

CAMBIO DE ACTITUD Y COMPORTAMIENTO SEGURO

Dra. Carmen Espinoza Muñante

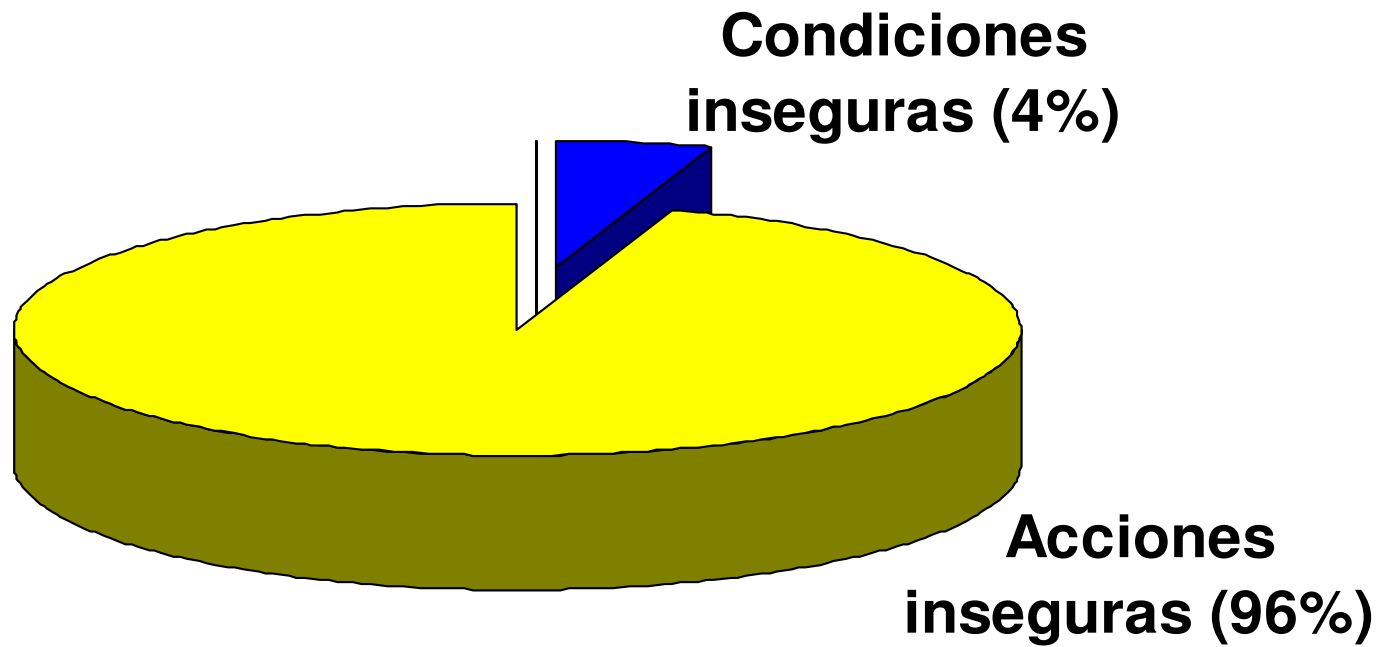
Los Accidentes Fatales influyen de forma negativa en el estado de ánimo de las personas y los estados de ánimo impactan en la productividad laboral y por ende en la imagen corporativa interna y externamente. De ahí la importancia de intervenir, con actividades planificadas, acciones que mejoren el ambiente de trabajo y el cuidado de nuestra gente, verdadero soporte hacia una autentica cultura de seguridad y prevención en la minería.

La participación de cada uno de los miembros de una organización en las empresas mineras hacia la cultura de seguridad y prevención, está condicionada por un factor fundamental en la dinámica organizacional: la motivación y las acciones y esto se dará cuando conozcamos como cambiar actitudes hacia el comportamiento seguro.

Las Actitudes y los Comportamientos deben gestionarse y no dejarse librado al azar. A partir de esté taller, es posible diseñar una estrategia organizacional para intervenir en las actitudes y comportamientos de las personas, identificando aquellos aspectos negativos de actitudes que imposibiliten el fomento de la cultura segura en función de los objetivos de la organización, logrando que la empresa sea más segura, productiva, cooperativa, innovadora y rentable.




Causas de los accidentes



«El activo
más
valioso de
la empresa:



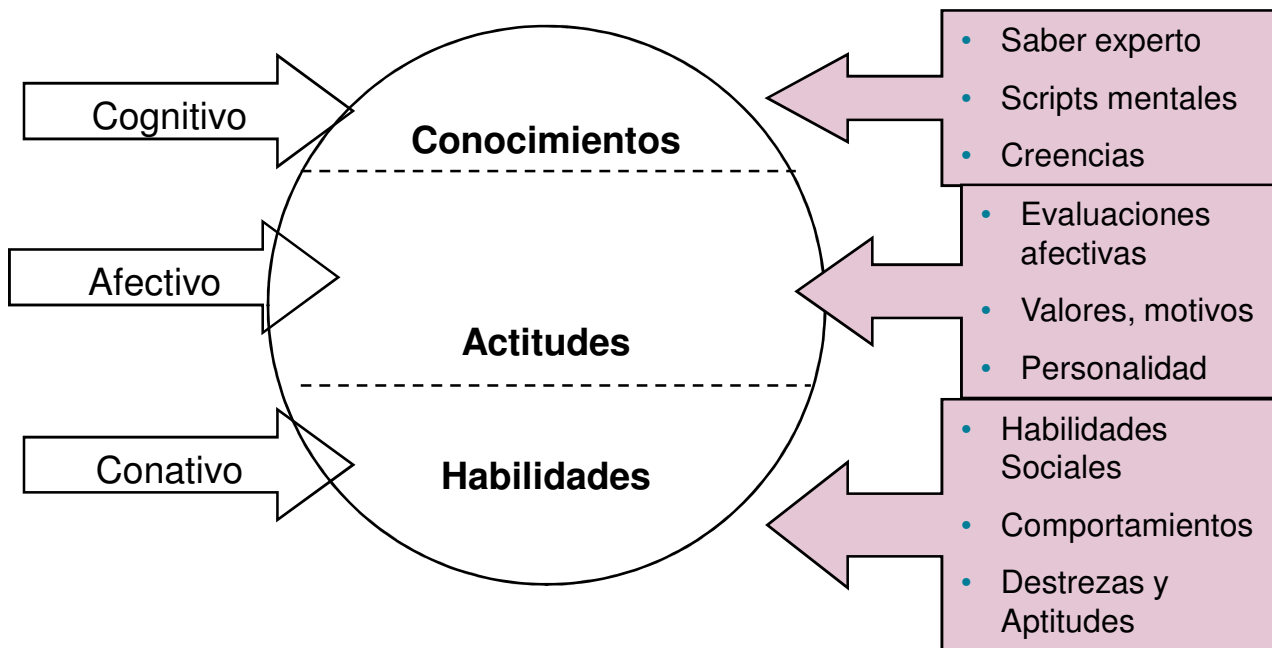
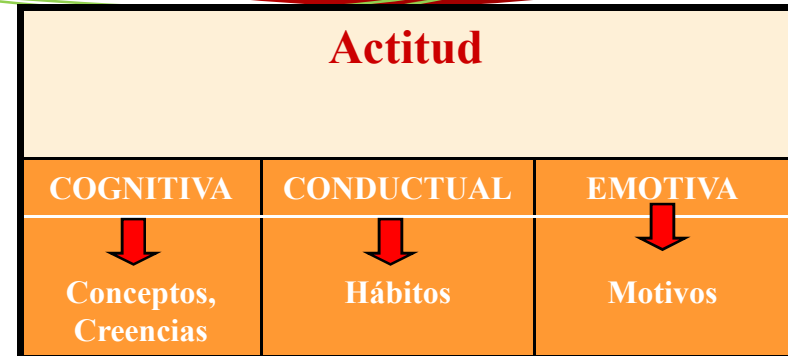
Las Personas»





QUE SON LAS ACTITUDES Y LA MOTIVACIÓN HACIA LA SEGURIDAD MINERA

QUE ES UN ACTITUD?

COMPETENCIAS: COMPONENTES



- 
- Motivaciones que determinan el comportamiento de las personas hacia determinados tipos de acciones: logro, afiliación y poder.
 - Rasgos del carácter, que justifican los tipos de reacciones ante determinadas situaciones.
 - Capacidades personales, valores relacionados con las actitudes, valores y auto-imagen.
 - Conocimientos.
 - Habilidades, capacidad para realizar determinado tipo de actividades físicas y mentales.




Tenemos que concientizar y motivar al Colaborador para que participe en su seguridad

- ¡Hacer que el sentido común sea costumbre común!

La seguridad no es solo en el trabajo!

- Tiene que estar presente.....
 - **En el trabajo**
 - **Fuera del trabajo**
 - **En el hogar**
 - **Cuando se conduce**
 - **Etc.**



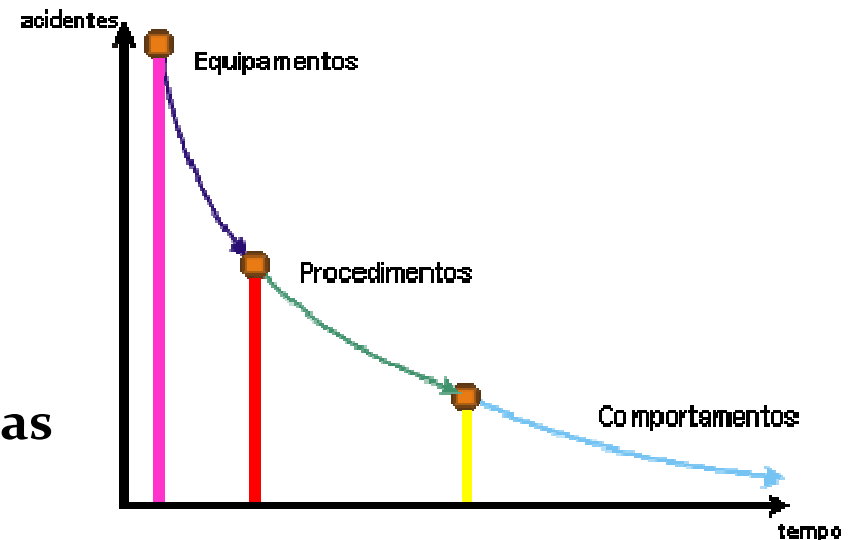
***Tenemos que enseñar a las
personas a:***

!PENSAR DE FORMA SEGURA!

El trabajar en mejorar el comportamiento seguro del trabajador no debería cambiar nada de lo que actualmente hacemos.

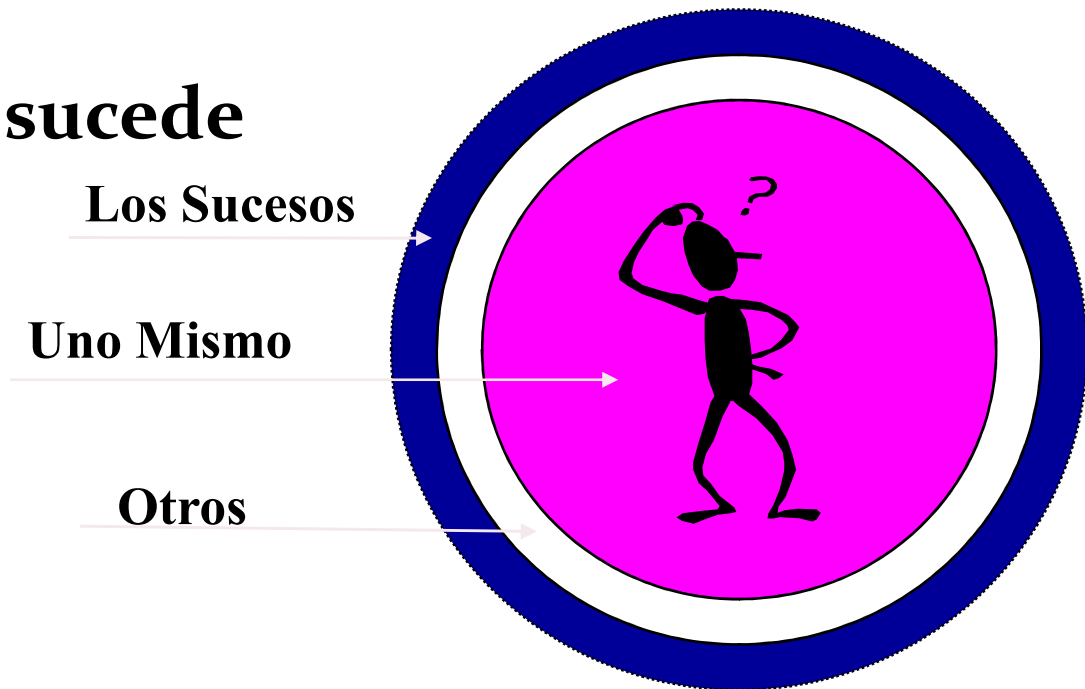
SE DEBE SEGUIR.....

- Mejorando la condiciones físicas
- Los Entrenamientos específicos
- Cumpliendo la normatividad
- Los programas de seguridad
- La utilización de otras herramientas
- Etc.



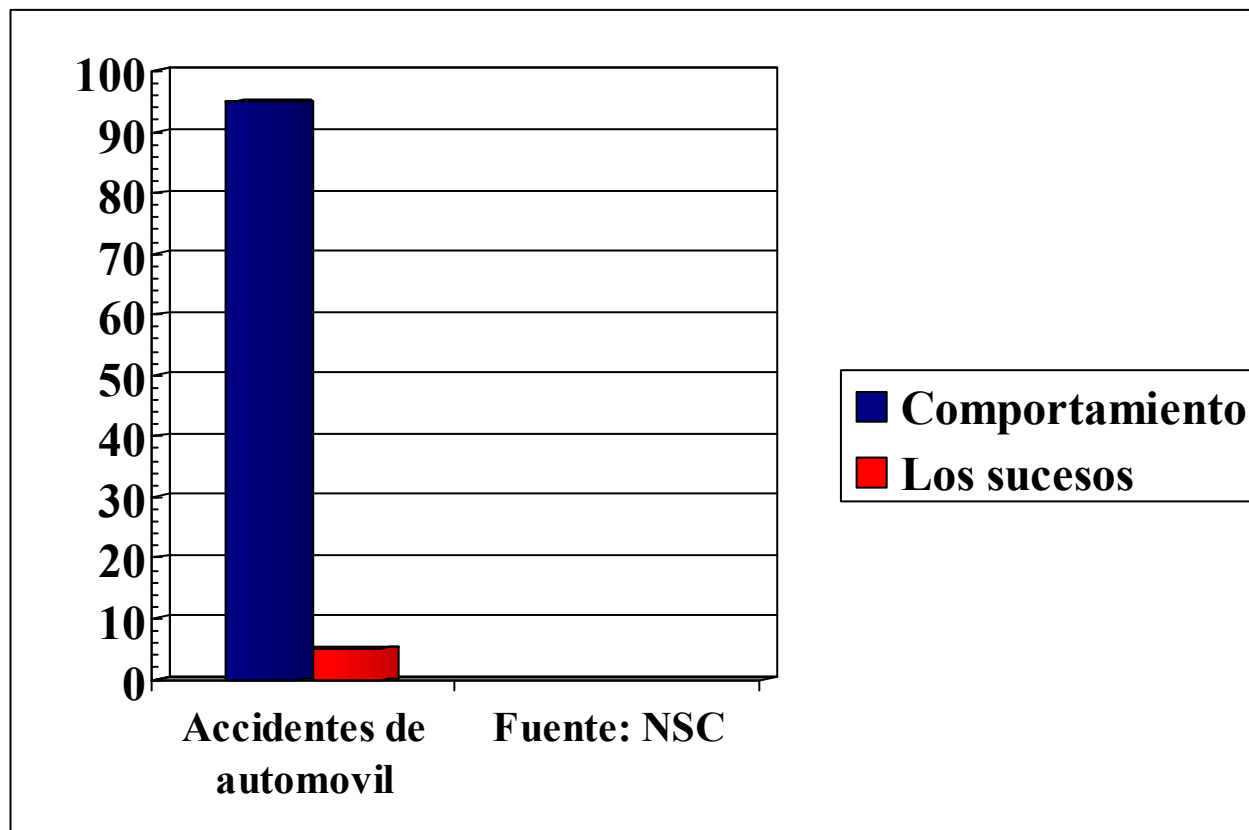
Premisas Básicas

- **Algo inesperado sucede**



- **La mayoría de los accidentes siguen patrones simples de comportamiento**


Accidentes de Automóvil



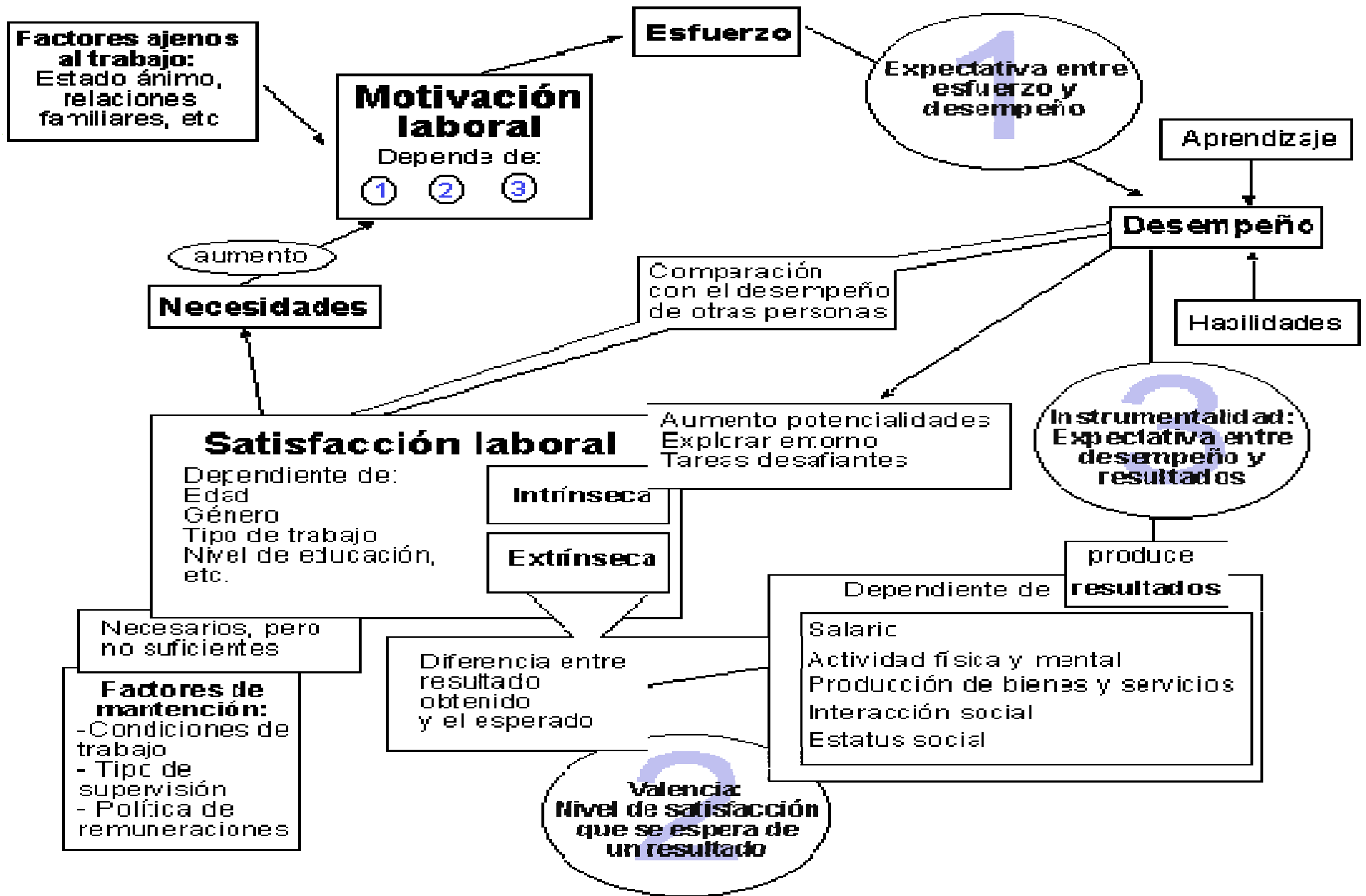


El Cambio hacia la Gestión Preventiva y de Seguridad

Douglas Mc Gregor / Las Actitudes	
Teoría X	Teoría Y
<ul style="list-style-type: none"> • Disgusta el trabajo • Supervisarlos estrechamente para que hagan su labor 	<ul style="list-style-type: none"> • Gusta Trabajar • No supervisión cerca
Los Jefes en las organizaciones	
<ul style="list-style-type: none"> • Puntos de vista negativos, pesimistas • Estilos de Liderazgo mas coactivos y autocráticos • Medios externos de control: amenazas, castigos 	<ul style="list-style-type: none"> • Opinión positiva y pesimista • Estilo de Liderazgo mas participativo • Motivación y recompensa

- 
- Los empleados sienten un mayor grado de compromiso si su voz es escuchada en la definición de las metas de trabajo y en el control de la seguridad.
 - Desean contribuir al logro de los objetivos.
 - Aspiran a ser parte de una misión y un cometido que trascienda sus tareas individuales.
 - Buscan propósitos y principios que los eleve a un plano superior, les inspire, habilite y estimule a dar lo mejor de sí mismos.
 - Quieren que sean los principios los que dirijan sus acciones y no un sin número de normas y reglamentos.

Su punto central de interés ha llegado a ser un cambio en la conducta y actitudes de todos. Esto no solo mejora el rendimiento en el aspecto de la seguridad y prevención sino también provee un estímulo positivo para la producción y la calidad.



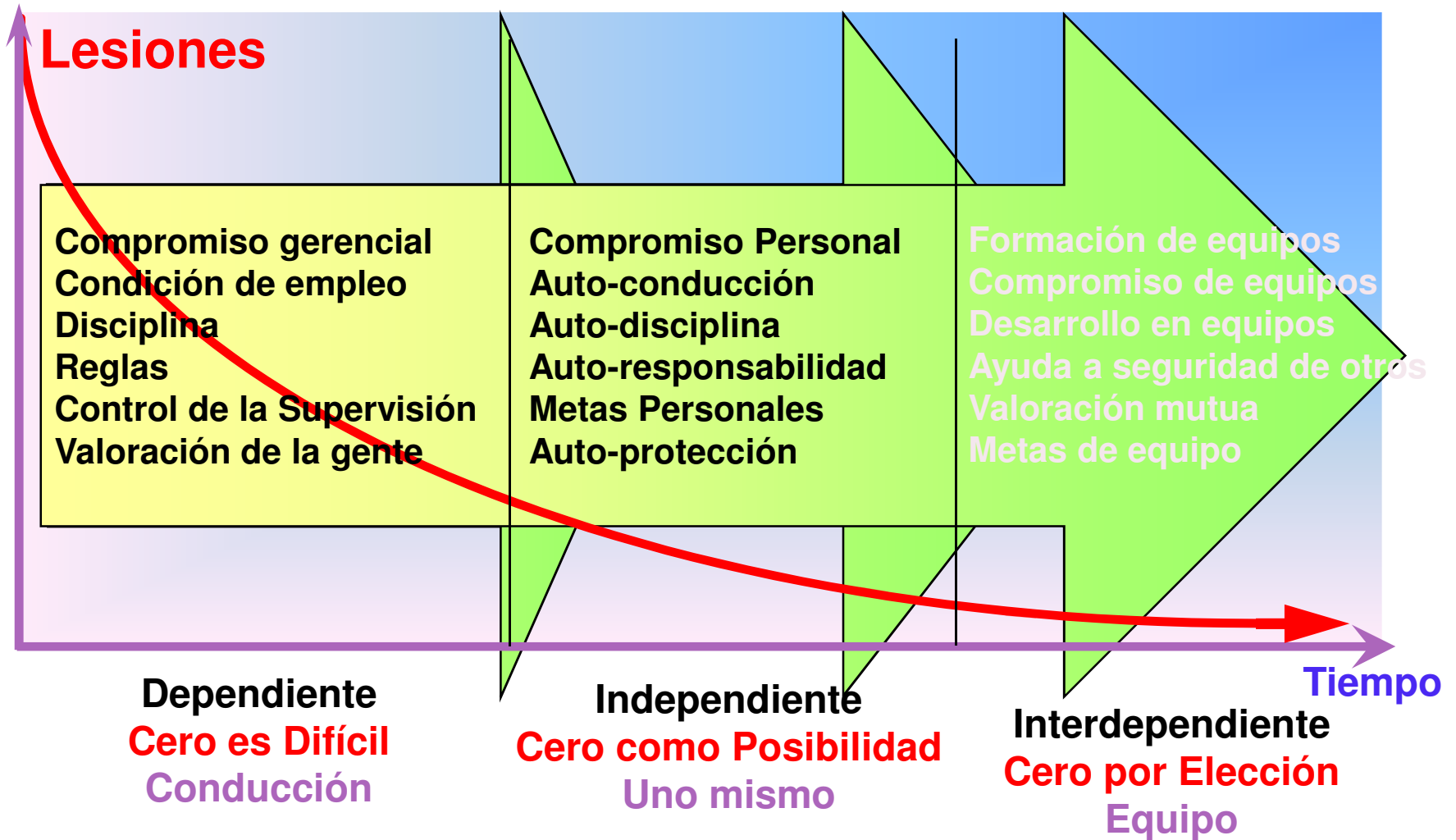
Factores personales: estrés, fatiga, enfermedad, medicamentos.. Estrategias: cambiar de puesto de trabajo, dar tiempo libre...

Desacuerdo personal: por ejemplo, que no se ponen los guantes porque al ser tan gruesos creen que la probabilidad que se les resbale el vaso con líquidos corrosivos y les salpique el cuerpo es mayor. O no se ponen los cascos de determinado color porque son típicos de cierta clase social. Estrategias: tener en cuenta el punto de vista del trabajador.

Factores culturales: en el grupo quien cumple determinadas medidas de seguridad no es valorado y es estigmatizado.

Factores organizacionales: la gestión de los equipos no es adecuada, no hay forma de actuar seguramente, o el equipo está demasiado lejos del lugar de seguridad. Las recompensas son inadecuadas: no se asciende a nadie por ser seguro, si no por ser productivo pese a ser inseguro. Se recompensa sólo en función de la productividad.

Dinámica del Cambio de Cultura de Seguridad



**MCE Consultores
Asociados**

Competencias Actitudinales que influyen en la Prevención y Seguridad

- **Apatía**
- **Complacencia**
- **Hostilidad**
- **Impaciencia**
- **Impulsividad**
- **Impunidad**
- **Invulnerabilidad**
- **Negligencia**
- **Exceso de Confianza**
- **Rebeldía**
- **Imprudencia**
- **Quemeimportismo**

El bajo **Espíritu de Grupo** es un signo evidente de:

- Los paros,
- Las huelgas de brazos caídos,
- El ausentismo,
- La rotación,
- La baja producción
- Los motivos de quejas y
- Los accidentes.



**Deterioro
progresivo de las
Relaciones
Humanas**

¿QUÉ ES UNA COMPETENCIA?



La Seguridad tiene que estar integrada en toda actividad

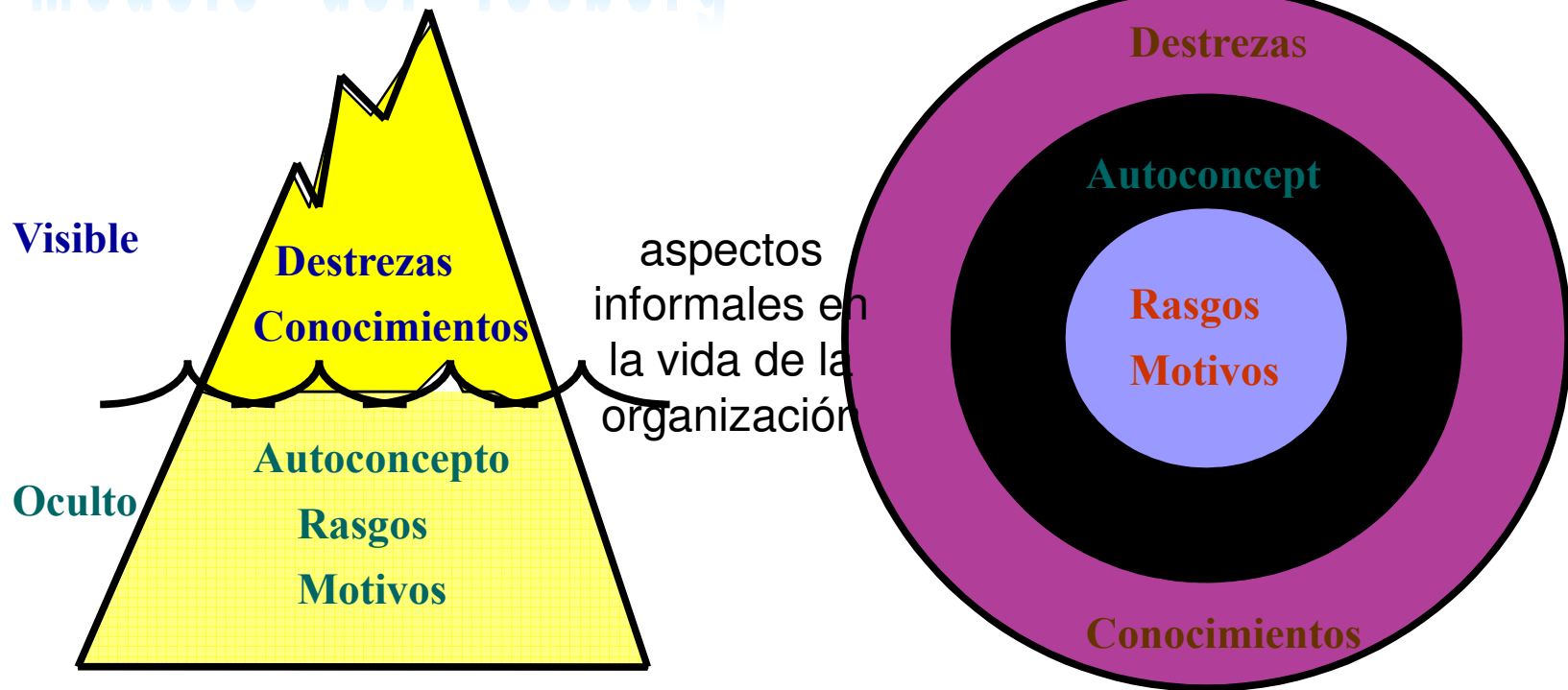
SEGURIDAD

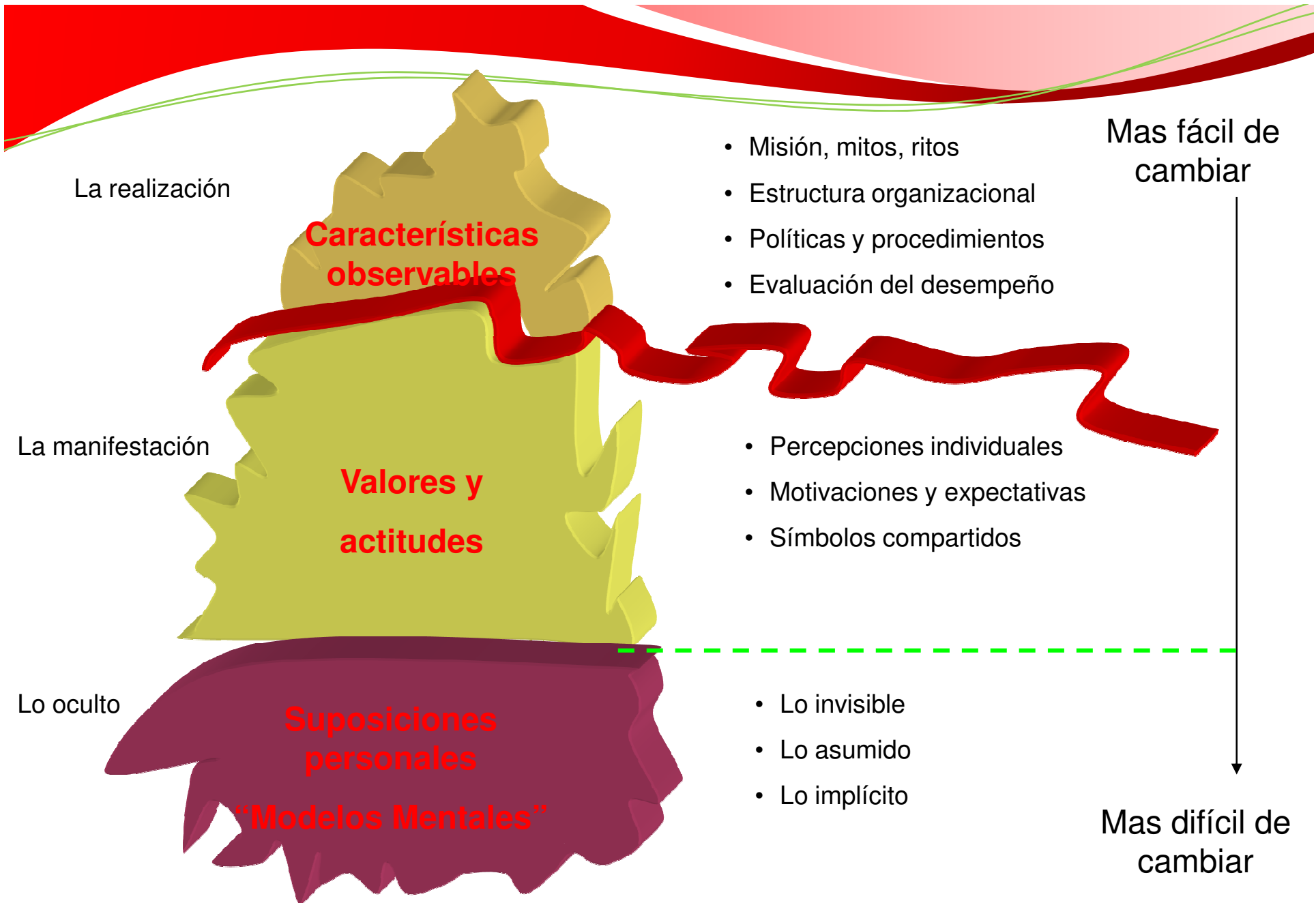


**MCE Consultores
Asociados**

MODELO DEL ICEBERG: aspectos de la Cultura Organizacional

Modelo del Iceberg







- ESTRATÉGICAS



CAPACIDAD
ESTRATÉGICA DE
UN DIRECTIVO Y
A SU RELACIÓN
CON EL
ENTORNO
EXTERNO

- INTRATÉGICAS

- DE EFICACIA PERSONAL



- ESTRATÉGICAS

- INTRATÉGICAS



CAPACIDAD
EJECUTIVA Y DE
LIDERAZGO Y A
SU RELACIÓN
CON EL
ENTORNO
INTERNO DE LA
EMPRESA

- DE EFICACIA PERSONAL



- ESTRATÉGICAS

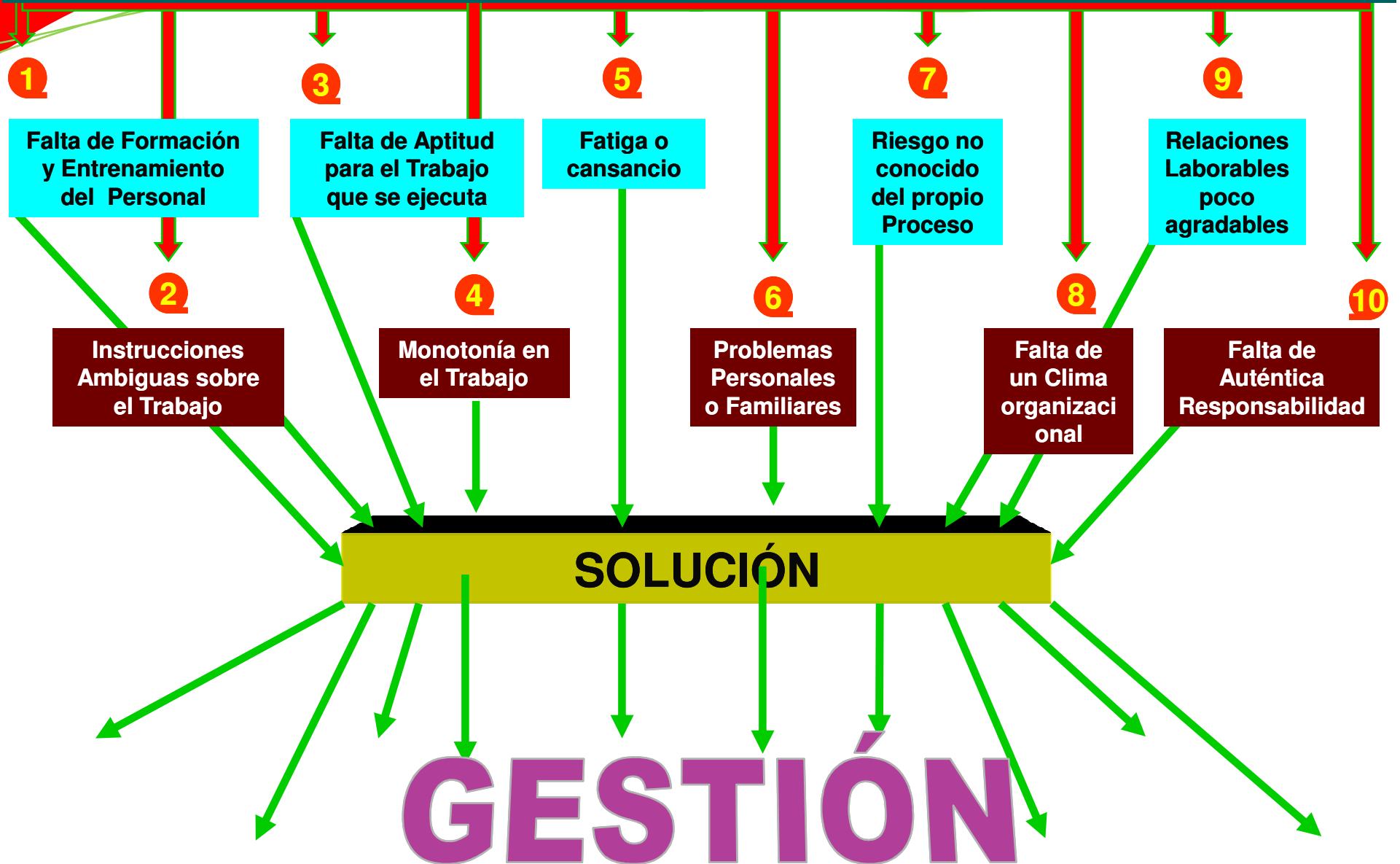
- INTRATÉGICAS

- DE EFICACIA PERSONAL



SON AQUELLOS
HÁBITOS QUE
FACILITAN UNA
RELACIÓN EFICAZ DE
LA PERSONA CON SU
ENTORNO.

PRINCIPALES CAUSAS DE LOS ERRORES HUMANOS QUE PRODUCEN ACCIDENTES



TÉCNICA DE ANÁLISIS SISTEMÁTICO DE CAUSAS - TASC

(Basado en: el Modelo de Causalidad de Pérdidas de DNV, ISO 14001, OHSAS18001 e ISO 9001)

Fallas en el Sistema de Gestión	Causas Básicas / Raíz	Causas Inmediatas / Directas	Eventos Peligrosos
4.2 Política SSOMAC	Factores personales		
4.3 Planeación	Actos subestándares		
4.3.1 Identificación de peligro, evaluación de riesgo, y control del riesgo	01 Capacidad física / fisiológica inadecuada (Médico)	01 Manejo de equipo sin autorización	Tipo de Contacto
4.3.2 Requerimientos legales y otros	02 Capacidad mental / psicológica inadecuada (Psicólogo)	02 Falta de advertencias	01 Golpeado contra (corriendo hacia o tropezado con)
4.3.3 Objetivos y Metas	03 Tensión física o fisiológica (Médico)	03 Falta de asegurar	02 Golpeado por (objeto en movimiento)
4.3.4 Programa(s) de SSOMAC	04 Tensión mental o psicológica (Psicólogo)	04 Manejo a velocidad inadecuada	03 Caída a un nivel bajo
4.4 Implementación y Operación	05 Falta de conocimiento (Capacitación)	05 Hacer inoperable los instrumentos de seguridad	04 Caída al mismo nivel (resbalar y caer, volcarse)
4.4.1 Estructura y responsabilidad	06 Falta de habilidad (Capacitación)	06 Uso de equipo defectuoso	05 Atrapado por (puntos filosos y cortantes)
4.4.2 Formación, concientización y competencia	07 Motivación inadecuada (Psicólogo)	07 Uso inapropiado del EPP	06 Atrapado en (agarrado, colgado)
4.4.3 Consulta y comunicación	Factores de trabajo	08 Carga inadecuada	07 Atrapado entre o debajo (aplastado o amputado)
4.4.4 Documentación	08 Liderazgo y/o supervisión inadecuada (Seguridad / Med.Amb.)	09 Almacenamiento inadecuado	08 Contacto con (electricidad, calor, frío, radiación, sustancias cáusticas, sustancias tóxicas, biológicas, ruido)
4.4.5 Documentos y control de datos	09 Ingeniería inadecuada (Ingeniería)	10 Levantamiento inadecuado	09 Sobre tensión, sobre esfuerzo, sobrecarga, ergonomía
4.4.6 Control operacional	10 Adquisiciones inadecuadas (Logística)	11 Posición de tarea inadecuada	10 Falla del equipo
4.4.7 Preparación y respuesta a emergencias	11 Mantenimiento inadecuado (Mantenimiento)	12 Manutención de equipo en operación	11 Derrame (escapes al ambiente)
4.5 Verificación y acciones correctivas	12 Herramientas y equipos inadecuados (Mantenimiento)	13 Bromas	
4.5.1 Medición de desempeño y monitoreo	13 Estándares de trabajo inadecuados (Jefatura)	14 Bajo influencia del alcohol u otras drogas	
4.5.2 Accidentes, incidentes, no conformidades, acciones correctivas y preventivas	14 Uso y desgaste excesivo (Mantenimiento)	15 Uso inapropiado del equipo	
4.5.3 Registros y control de registros	15 Abuso o mal uso (Jefatura)	16 No seguir procedimientos	
4.5.4 Auditoría		Condiciones subestándares	
4.6 Revisión por la Dirección		17 Protecciones y barreras inadecuadas	
		18 EPP inadecuado o impropio	
		19 Herramienta, equipo o material defectuoso	
		20 Congestión o acción restringida	
		21 Sistema de advertencia inadecuado	
		22 Peligro de explosión o incendio	
		23 Desorden; aseo deficiente	
		24 Exposiciones al ruido	
		25 Exposiciones a radiación	
		26 Exposición a temperaturas extremas	
		27 Iluminación inadecuada	
		28 Ventilación inadecuada	
		29 Condiciones ambientales peligrosas	

CAUSAS BASICAS DE LOS ACCIDENTES

Las causas básicas ayudan a explicar el por qué la gente comete actos substandares.

“Una persona no va a poder efectuar un procedimiento adecuado, si no se le ha enseñado nunca antes ese procedimiento”.

“Las causas básicas también contribuyen a explicar el por qué existen condiciones substandares .

“Si no existen estandares adecuados y si la administración no los hace cumplir, se van a adquirir equipos y materiales que no son adecuados y que representan un riesgo”

Causas
básicas

Factores
personales

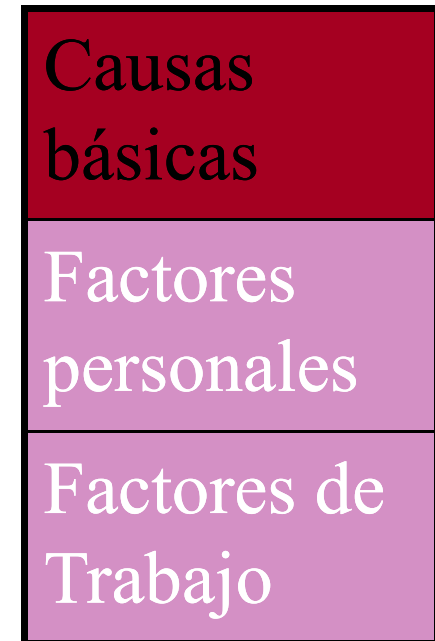
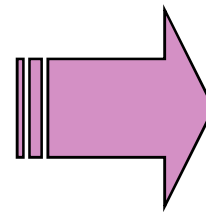
Factores de
Trabajo

CAUSAS BASICAS DE LOS ACCIDENTES

↪ FACTORES PERSONALES

Son aquellos que hacen que la gente actúe de una manera determinada.

Explican el por qué, una persona, hace o deja de hacer lo que corresponde.

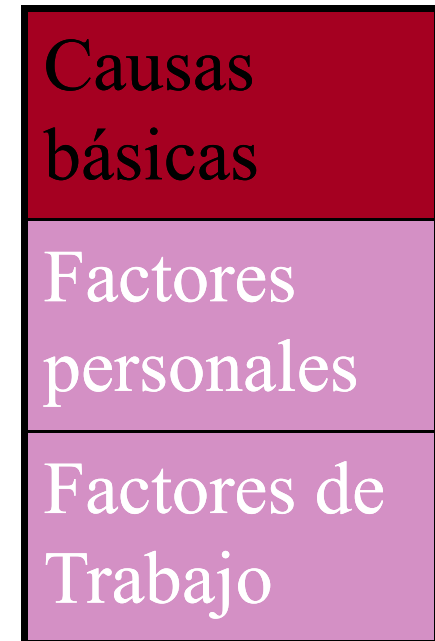
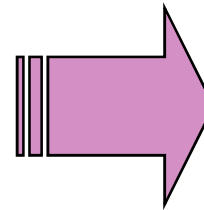


CAUSAS BÁSICAS DE LOS ACCIDENTES

↪ FACTORES PERSONALES

La respuesta a este por qué, puede estar en:

La gente NO SABE que hacer o cómo hacerlo. (Falta de conocimiento o conocimiento inadecuado)

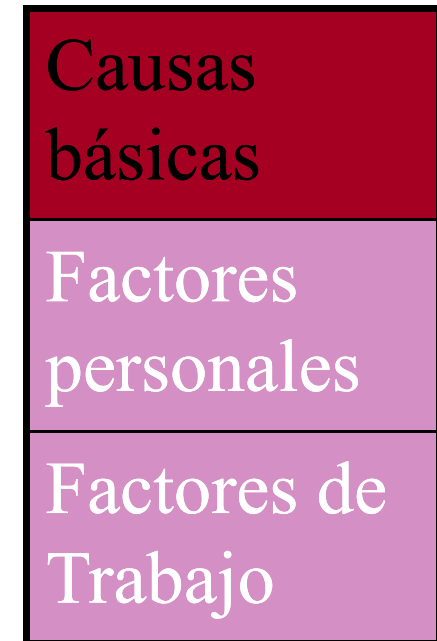
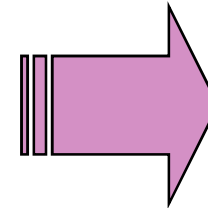


CAUSAS BÁSICAS DE LOS ACCIDENTES

↪ FACTORES PERSONALES

La respuesta a este por qué, puede estar en:

*La gente NO QUIERE hacerlo como corresponde.
(Falta de motivación o motivación inadecuada)*

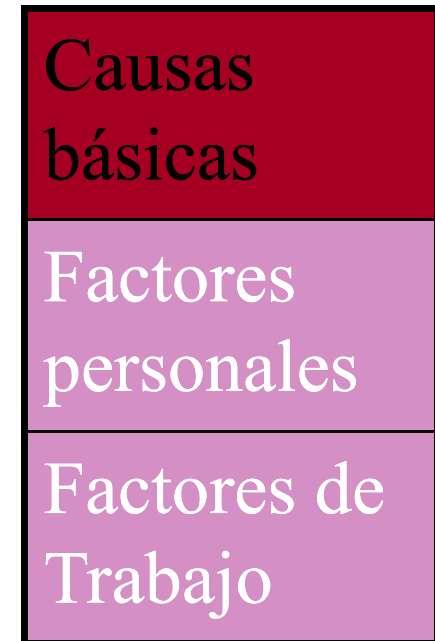
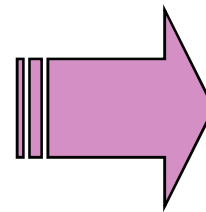


CAUSAS BASICAS DE LOS ACCIDENTES

↪ FACTORES PERSONALES

La respuesta a este por qué, puede estar en:

La gente NO PUEDE hacerlo como corresponde. (Falta de capacidad física o mental)



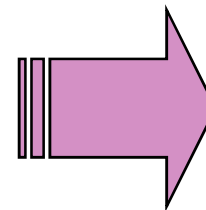
CAUSAS BASICAS DE LOS ACCIDENTES

↪ FACTORES PERSONALES



Falta de conocimiento o conocimientos inadecuado (NO SABE):

Una selección de personal deficiente puede originar la asignación de personas a trabajos para los cuales adolecen de falta de conocimiento o poseen conocimientos inadcuados.



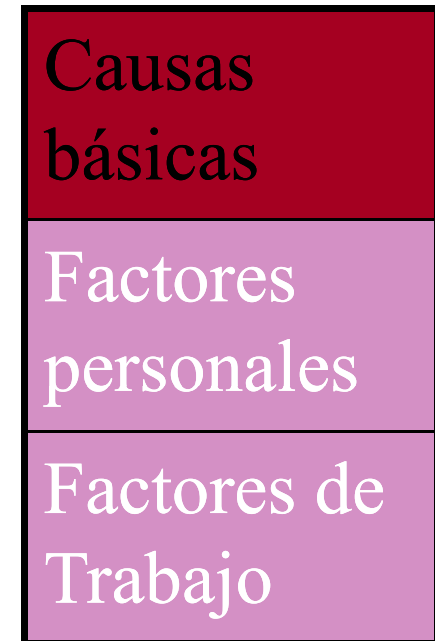
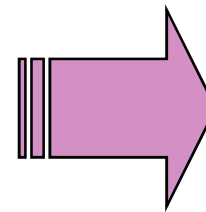
CAUSAS BASICAS DE LOS ACCIDENTES

↪ FACTORES PERSONALES



Falta de conocimiento o conocimientos inadecuado (NO SABE):

Puede ocurrir que un supervisor manda a un trabajador a realizar una actividad sin preguntar si sabe o no hacerlo, o no se cerciora de que efectivamente sabe a cabalidad el trabajo que se le asignado.



CAUSAS BASICAS DE LOS ACCIDENTES

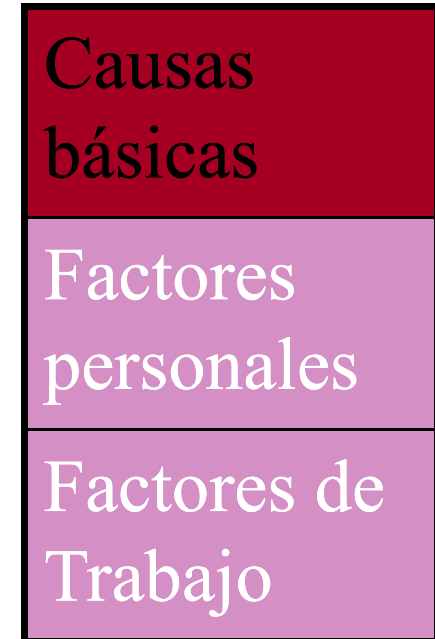
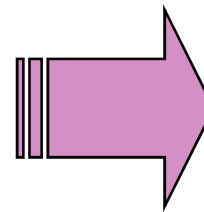
↪ FACTORES PERSONALES



Falta de motivación o motivación inadecuada (NO QUIERE):

Los actos subestandares se deben a actitudes que, a su vez, se generan por motivaciones inadecuadas en las personas, tales como por ejemplo:

Ganar prestigio mal entendido(pensar que por la experiencia que tenga no le pasa nada o por querer mostrar a los demás como se trabaja más rápido)



CAUSAS BASICAS DE LOS ACCIDENTES

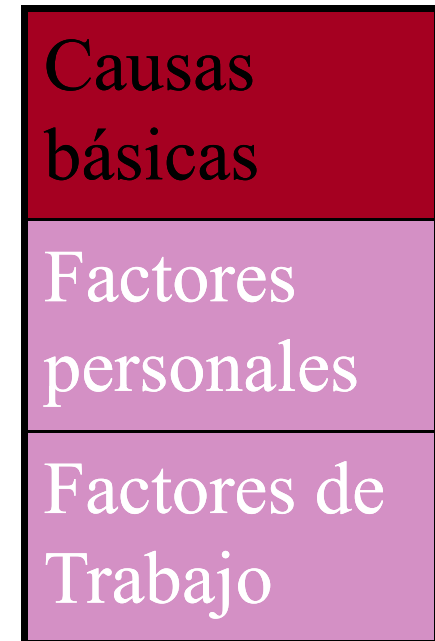
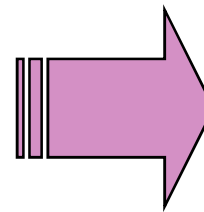
↪ FACTORES PERSONALES



Falta de motivación o motivación inadecuada (NO QUIERE):

Los actos subestándares se deben a actitudes que, a su vez, se generan por motivaciones inadecuadas en las personas, tales como por ejemplo:

Evitar esfuerzos o incomodidades (no ponerse un EPP porque son más pesados, o porque hace mucho calor).



CAUSAS BASICAS DE LOS ACCIDENTES

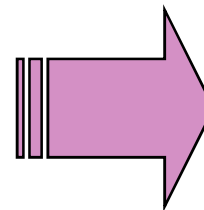
↙ FACTORES PERSONALES



Falta de motivación o motivación inadecuada (NO QUIERE):

Forma de control

Comunicar y motivar adecuadamente al personal para conseguir las metas previstas en el trabajo a través de un desempeño seguro.



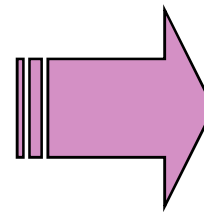
CAUSAS BASICAS DE LOS ACCIDENTES

↪ FACTORES PERSONALES



*Falta de capacidad física o mental
(NO PUEDE):*

*Una selección de personal deficiente
puede originar la asignación de personas
a trabajos para los cuales adolecen de
falta de capacidad física o mental.*



CAUSAS BASICAS DE LOS ACCIDENTES

↳ FACTORES PERSONALES

MOTIVACIÓN INADECUADA

No existe intención de ahorro de tiempo y esfuerzo.

Falta de incentivos.

No existe interés para evitar la incomodidad

Sin interés por sobresalir.

El desempeño subestándar es más gratificante

El desempeño estándar causa desagrado.



CAUSAS BASICAS DE LOS ACCIDENTES

↳ FACTORES PERSONALES

MOTIVACIÓN INADECUADA

- ❖ *Demasiadas frustraciones*
- ❖ *Falta de desafíos*
- ❖ *Ejemplo deficiente por parte de la supervisión*
- ❖ *Presión indebida de los compañeros*
- ❖ *Retroalimentación deficiente en relación al desempeño*
- ❖ *Falta de refuerzo positivo para el comportamiento correcto.*
- ❖ *Falta de incentivos de producción.*



CAUSAS BASICAS DE LOS ACCIDENTES

FACTORES PERSONALES

TENSIÓN (ESTRÉS) FISICA O FISIOLOGICA

- ❖ *Fatiga debido a la carga o duración de la tarea*
- ❖ *Fatiga debido a la falta de descanso*
- ❖ *Fatiga debido sobrecarga sensorial*
- ❖ *Exposición a riesgos contra la salud*
- ❖ *Exposición a temperaturas extremas*
- ❖ *Lesión o enfermedad*
- ❖ *Insuficiencia de oxígeno*
- ❖ *Variaciones en la presión atmosférica*
- ❖ *Restricción de movimiento*
- ❖ *Aumento de la sangre*
- ❖ *Insuficiencia de azúcar en la sangre*
- ❖ *Ingestión de alcohol, drogas*



CAUSAS BASICAS DE LOS ACCIDENTES

FACTORES PERSONALES

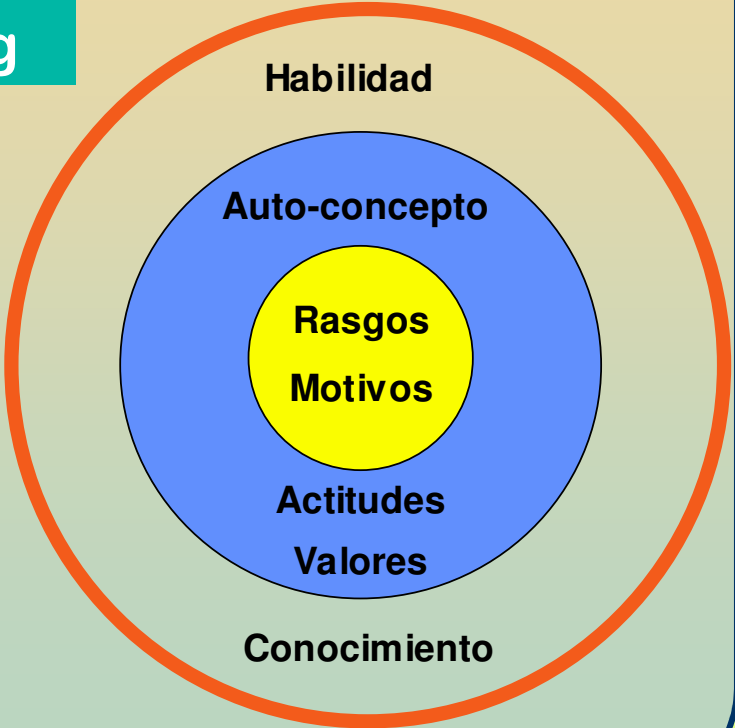
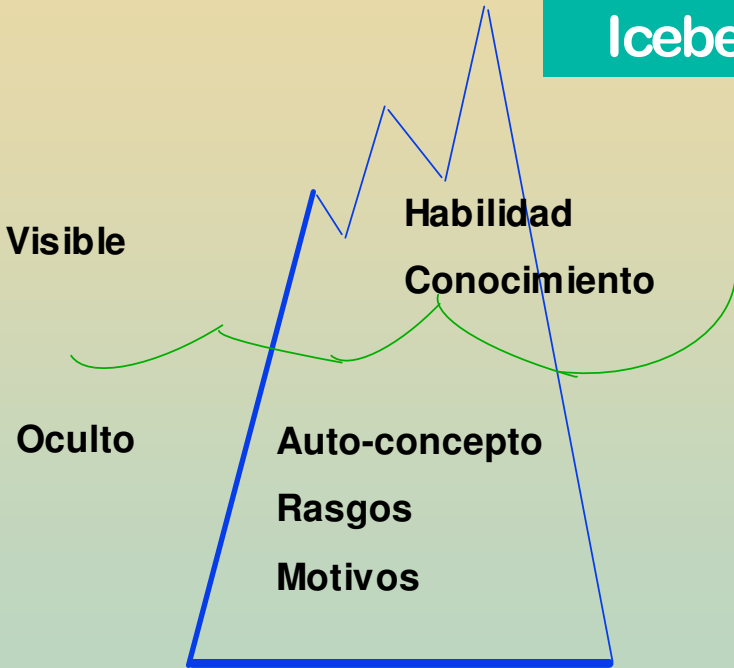
TENSIÓN (ESTRÉS) MENTAL O PSICOLOGICA

- ❖ *Sobrecarga emocional*
- ❖ *Fatiga debida a la carga o las limitaciones de tiempo de la tareas mental.*
- ❖ *Obligaciones que exigen un juicio o toma decisiones extremas*
- ❖ *Rutina, monotonía, exigencias para un cargo sin trascendencia*
- ❖ *Exigencia de una concentración/percepción profunda.*





El Modelo Iceberg



CULTURA DE SEGURIDAD

Mejora Continua

Revision
Gerencial

Politica

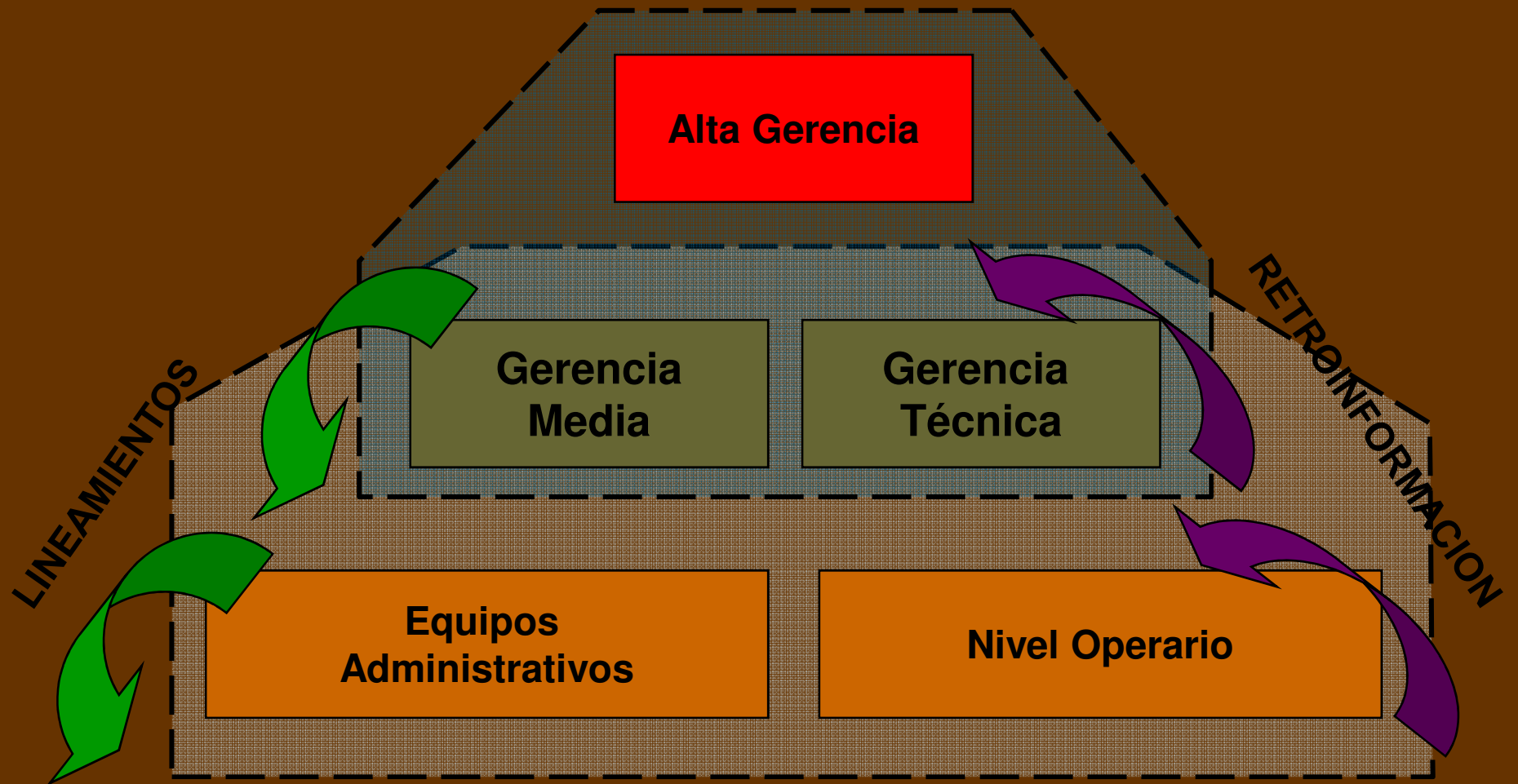
Planear

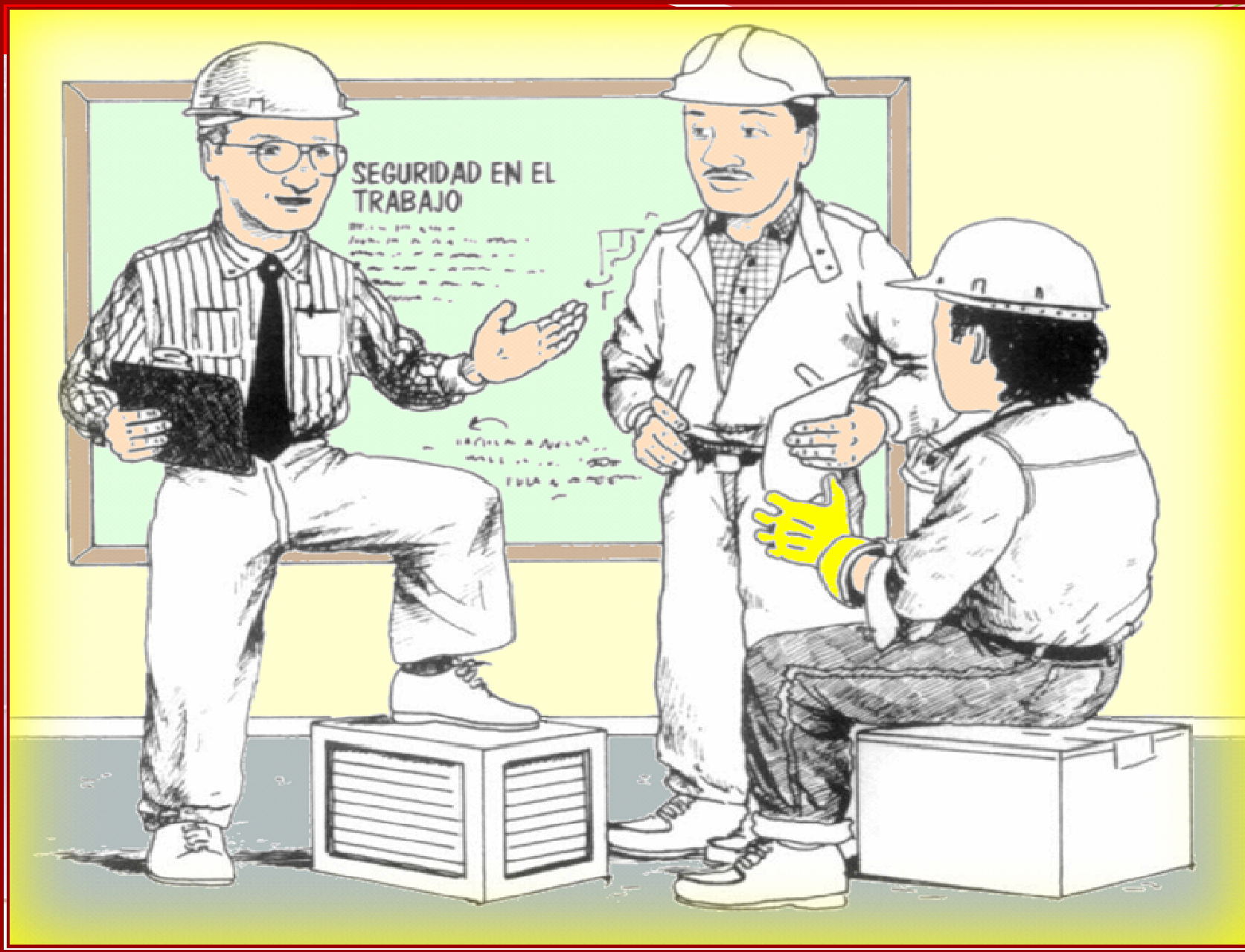
Verificar &
accion correctiva

Implementar &
Operacion

**MCE Consultores
Asociados**

La Filosofía de una organización incluido su compromiso para controlar las perdidas y reducir los accidentes es una proyección de los valores, principios e ideales personales del Presidente Ejecutivo de la Compañía.





**MCE Consultores
Asociados**

PRINCIPIOS BÁSICOS



DEBEN REFORZARSE LAS PRÁCTICAS DE TRABAJO SEGURAS Y DEBEN CORREGIRSE CON PRONTITUD TODOS LOS ACTOS INSEGUROS Y TODAS LAS CONDICIONES INSEGURAS.



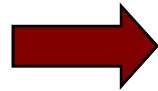
ES ESENCIAL INVESTIGAR LAS LESIONES Y LAS ENFERMEDADES LABORALES ASÍ COMO LOS INCIDENTES CON EL POTENCIAL DE CAUSAR LESIONES.



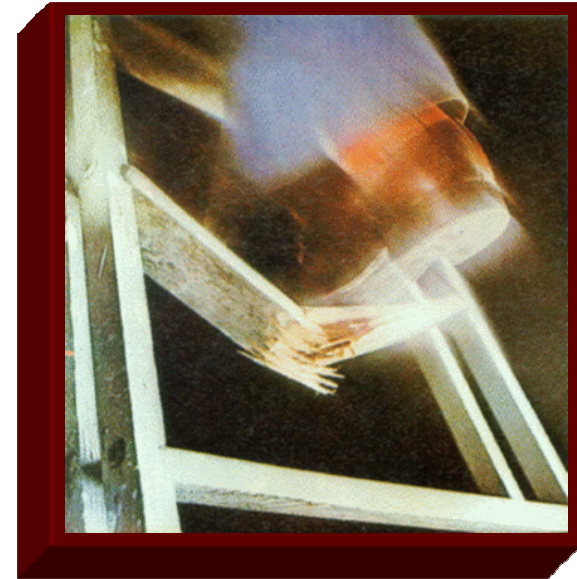
LA SEGURIDAD FUERA DEL TRABAJO ES UN ELEMENTO IMPORTANTE DEL ESFUERZO GLOBAL EN FAVOR DE LA SEGURIDAD.

Asociados

PRINCIPIOS BÁSICOS



**PREVENIR
LESIONES Y
ENFERMEDADES
LABORALES ES UN
BUEN NEGOCIO.**



**LAS PERSONAS
SON EL
ELEMENTO
FUNDAMENTAL
PARA EL ÉXITO DE
TODO EL
PROGRAMA DE
SEGURIDAD Y
SALUD.**



**MCE Consultores
Asociados**



CERO LESIONES.



**MCE Consultores
Asociados**

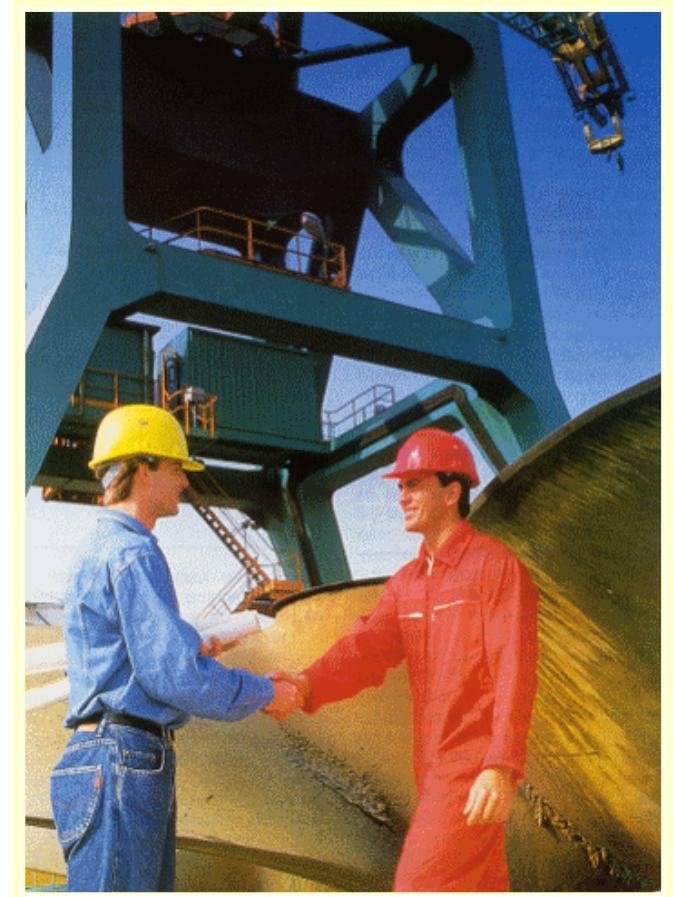


126 DÍAS
SIN
ACCIDENTES

Quando suficientes empleados y empleadores desarrollan esta mentalidad de "**Cero Accidentes**", es posible llegar al punto en que los accidentes dejan de suceder.

**MCE Consultores
Asociados**

Al hacer un rápido recuento de lo que tenemos que hacer, percibimos que en realidad si podemos, que sólo depende de nosotros mismos, que es necesario prestarle un poco de atención a esas pequeñas cosas que cuando se les deja de lado, pueden tener resultados desastrosos en pérdidas humanas y/o económicas, lo que sin duda no queremos para nosotros, nuestras familias y nuestro trabajo.





GRACIAS

Dra. Carmen Espinoza Muñante

carmen.espinoza@mceconsultoresasociados.com.pe

**MCE Consultores
Asociados**