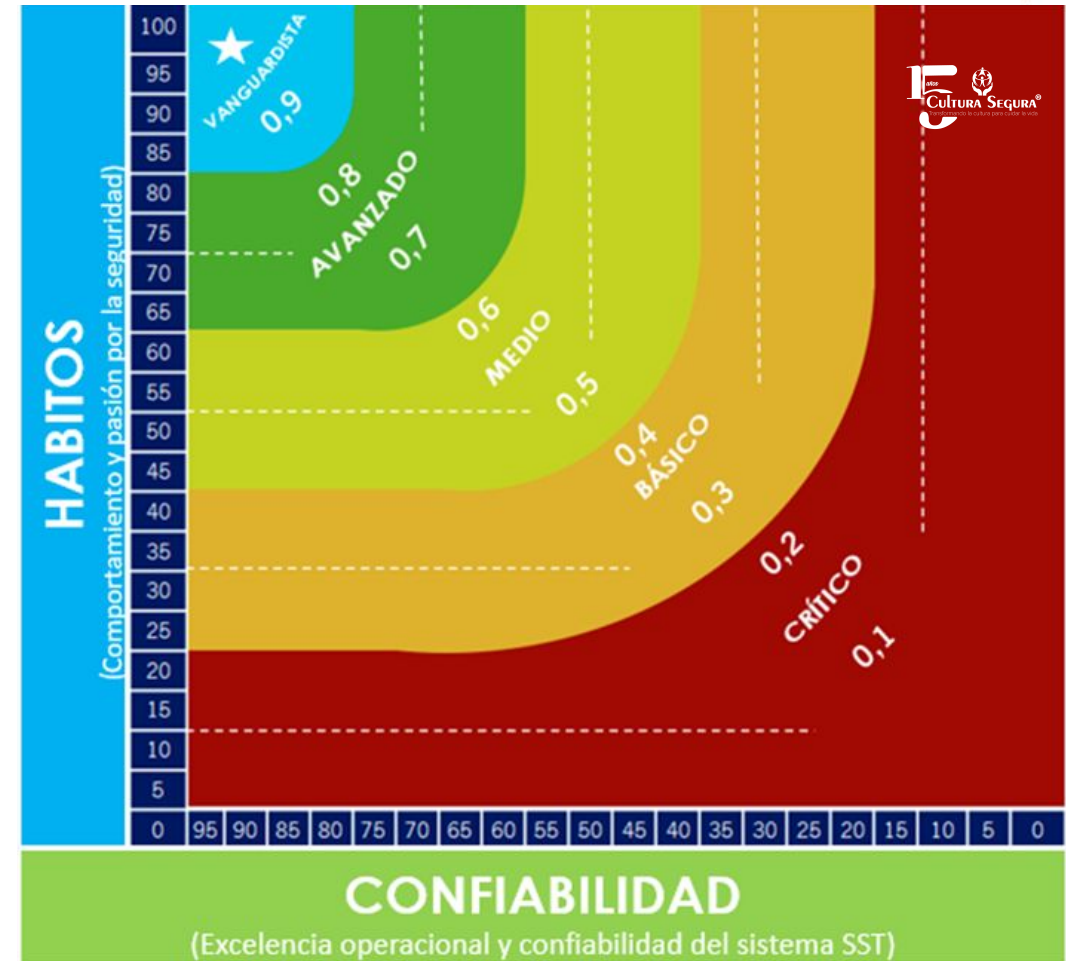
MODELO CULTURA SEGURA®

La transformación cultural,
bajo el Modelo Cultura
Segura implica el despliegue
de 8 activadores culturales:



NIVELES DE MADUREZ CULTURAL

Niveles de madurez cultural en seguridad	V	<p>NIVEL VANGUARDISTA 80% - 100%</p> <ul style="list-style-type: none"> o Conciencia de la seguridad como estilo de trabajo y vida. o Renovación constante de tecnologías que facilitan la velocidad en la gestión de potenciales. o Evolución del Sistema en SST con enfoque Predictivo (Neuronas Artificiales). o Seguridad como prioridad en diseños y planeaciones. o Control de la fluctuación del riesgo en todas las tareas. o Seguimiento al ROI de los recursos asignados en seguridad y cálculo proyectado del aporte de la seguridad al EBITDA por período.
	A	<p>NIVEL AVANZADO 60% - 79%</p> <ul style="list-style-type: none"> o Seguridad gestionada desde potenciales. o Estándares superiores a los exigidos por la ley. o Controles en la fuente, sin descuidar el medio y las personas. o Conciencia de la responsabilidad compartida en seguridad de todos los actores del sistema. Sistema de gestión interiorizado. o Reconocimiento del aporte de la seguridad en el EBITDA.
	M	<p>NIVEL MEDIO 40% - 59%</p> <ul style="list-style-type: none"> o Se despierta interés en el sistema de gestión. o Seguridad vista como interiorización de procedimientos y acciones basadas en frecuencia y severidad. o Controles centrados en las personas y el medio. o Vulnerabilidad en control en la fuente y en la fluctuación del riesgo. o Desconocimiento del aporte de la seguridad al EBITDA.
	B	<p>NIVEL BÁSICO 20% - 39%</p> <ul style="list-style-type: none"> o Seguridad vista como cumplimiento de ley. o Bajos controles de ingeniería y cultura. o Se delega responsabilidad en área de seguridad.
	C	<p>NIVEL CRÍTICO 0% - 19%</p> <ul style="list-style-type: none"> o Seguridad altamente vulnerable. o Mediada más por el azar que por controles.



Cultura Segura® es propietaria de los derechos de autor del modelo con el mismo nombre.

Organiza:

CSOA CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

29
Semana
de la **Salud**
Ocupacional

Somos prevención, bienestar y vida

¿CUALES SON LOS MÍNIMOS PARA HABILITAR LA TRANSFORMACIÓN CULTURAL EN SST?

LOS MÍNIMOS PARA PREPARAR LAS ORGANIZACIONES PARA LA TRANSFORMACIÓN

1

Gobernanza de la SST

Gestión del liderazgo estratégico

2

Excelencia Operacional

(Fluctuación del riesgo)

Control del riesgo en operaciones

Misión:

- A. Tasa de AT < 1 % (ideal <0,7)
- B. 95% probabilidad de no Fatalidad

3

Accountability

Gestión del error - y reconocimiento por buen desempeño

4

Comunicaciones

Posicionamiento de estrategia

Organiza:

CSOA CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

29
Semana
de la **Salud**
Ocupacional

Somos prevención, bienestar y vida

PILAR 1: GOBERNANZA DE LA SST

PILAR 1: GOBERNANZA DE LA SST



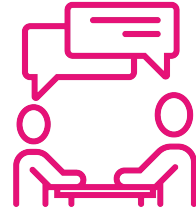
**Pilar 1:
Gobernanza
de la SST**

- ✓ Conformación de mesa de Gobierno – rendición de cuentas.
- ✓ Indicadores de desempeño de alto impacto.
- ✓ Caminatas gerenciales.

Mesa de gobierno - Rendición de cuentas

Objetivo

Analizar y evaluar el desempeño SST de los líderes estratégicos y tácticos del proyecto, incluido los gerentes de las contratistas.



Mesa de gobierno SST

- Como principal promotora de la seguridad en la organización, la mesa central debe monitorear los avances en la gestión de seguridad a través de la rendición de cuentas, de tal manera que le permita tomar decisiones oportunas.
- Igualmente, la rendición de cuentas es un poderoso mecanismo que permite a los líderes y sus equipos de trabajo enfocarse en los asuntos prioritarios en materia de seguridad.

Componente	Descripción
Presidente/Gerente/ Director	Dirige la sesión
Frecuencia	Mínimo una (1) vez al sem/quince/mes
Duración	Mínimo una (1) hora, máximo dos (2)
Momentos	Reunión mensual de rendición de cuentas

Dinámica de la rendición de cuentas:

1

Momentos de seguridad

Compartir con el equipo un tema de interés, asociado a la seguridad, la salud o en su defecto al bienestar.

2

Indicadores de seguridad y salud

Los dueños de áreas presentan los resultados y las propuestas de mejora concretas.

3

Puntos críticos SST

Análisis de desviaciones críticas en términos de controles operacionales.

4

Conclusiones y planes de acción

Establecimiento de compromisos y responsables

Indicadores de desempeño de alto impacto

Tablero de indicadores

INDICADOR	FORMULA	META
Índice de Caminatas gerenciales	$\frac{\# \text{ de caminatas gerenciales realizadas}}{\# \text{ de caminatas gerenciales programadas}} * 100$	95%
Índice de corrección del riesgo	$\frac{\# \text{ de condiciones de riesgos cerradas}}{\# \text{ de condiciones de riesgos reportadas}} * 100$	90%
Índice de Frecuencia de AT	$\frac{\# \text{ de AT}}{\text{HHT}} * 1'000.000$	$\leq 0.7\%$
Índice de fluctuación del riesgo	$\frac{\# \text{ de controles criticos desviados}}{\# \text{ de controles criticos requeridos}} * 100$	$< 10\%$

Caminatas gerenciales



Propósito:

Visitar las diferentes visitas a través del liderazgo, que permita agilizar la incorporación de los lineamientos y estrategias definidas en el proyecto.

Alcance:

Líderes de 1er y 2do nivel organizacional (incluido líderes contratistas).

Enfoque:

Lineamientos estratégicos del Proyecto.

3 PASOS IMPLEMENTACIÓN

1. Definir método de caminata gerencial

2. Construir instrumento de registro

3. Acompañamiento a los líderes

4. Formación y aplicación de método de abordaje positivo

Organiza:


CSOA CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

29
Semana
de la **Salud**
Ocupacional

Somos prevención, bienestar y vida

PILAR 2: EXCELENCIA OPERACIONAL

PILAR 2: EXCELENCIA OPERACIONAL



**Pilar 2:
Excelencia
operacional**

- ✓ Establecimiento de Controles acorde a actividades del proyecto
- ✓ Determinación de ponderaciones específicos para controles en consonancia con la definición
- ✓ Periodicidad de medición de controles
- ✓ Definición de responsables de medición
- ✓ Reporte en tiempo real de la medición.

Fluctuación de riesgo – Mapa de calor

Método de intervención en terreno

Método **DDCOR**:

- ✓ **D**etectar
- ✓ **D**etener
- ✓ **C**orregir
- ✓ **R**egistrar

A través de metodología de inmersión.

Factores claves de éxito:

- ✓ Tener un equipo de control operacional que abarque todos los procesos, áreas y proyectos (Pueden ser propios o externos)
- ✓ Metas de inspecciones operacionales
- ✓ Definición de controles operacionales fundamentales (Signos vitales de la operación), esto se define en función de:
 - Controles que si desaparecen o no están pueden generar un accidente grave o fatal
 - Controles que si desaparecen o no están pueden generar un incumplimiento de ley
 - Controles que si desaparecen o no están pueden impactar la frecuencia de accidentes incapacitantes

Fluctuación de riesgo – Mapa de calor

Tabla de Ponderación de controles

Si en un periodo de medición semanal se llegaran a presentar

Criterio	Acción
Controles críticos (con potencial de generar alta severidad)	Tendrán un 50% más de peso frente a los demás controles establecidos.
Controles asociados a las Reglas de Oro, independiente del porcentaje “ %” de fluctuación de riesgo:	
▪ Una (1) desviación	Se ubica inmediatamente en Moderado (amarillo)
• Dos (2) a Cinco (5) desviaciones	Se ubica inmediatamente en importante (naranja)
• Más de seis (6) desviaciones	Se ubica inmediatamente en Intolerable (rojo)

PILAR 2: EXCELENCIA OPERACIONAL

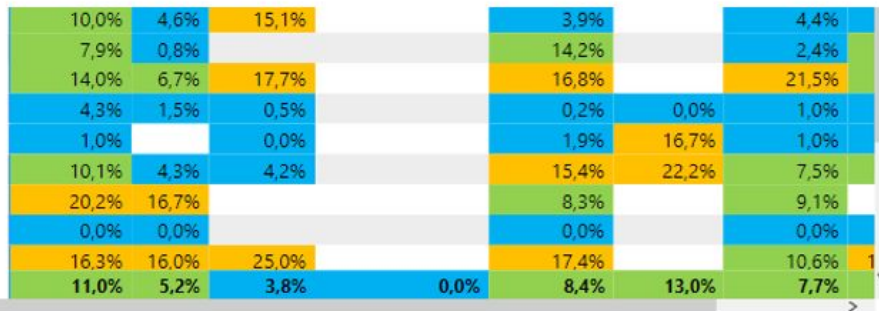
Interpretación mapa de calor: Permite tener en radar del desempeño y hacer que el sistema pueda anticiparse, este mapa es actualizado de manera permanente.

OPTIMO	TOLERABLE	MODERADO	IMPORTANTE	INTOLERABLE
Del 0% a 5% - Azul	Del 5% al 15% - Verde	Del 15% al 30% - Amarillo	Del 30% al 50% - Naranja	Mayor al 50% - Rojo
<p>Seguir con las mismas acciones estratégicas del plan reconocimiento publico</p>	<p>Focalizar las inspecciones operacionales durante 2 días consecutivos hasta cerrar brechas</p> <p>Se aplican diálogos o momentos de seguridad focalizados.</p> <p>Reconocimiento publico</p>	<p>Focalizar las inspecciones operacionales durante 5 días consecutivos hasta cerrar brechas</p> <p>Se aplica disciplina progresiva en términos económicos y de liderazgo (Multa en dinero y Suspensión del líder a las labores por el tiempo determinado)</p>	<p>Activar el comité de contratitas</p> <p>Focalizar las inspecciones operacionales durante 5 días consecutivos hasta cerrar brechas</p> <p>Se aplica disciplina progresiva en términos económicos y de liderazgo (Multa en dinero y Suspensión del líder a las labores por el tiempo determinado)</p> <p>Focalizar durante 5 días las caminatas gerenciales.</p>	<p>Detener operaciones (Paro de seguridad)</p> <p>Activar el comité de contratitas</p> <p>Focalizar las inspecciones operacionales durante 5 días consecutivos hasta cerrar brechas</p> <p>Se aplica disciplina progresiva en términos económicos y de liderazgo (Multa en dinero y Suspensión del líder a las labores por el tiempo determinado)</p> <p>Focalizar durante 5 días las caminatas gerenciales.</p> <p>Gap Análisis de estándares críticos: identificación de brechas que pueden generar accidentes mortales o con alta severidad.</p> <p>Auditoria de cumplimiento de los estándares críticos.</p>

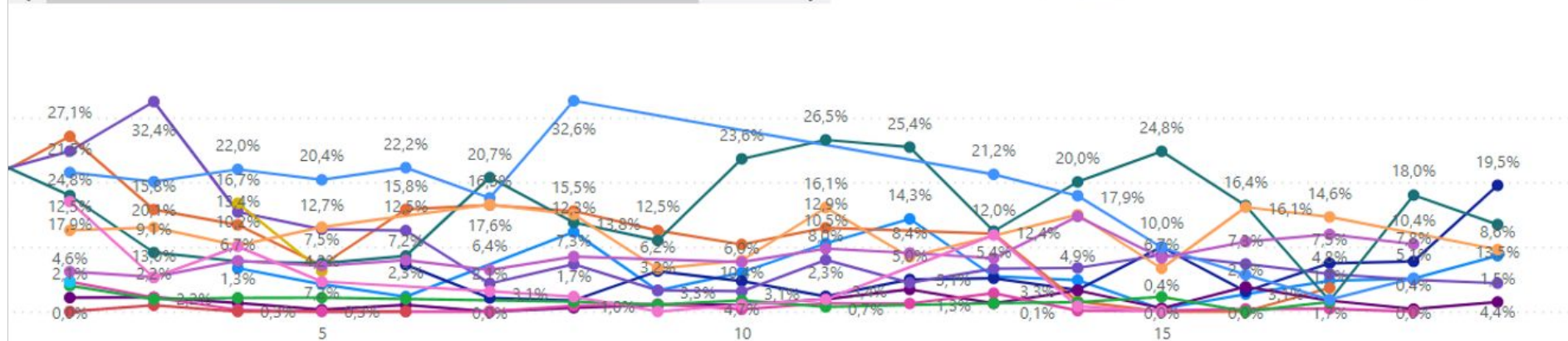
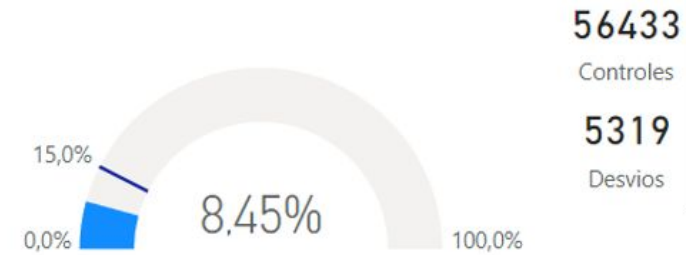
PILAR 2: EXCELENCIA OPERACIONAL

Fluctuación de riesgo – Mapa de calor

Interpretación mapa de calor



Fluctuación del riesgo



Organiza:

CSOA CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

29
Semana
de la **Salud**
Ocupacional

Somos prevención, bienestar y vida

PILAR 3: ACCOUNTABILITY

PILAR 3: ACCOUNTABILITY



Pilar 3: Accountability

- ✓ Reglas de ORO
- ✓ Pasaporte por de seguridad
- ✓ Reconocimientos: *Desempeño del líder*

PILAR 3: ACCOUNTABILITY



¿Qué es y en qué consiste?

Herramienta para darle vida al pilar de administración por consecuencias (accountability) que busca hacer gestión del error, indicadores para seguimiento, reconocimientos por comportamientos o condiciones.

Dinámica

Los consultores Cultura Segura durante su labor de acompañamiento en terreno al detectar condiciones o comportamientos inseguros registrarán en el formulario “Pasaporte de la seguridad” infracciones o multas.

Las infracciones se les realizarán a los líderes de los procesos por el incumplimiento de alguna o varias reglas de oro evidenciadas por parte de los miembros de su equipo.

Dinámica pasaporte de la seguridad

Ejemplo

Escala de infracciones

- ✓ **Líder o encargados:** Pierden pasaporte a las 5 infracciones (en un lapso de 2 meses) perdiendo la posibilidad de acceso a la unidad de negocio por 2 meses siguientes a la infracción.
- ✓ **Coordinador:** Pierden pasaporte a las 20 infracciones acumuladas (en un lapso de 2 meses) de su personal a cargo. perdiendo la posibilidad de acceso al área o proyecto por 2 meses siguientes a la infracción.
- ✓ **Líder gestor:** Pierden pasaporte a las 30 infracciones acumuladas (en un lapso de 2 meses) por parte de los encargados de todo el proyecto de su área o proceso. Perdiendo la posibilidad de acceso al mismo por 2 meses siguientes a la infracción.

Dinámica pasaporte de la seguridad

Ejemplo

Escala de Reconocimientos*

- ✓ Por cada 15 días sin accidentes, en todo el proyecto de la empresa contratista, se elimina una infracción a cada encargado.
- ✓ Por cada 30 días sin accidentes:
 - ✓ En todo el proyecto, área o proceso contratista, se eliminan 2 infracciones a cada encargado.
 - ✓ Se hace reconocimiento social a la empresa contratista (cartelera y boletín o video testimonial).
- ✓ Si no ocurren accidentes graves y fatales en lo que dure el proyecto a partir de la fecha de lanzamiento, se le asigna calificación plata para futuras licitaciones y se hace un reconocimiento social para la empresa y sus trabajadores.
- ✓ Si no ocurren accidentes graves y fatales en lo que dure el proyecto a partir de la fecha de lanzamiento y la tasa de accidentes es igual o inferior a 1,5% tiene calificación Oro para futuras licitaciones. Se hace reconocimiento social a la empresa contratista (cartelera y boletín o video testimonial).
- ✓ Si no ocurren accidentes graves y fatales en lo que dure el proyecto a partir de la fecha de lanzamiento y la tasa de accidentes es inferior a 1 % tiene calificación diamante para futuras licitaciones. Se hace reconocimiento social a la empresa contratista con la entrega de placa y publicación en boletín o video testimonial.

Organiza:

CSOA CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

29
Semana
de la **Salud**
Ocupacional

Somos prevención, bienestar y vida

PILAR 4: COMUNICACIONES

PILAR 4: COMUNICACIONES



Pilar 4: Comunicaciones

- ✓ Construcción de estrategia de comunicaciones
- ✓ Diseño de contenido técnico de acuerdo a los hallazgos y temas críticos
- ✓ Contenidos informativo, sensibilización y socialización de políticas, procedimientos y otros.

PILAR 4: COMUNICACIONES

Ejemplo de acciones transversales

- ✓ Socialización de lecciones aprendidas
- ✓ Acciones para conectar emocionalmente, aclarar, dar a entender y mantener informados a los trabajadores del proceso.
- ✓ Comunicación y refuerzo de estándares críticos.
- ✓ Videos de sensibilización y reflexión.

- ✓ Comportamientos honorables.
- ✓ Videos técnicos de riesgos y operaciones críticas.



Organiza:

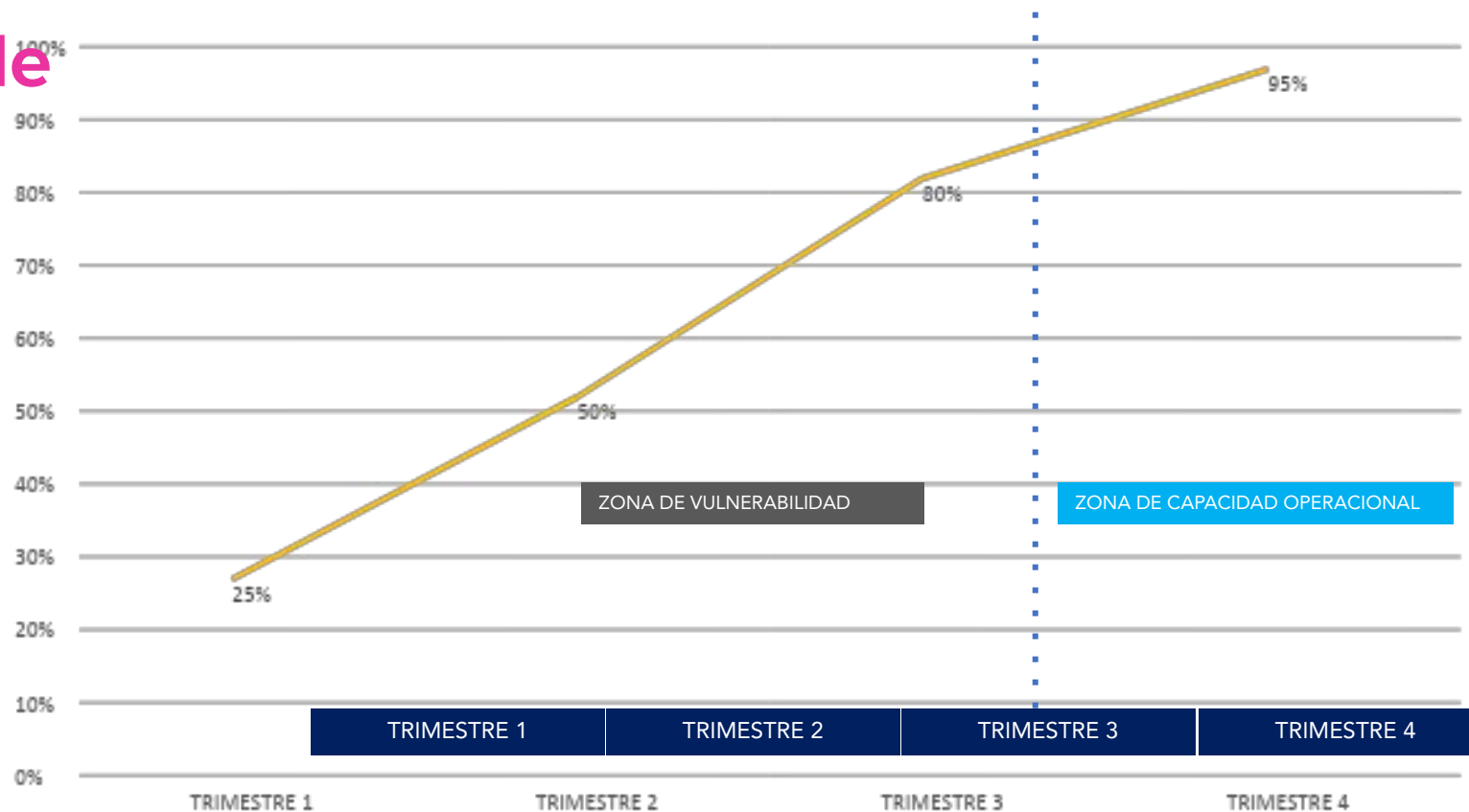
CSOA CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

29
Semana
de la **Salud**
Ocupacional

Somos prevención, bienestar y vida

RESULTADOS QUE LA CULTURA DEBE DEMOSTRAR

Método de impacto



- ✓ **Trimestre 1:** 75% de trabajos intervenidos por desviación y evitar fatalidad
- ✓ **Trimestre 2:** 50% de trabajos intervenidos por desviación y evitar fatalidad
- ✓ **Trimestre 3:** 20% de trabajos intervenidos por desviación (**zona de capacidad operacional**) y evitar fatalidad
- ✓ **Trimestre 4:** casi ningún trabajo será intervenido por que el sistema esta alineado y evitar fatalidad

Nota: La seguridad operacional es la capacidad de no detener las operaciones debido a que las personas están alineadas con el sistema

** Basado en el % de fluctuación del riesgo inicial*

ETAPA

ASIMILACIÓN

SINCRONIZACIÓN

CONTROL OPERACIONAL

REDUCCIÓN DE FLUCTUACIÓN*

Reducción mínima del 40 al 60% de los accidentes incapacitantes

Organiza:



29
Semana
de la Salud
Ocupacional

Somos prevención, bienestar y vida

Las culturas más maduras
son ordenadas y efectivas en el propósito de
salvaguardar la vida y de proveer calidad de
vida a largo plazo.

Hugo Londoño, Cultura Segura



29

Semana
de la **Salud**
Ocupacional



Somos prevención, bienestar y vida

Organiza:

CSOA CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

43° Congreso de Ergonomía, Higiene,
Medicina y Seguridad Ocupacional.
Forum UPB, Medellín - Colombia
1, 2 y 3 de noviembre de 2023

www.corporacionsoa.co

