

PSICOLOGÍA APLICADA A LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.(*)

Daniela Sannino B., Psicóloga.
Jefe de Capacitación **PERSIST LTDA.**¹ y
Luis López-Mena
Director **PERSIST LTDA.**



1. INTRODUCCIÓN:

1

El interés de los especialistas en Prevención por aumentar sus conocimientos sobre el comportamiento hacia la Seguridad de los trabajadores, ha experimentado un interesante crecimiento. Se requiere explicar de mejor forma las causas del comportamiento inseguro, porque a éste se le atribuye una importante responsabilidad en la ocurrencia de siniestros laborales.

Para contribuir a este objetivo, la Psicología y otras ciencias han estudiado el comportamiento humano desde sus inicios. Es conocido el hecho que al momento de nacer, la persona trae consigo un conjunto muy limitado de conductas junto a un ilimitado potencial de desarrollo. Esto da cuenta de que los seres humanos no dejan de aprender hasta el último día de su vida.

En cuanto al proceso de incorporación de nuevas conductas, debe indicarse que este es paulatino y se produce en el marco de la relación entre la persona y su ambiente. Esta afirmación se demuestra simplemente porque sin ambiente no hay aprendizaje, es decir, la incorporación de nuevas conductas, como en el caso de los niños abandonados en lugares selváticos, sólo alcanza al límite de las conductas que ese ambiente le permite, es decir un nivel infrahumano. De aquí se deriva la siguiente afirmación: la conducta de las personas es una función de las consecuencias que el ambiente le provee.

Por consiguiente, el estudio de la relación de la conducta de los trabajadores con el ambiente de trabajo es un objetivo del máximo interés para el prevencionista, porque ésta es, como se ha visto, una relación de aprendizaje constante y continuado. Lo anterior significa que los trabajadores se comportan de acuerdo al ambiente laboral en que están insertos, de forma tal que si reconfiguramos el ambiente laboral con el objetivo de la Seguridad y con los recursos de la Psicología de la Conducta, el comportamiento de las personas se dirigirá hacia el propósito que interesa al prevencionista.

Por lo tanto, si deseamos aumentar las conductas seguras necesitamos crear un ambiente que respalde el comportamiento seguro, es decir, que proporcione consecuencias positivas a la conducta segura.

En este sentido, habitualmente, si un trabajador no emplea la protección ocular en la sección de esmerilado, lo acostumbrado es reñirle, llamarle la atención o incluso, ignorarle cuando no usa su protección (por cierto, y aunque dicho sea de paso, esta última situación puede ser valorada por el trabajador como un apoyo a su conducta insegura "no uso de gafas"). Pero lo que la Psicología de la Conducta nos advierte, es que si queremos que las personas usen sus gafas de seguridad, lo que se requiere hacer es apoyarles cuando efectivamente usan sus protecciones, esto es, reconocerle su esfuerzo seguro en lugar de prestar atención sólo y de forma preferente al comportamiento inseguro. Este cambio en el ambiente que hace el Prevencionista o el Supervisor, favorece a su vez, la modificación y la consolidación de esta conducta segura, porque se basa en los procesos naturales de aprendizaje que ya han sido extensamente estudiados con el necesario rigor científico.

¹ © 2010. **PERSIST LTDA.** Firma con más de 23 años de experiencia en capacitación y asesorías a diferentes empresas nacionales y extranjeras. Desarrollo de metodologías propias para la motivación hacia la seguridad del trabajo, basadas en la conducta. (56-2) 3332074/ (56-2) 2342680. (*) English versión available only for our overseas partners.

Por consiguiente, hablamos de motivación o de conducta motivada cuando nos referimos a una conducta producto del empleo de ciertas herramientas ampliamente estudiadas por la fisiología, la psicología y las neurociencias desde finales del siglo XIX. No hablamos de teorías. Nos referimos al estudio experimental del rol del aprendizaje en el comportamiento humano, iniciado primeramente en laboratorios universitarios, y que luego derivó en aplicaciones de gran éxito en las organizaciones, con el nombre técnico de Análisis de Conducta Aplicado.

Convendrá resumir brevemente algunos de los conocimientos alcanzados por la Psicología de la Conducta que resultan directamente aplicables a la Seguridad:

- *La conducta humana es un fenómeno natural, de ocurrencia frecuente, observable y medible, lo que la convierte en objeto de estudio científico.*
- *La conducta humana se encuentra directamente relacionada, de forma metódica y predecible, con los acontecimientos del medio ambiente. El estudio de la relación entre la conducta de las personas y su ambiente, basado en la observación y en un registro sistemático de datos de conducta, constituye el centro de interés de la psicología de la conducta, porque este estudio permite la predicción y administración del comportamiento humano.*
- *La relación natural de la conducta con su medio ambiente, señala que las personas aprenden la conducta segura, pero también indica que ellas pueden aprender la conducta insegura. De allí que resulta necesario para el prevencionista el conocimiento de los procesos naturales de aprendizaje humano, con el fin de emplear este conocimiento para revertir los aprendizajes inseguros.*

En nuestro trabajo profesional en psicología preventiva, hemos agrupado los recursos que provee el Análisis de la Conducta en diferentes Métodos para la motivación hacia la seguridad. Estos Métodos se centran en la reconfiguración del medio ambiente del trabajador, proceso que facilita el aprendizaje y la mantención en el tiempo, de los comportamientos positivos para la seguridad.

2. ELIGIENDO EL MÉTODO APROPIADO PARA EL LOGRO DE LA CONDUCTA SEGURA:

La figura siguiente (Fig. 1) muestra los diferentes Métodos conductuales desarrollados por PERSIST LTDA, para aumentar la seguridad del trabajo en la empresa:



Fig. 1. Programas de intervención para la Seguridad del Trabajo, de PERSIST LTDA., basados en la Psicología de la Conducta.

Esta descripción no impone en forma rígida al Experto en Prevención, la elección de los programas para administrar el comportamiento inseguro, en el orden indicado en la Fig. 1. Es sólo una sugerencia basada en la experiencia, puesto que después de la capacitación de base, se puede emplear cualquiera de los Métodos enunciados en cualquier nivel, o más de uno simultáneamente.

2.1. CONSTRUYENDO LA BASE: LA CAPACITACION.

En el nivel de base de la Fig. 1, se encuentra la actividad de capacitación para la Seguridad.

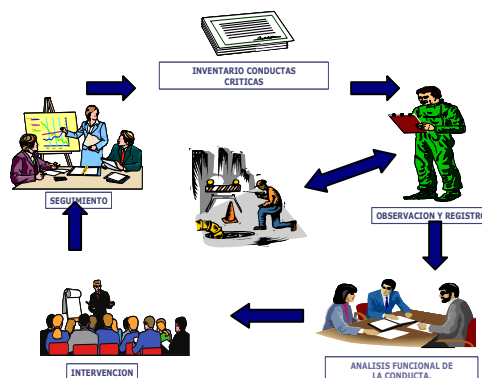
Las actividades formativas y didácticas orientadas a la seguridad del trabajo son **irremplazables**. La capacitación y las acciones de difusión que la acompañan, constituyen el núcleo básico para la seguridad del trabajo. Resultan ineludibles y generalmente, se utilizan en todas las organizaciones.

Sin embargo, la dificultad para evaluar su real efecto en el cambio conductual, ha determinado que el conocimiento sobre seguridad sea sólo una condición o antecedente necesario para actuar en forma correcta, pero no una condición suficiente para que el trabajador presente y mantenga en el tiempo el comportamiento seguro².

2.2. MOTIVANDO Y LIDERANDO A OTROS. EL ANÁLISIS DE CONDUCTA APLICADO A LA SEGURIDAD DEL TRABAJO: EL METODO TEPS³.

Este Método entrega al Experto en Seguridad y a las Jefaturas herramientas prácticas de motivación para el cambio de conducta hacia la seguridad, basadas en los conocimientos ya explicados sobre los procesos naturales del aprendizaje humano. El Método está constituido por cinco pasos:

1. Identificación de conductas claves en seguridad.
2. Medición y registro de conductas claves.
3. Análisis Funcional de la Conducta.
4. Intervención para el cambio y promoción de la conducta hacia la seguridad.
5. Evaluación y Seguimiento.



Este Método, utilizado en diversas empresas de diferentes países, muestra incrementos significativos de los comportamientos seguros de los trabajadores. Es una de las cinco o seis metodologías de estas características a nivel global, pero presenta algunas ventajas con respecto a los otros; por ejemplo, incluye un paso clave para determinar las causas de la conducta insegura (paso 3 ya indicado). Además, favorece la reconfiguración del ambiente

² Una alternativa al entrenamiento tradicional, es la **Capacitación a distancia**. Esta permite utilizar los "tiempos muertos", enriqueciéndolos con conocimientos básicos en seguridad. Asimismo, no requiere un mínimo de participantes ni reunir a los trabajadores en el aula para realizar capacitación, pues cada uno sigue su ritmo dentro de un plazo estimado. Consulte a: capacitacion@persist.cl - visite: http://www.persist.cl/links/materiales_1.html

³ TEPS: Técnicas Psicológicas en Seguridad. Original de PERSIST LTDA. Todos sus materiales se encuentran protegidos por Ley. Inscripción en el Registro de Propiedad Intelectual Número 101.308 de Chile y el Depósito Legal B - 38847 -82 de España válido para la UE. Actualmente se encuentra disponible en español- inglés y portugués. La traducción a otros idiomas se ha hecho bajo Licencia de PERSIST y su disponibilidad está restringida a las empresas propietarias de la traducción. Consulte a: capacitacion@persist.cl

con el involucramiento del mismo equipo observado. Estas ventajas nos han permitido trabajar con este Método a nivel global.

Obtenga más información en: www.persist.cl o visitando el Blog del Método TEPS:

<http://www.tepsconductayseguridad.blogspot.com/>



2.3. APRENDIENDO A CUIDAR DE SI MISMO. TÉCNICAS DE AUTOCONTROL APLICADAS A LA SEGURIDAD DEL TRABAJO: EL METODO PREMAC⁴.

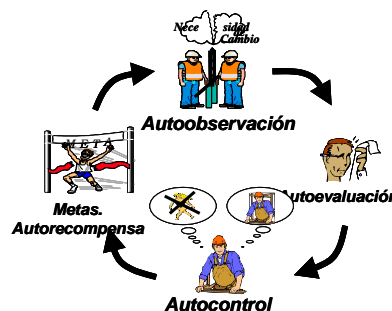
El siguiente nivel mostrado en la Fig. 1, comprende el Método PREMAC, el cual proporciona a los trabajadores estrategias de Autocontrol Conductual, que ellos mismos pueden utilizar para su autoprotección activa frente a los riesgos laborales.

El autocontrol se entiende como: la capacidad de las personas que implica el ser y sentirse dueño de si mismo. La capacidad de regular - administrar la propia conducta.

La seguridad basada en el autocontrol de la conducta, comprende el aprendizaje de un conjunto de habilidades y *técnicas cognitivo-conductuales; de entrenamiento emocional; de control de ideas irracionales sobre los accidentes y técnicas que favorezcan el desarrollo de habilidades sociales*, todas las cuales el trabajador puede utilizar para comprender, analizar y administrar su medio ambiente psicológico y físico. Mediante el empleo de estas técnicas, se facilita que el trabajador, desarrolle su autoconcepto, sus metas, su autoestima y como producto de este desarrollo se alcanzan las conductas de autoprotección en el trabajo. Es decir, se logra que el mismo trabajador dirija su propio comportamiento hacia la seguridad.

El Método PREMAC consta de cuatro pasos:

1. Identificación de las propias conductas de riesgo (Auto-observación).
2. Auto-evaluación de al menos una de estas conductas.
3. Autocontrol mediante técnicas conductuales, cognitivas, de entrenamiento emocional y el auto-control de ideas irracionales sobre las causas de los accidentes.
4. Formulación de metas de comportamiento seguro.



PREMAC muestra resultados positivos en la reducción de los accidentes. Asimismo muestra una masiva aceptación de quienes participan de esta metodología e interesantes resultados cualitativos, especialmente los derivados del entrenamiento emocional proporcionado a los trabajadores.

Obtenga más información en: www.persist.cl o visitando el Blog del Método PREMAC:

<http://metodopremac.blogspot.com/>



⁴ PREMAC: Prevención Mediante Autocontrol. Este Método es original de PERSIST LTDA, su material se encuentra protegido e inscrito en el Registro de Propiedad Intelectual de Santiago de Chile, según la Inscripción número 101.988 del 27 de Octubre de 1997. Actualmente disponible en español y portugués. Consulte a: capacitacion@persist.cl

2.4. EL FACTOR PARTICIPACION EN SEGURIDAD: LA SEGURIDAD PARTICIPATIVA.

En el nivel superior del triángulo presentado en la *Fig. 1*, encontramos la Seguridad Participativa. Este constituye un programa que ofrece una plataforma para integrar los diferentes Métodos conductuales hacia la seguridad en la empresa.

En este nivel, se incorpora en forma decidida y activa a los trabajadores como actores y protagonistas de las acciones preventivas.

5

Ya sea para este programa o para la puesta en práctica de cualquiera de los Métodos antes expuestos, se requerirá constancia. Se necesita establecer un programa que continuamente pueda ser medido y controlado, hasta observar la consolidación de los comportamientos seguros. Por tanto, se necesitará con ello, el suficiente tiempo y esfuerzo profesional.

El principal objetivo de cualquiera de los programas antes presentados, esto es, el aumento de comportamiento seguro, se logra. Y cuando ello ocurre, los accidentes y días perdidos debido a éstos disminuyen significativamente.

3) REFERENCIAS:

López-Mena, L. (2008). *Intervención psicológica en la empresa*. Madrid: Ediciones Pirámide. (Orig. Cit. en este trabajo es de 1989)

López-Mena, L. (1992). Dificultades para la motivación mediante refuerzo positivo en la empresa. *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*; 22; 77-87.

López-Mena L., y Correa S. (1997). Técnicas de Autocontrol aplicadas al cambio de la conducta insegura en el trabajo. *Revista IST*; 112.

López-Mena L. (2000). Habilidades de autocontrol aplicadas a la seguridad del trabajo. *Revista de Psicología de la Universidad de Chile*; 9; 61-74. En Internet: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=26409104>

López-Mena, L. (2003). Motivación para la Seguridad basada en la conducta. *Noticias de Seguridad*; julio-agosto; 4-15. Un resumen de este trabajo puede obtenerse de: <http://www.gruposinenco.com/ergonomia/congresos/2005/ergonomia/psicosociales.pdf>

Salmurri, F. (2004). *Libertad emocional*. Barcelona: Paidós.

Visite: www.persist.cl



Este documento constituye un extracto del material elaborado para su exposición en la Expocorma 2007, a partir de la invitación realizada por la Asociación Chilena de Seguridad a PERSIST LTDA. CORMA es una Corporación que reúne a las empresas del rubro forestal y maderero más importante del país y del continente americano.

Para citar este trabajo:

Sannino, D., y López-Mena, L. (2007) *Motivación para la seguridad del trabajo, basada en la conducta*. VII Taller de Seguridad y Salud Ocupacional. Concepcion: Expocorma-Chile.