



especialistas en prevención

# ***“ADHERENCIA DEL PERSONAL A LAS NORMAS DE SEGURIDAD”.***

# PSICOPREVENCIÓN

- Objetivos:
  1. Evolucionar de lo indiferenciado a lo diferenciado.
  2. Cambio de Actitud frente al trabajo, dado el relativismo de los valores que afectan la prevención de riesgos.
  3. Generar un plan de prevención que busca minimizar derroches, daños y deterioros.
  4. Todo lo anterior debe formar parte del funcionamiento Normal de la empresa. CULTURA PREVENTIVA.

## CAMBIO DE CONDUCTAS

1. La gran mayoría de los accidentes laborales dependen del comportamiento inseguro de los trabajadores.
2. La Psicología puede ayudar eficazmente a disminuir los accidentes laborales y las enfermedades profesionales.
3. Dispone de metodologías adecuadas y probadas para la intervención.

## Problemas Típicos.

1. El Trabajador no utiliza los métodos seguros.
2. Utilizan atajos y se saltan los protocolos de seguridad.
3. Eliminan, suprimen, inutilizan o deshabilitan protecciones y medios de seguridad.
4. Utilizan instrumental o herramientas para fines no adecuados.
5. Dejan de utilizar los elementos de protección adecuados o los usan para fines no adecuados.

## Modelos de Trabajo

Diversos modelos que se pueden unir para formar **programa psicopreventivo integral**.

Aportes de teoría psicoanalítica (Araya, 1992). Teoría de cambio de actitudes (Lewin 1936), también la teoría Cognitivo Conductual a través de la “Teoría de la Homeostasis del riesgo” (Gerald Wilde 1994).  
Ontología del Lenguaje, Rafael Echeverría.

# Teoría Homeostasis del Riesgo

Wilde, Gerald 1994



# Teoría Tricondicional del Comportamiento Seguro

Meliá, José Luis 2007



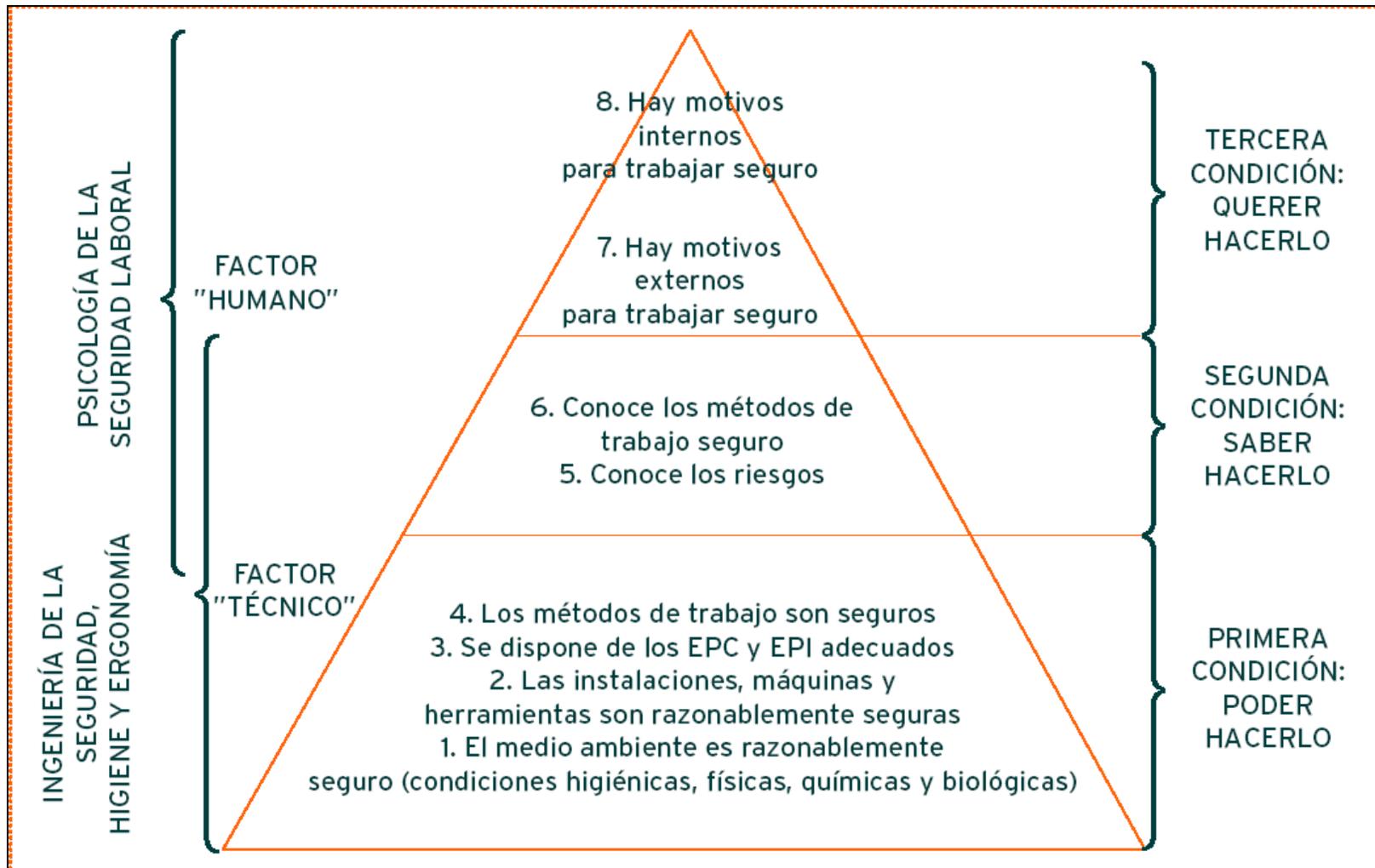
Psi. Jeanette Durán Sepúlveda.

## ¿Qué Significa?:

1. Las 3 condiciones son necesarias, pero ninguna por sí sola es suficiente.
2. Estas condiciones dependen a su vez de 3 grupos de factores diferentes.
3. A la vez este modelo explicativo sirve de modelo diagnóstico o de evaluación de riesgos.
4. A la vez sirve de modelo para la intervención o para planificar la intervención preventiva.

# Teoría Tricondicional del Comportamiento Seguro

Meliá, José Luis 2007



# El Poder de las Conversaciones en la Prevención y el cambio de conductas

## CONVERSANDO EN LAS ORGANIZACIONES

“ Los resultados de una organización están determinados por las redes de compromisos humanos, nacidos en redes de conversación.”

**Fernando Flores, Ex Ministro de Finanzas de Chile**

## CONVERSACIONES

- Vivimos dentro del lenguaje y la coordinación sofisticada de acciones que el lenguaje hace posibles.
- Principal medio para descubrir intereses comunes, compartir conocimientos, imaginar el futuro y cooperar para sobrevivir y prosperar
- La “polinización” que se da cuando nos movemos de una conversación a otra, nos permite aprender, explorar posibilidades y co-crear juntos.
- CONVERSACIÓN es ACCION y creación de FUTURO.

## CONVERSACIONES

Podemos entender a las organizaciones como redes de conversaciones.

Si observamos lo que hacemos el 90% de nuestro tiempo en el trabajo veremos que sostenemos conversaciones en reuniones, envío de mails, informes, coordinar acciones etc.

Mientras más conscientes estemos del poder de nuestras conversaciones más poderosos nos volveremos para ir construyendo aquello que deseamos construir.

## CONVERSACIONES

Cuando un directivo o un gerente de área declara una visión , una misión y los valores que desean plasmar en la compañía está construyendo una nueva realidad a partir de sus actos declarativos.

Está dando sentido, creando contexto y construyendo un relato que conformará una identidad como empresa y como grupo humano, que deberán sostenerse en acciones que validen y hagan estas declaraciones poderosas.

La Clave es generar conversaciones de sentido, declaraciones valóricas que comiencen a guiar, delinear e impactar nuestras acciones, conversaciones y relaciones.

## CONVERSACIONES

Escuchar implica recibir retroalimentación, permitir que entre información al sistema para corregir los desvíos que me alejan de ser una buena oferta para otro.

Necesito escuchar a los otros y hacernos cargo de cuando no somos escuchados pero también de quién no nos escucha

“Es indispensable colocar aquello que nos interesa a nosotros, al interior de lo que le interesa al otro. Solo así logramos concitar que éste se interese por lo nuestro. De esta manera, ese terminar “con lo de uno” se realiza en una fusión con “la del otro”. (Rafael Echeverría, 2010)

# ist

