



Antonio Díaz Ruíz
Director Salud y Bienestar Laboral
Asociación Prevención de Accidentes (APA)

FACTOR HUMANO: FACTOR OLVIDADO EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Organiza:

Foment
del Treball Nacional

Con el apoyo de:

a la feina

cap risc



Generalitat
de Catalunya

Con la colaboración de:



Trabajando para
que todo **encaje**
desde 1960

Asociación de ámbito nacional constituida el día 2 de junio de 1960

Dedicada a promover y fomentar los estudios y divulgaciones y la adopción de medidas relacionadas con la mejora de las condiciones de trabajo.

Comprometidos en proteger y promover la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores en la empresa.

Un entorno laboral saludable es aquel en el que se desarrollan políticas dirigidas a proteger y promover la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores desde un enfoque global, que va más allá del entorno físico del trabajo.



EMPRESA
SALUDABLE



AREA
SANITARIA



LABORATORIO
DE HIGIENE



CAMPUS
ONLINE



PUBLICACIONES
Y MANUALES



AREA
TÉCNICA



 quirónprevención

 **vitaly**
Prevención · Salud · Tranquilidad



 **Cualtis**
 **Grupo Preving**

 **atrys**



 **ASPY**

 **IMQ**
Prevención

 **sp|activa**

PREVIS



AESPLA es una asociación sin ánimo de lucro que tiene como fin colaborar en **la mejora de la gestión de los Servicios de Prevención Laboral**, realizando entre otras las siguientes actividades:

- ☐ Comparte experiencias en el campo de la prevención. Reconociendo las mejores prácticas.
- ☐ Participa en foros de análisis de la gestión y funcionamiento de los servicios de prevención.
- ☐ Estudia la aplicación de los requerimientos legales en esta materia.
- ☐ Presenta planteamientos y consultar a la Administración.



El Movimiento “Mieses” surge a iniciativa de personas de diferentes ámbitos profesionales, unidas por valores compartidos y amistad, comprometidas a trabajar conjuntamente de manera voluntaria y sin afán de lucro, para **ayudar a dignificar el trabajo y construir organizaciones saludables, sostenibles y competitivas, especialmente pymes y empresas de economía social.**

UNA NUEVA HERRAMIENTA, PARA AYUDAR A LAS EMPRESAS, EN SU OBJETIVO DE REDUCCION DEL ABSENTISMO Y LA SINIESTRALIDAD



Haciendo predecible el efecto del comportamiento humano

SEPC

Sistema Experto
Predicción
Comportamiento humano

SEPC



Predicción del Comportamiento Humano Aplicado a la Reducción de la Siniestralidad

80%

El factor humano está detrás del 80% de los accidentes de trabajo

POR QUÉ ES NECESARIO

Cuando llegamos a la conclusión de que la causa de un accidente está en el trabajador, tendemos a pensar que no podemos hacer nada y que pasó porque tenía que pasar...

**El factor humano,
está detrás el 80%
de los AATT**



Cuando llegamos a la conclusión de que la causa de un accidente/baja está en el trabajador, tendemos a pensar que **no podemos hacer nada y que pasó porque tenía que pasar...**

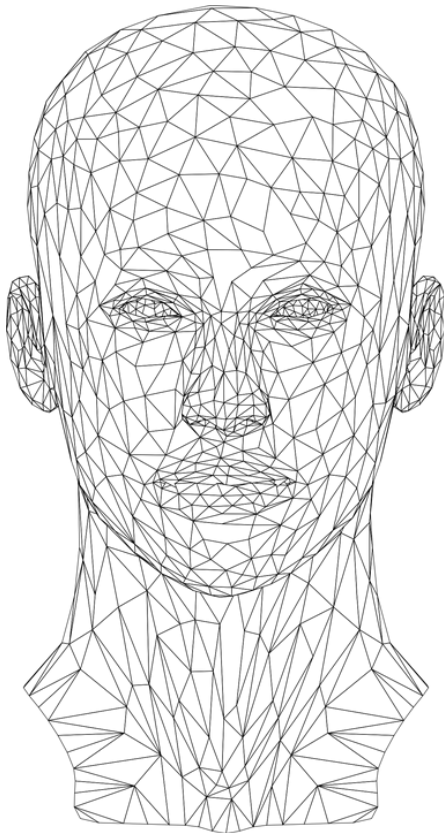
¿Estamos seguros de que ésto es así?

Cada individuo tiene tendencias biológicas del comportamiento diferentes:

1. **¿Somos igual de imprudentes?**
2. **¿Toleramos de igual modo el estrés?**
3. **¿Seguimos las normas del mismo modo?**
4. **¿Somos todos igual de vulnerables al acoso en el trabajo?**
5. **¿Conocemos las circunstancias vitales actuales que nos hacen vulnerables a sufrir un accidente?**



La personalidad humana tiene una demostrada base biológica, caracteriza a cada persona y, al contrario de lo que solemos pensar, su evolución es muy estable a lo largo de la vida. Podemos aprender a cambiar nuestros comportamientos pero las tendencias las tenemos, en gran parte, predefinidas.



1.- JUSTIFICACION de la HERRAMIENTA/METODOLOGIA

¿ QUE FACTORES SE ANALIZAN NORMALMENTE CUANDO SE LLEVA A CABO UNA EVALUACION DE RIESGOS ?



Directrices básicas para la evaluación de riesgos laborales

RIESGOS LABORALES ASOCIADOS A LOS PUESTOS DE TRABAJO

Riesgos asociados a la SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Caída de personas a distinto nivel	<input type="checkbox"/>	Atrapamiento por vuelco de máquinas o vehículos	<input type="checkbox"/>
Caída de personas al mismo nivel	<input type="checkbox"/>	Atropellos o golpes con vehículos	<input type="checkbox"/>
Caída de objetos por desplome, derrumbamiento o desprendimiento	<input type="checkbox"/>	Contactos eléctricos directos	<input type="checkbox"/>
Caída de objetos en manipulación	<input type="checkbox"/>	Contactos eléctricos indirectos	<input type="checkbox"/>
Pisadas sobre objetos	<input type="checkbox"/>	Contactos térmicos	<input type="checkbox"/>
Choques contra objetos inmóviles	<input type="checkbox"/>	Explosiones	<input type="checkbox"/>
Choques contra objetos móviles	<input type="checkbox"/>	Incendios	<input type="checkbox"/>
Cortes o golpes por objetos o herramientas	<input type="checkbox"/>	Accidentes causados por seres vivos	<input type="checkbox"/>
Proyección de fragmentos o partículas	<input type="checkbox"/>	Contacto con sustancias irritantes, corrosivas, etc.	<input type="checkbox"/>
Atrapamiento por o entre objetos	<input type="checkbox"/>	Exposición aguda a sustancias tóxicas	<input type="checkbox"/>
Aplastamiento	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

Riesgos asociados a la HIGIENE INDUSTRIAL

Exposición a agentes químicos peligrosos (tóxicas, sensibilizantes, etc.)	<input type="checkbox"/>	Exposición a radiaciones no ionizantes	<input type="checkbox"/>
Exposición a agentes químicos cancerígenos o mutágenos	<input type="checkbox"/>	Exposición a ruido	<input type="checkbox"/>
Exposición a fibras de amianto	<input type="checkbox"/>	Exposición a vibraciones	<input type="checkbox"/>
Exposición a agentes biológicos	<input type="checkbox"/>	Exposición a temperaturas ambientales extremas (ambiente térmico)	<input type="checkbox"/>
Exposición a radiaciones ionizantes	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

Riesgos asociados a la ERGONOMÍA

Carga física por manipulación manual de cargas	<input type="checkbox"/>	Iluminación	<input type="checkbox"/>
Carga física por posturas de trabajo	<input type="checkbox"/>	Ruido	<input type="checkbox"/>
Carga física por movimientos repetitivos (de alta frecuencia)	<input type="checkbox"/>	Calidad del ambiente interior	<input type="checkbox"/>
Carga mental	<input type="checkbox"/>	Riesgos ergonómicos asociados al uso de pantallas de visualización de datos	<input type="checkbox"/>
Ambiente térmico (moderado)	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

PSICOSOCIOLOGÍA - Riesgos asociados al / a la

Contenido de trabajo (repetitividad, escaso contenido, etc.)	<input type="checkbox"/>	Relaciones interpersonales / apoyo social (escaso o inadecuado apoyo social, mala calidad relaciones personales, situaciones conflictivas, etc.)	<input type="checkbox"/>
Carga de trabajo / ritmo de trabajo (infracarga o sobrecarga, ritmo alto o impuesto o inadecuado, niveles de concentración / atención continuada, etc.)	<input type="checkbox"/>	Equipos de trabajo / exposición a otros riesgos (tecnologías, equipos, herramientas, diseño, entorno físico, etc.)	<input type="checkbox"/>
Tiempo de trabajo (nocturnidad, turnicidad, duración jornadas excesiva, imprevisibilidad, etc.)	<input type="checkbox"/>	Acoso (sexual, discriminatorio, etc.)	<input type="checkbox"/>
Participación / Control (falta de autonomía temporal o decisional, dificultad para tener iniciativa o participación, etc.)	<input type="checkbox"/>	Violencia externa	<input type="checkbox"/>
Desempeño de rol (indefinición, conflicto, ambigüedad, etc.)	<input type="checkbox"/>	Demandas emocionales (por trato con clientes, etc.)	<input type="checkbox"/>
Desarrollo profesional (insuficiente formación o capacitación, promoción inadecuada o insuficiente, remuneración, etc.)	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

DESDE EL INICIO DE LA ACTIVIDAD LEGISLATIVA HAY CLAROS EJEMPLOS QUE ENFATIZAN LA IMPORTANCIA DEL FACTOR HUMANO EN LA PRAXIS PREVENTIVA.

- En la definición de obligaciones: Art. 6.2 d) Directiva 89/391 y Art.15.1.d) Ley 31/95 (combatir los riesgos en el origen, **adaptar los puestos a las personas...**), Exposición de Motivos de la Ley 31/95 (**adaptar la PRL a las características personales de los trabajadores** y a la tarea que desempeñan).
- En la definición de capacidades: Art.7.5. Directiva 89/391 (trabajadores designados con **capacidad necesaria**)
- En el proceso de Evaluación de Riesgos: Art.16.2.a) (se tendrán en cuenta las **características de puestos y trabajadores**), Art.5.5.2.1.- 5.2.2.2.2. a) - 5.2.4. a) y b) (quién realiza el trabajo, trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos -**características personales** o estado biológico-, combatir los riesgos en su origen y adaptar el trabajo a la persona)
- En Planificación de Actividad Preventiva: Art.15.4 Ley 31/95 (en las medidas preventivas se deben tener en cuenta las **posibles distracciones e imprudencias de los trabajadores**)
- En el diseño del Plan de Prevención: Art.2.2.a) RD 39/97 (se tendrán en cuenta el número de trabajadores y **sus características con relevancia en PRL**)
- En definición de características de Formación PRL: Art.19 Ley 31/95 (formación teórico-práctica, suficiente y **adecuada**).

En el año 2017 la **Asociación de Prevención de Accidentes (APA)** y la startup tecnológica **Nyuron Synaptics** llegan a un **acuerdo de colaboración** para el diseño y comercialización de una **solución tecnológica y predictiva** enfocada en la predicción de la siniestralidad dentro del ámbito de la **Prevención de los Riesgos Laborales.**



STARTUP DE BASE TECNOLÓGICA

CONSTITUIDA EN EL AÑO 2015 (ESPAÑA)

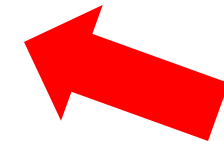
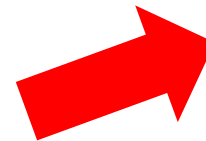
TECNOLOGIA AVALADA POR EL CDTI



UNIÓN EUROPEA



POLITÉCNICA



Respaldo por estudios avalados y certificados por el centro de enseñanza superior Cardenal Cisneros

Estudio científico realizado con una muestra de 475 personas.
+ Experiencia y resultados de 37.000 evaluaciones en España.



Resumen constructos	Fiabilidad *	Validez Constructo – factorial **	Validez Constructo - Convergente ***
PERSONALIDAD-Neuroticismo	0.837	0.851	0.928
PERSONALIDAD- Extraversión	0.776	0.748	0.909
PERSONALIDAD-Apertura mental	0.715	0.772	0.752
PERSONALIDAD- Amabilidad	0.821	0.780	0.805
PERSONALIDAD-Responsabilidad	0.820	0.797	0.815
INTELIGENCIA	MAS DE 0.700	0.799	Valores igual o superior a 0.700 se considera como muy buena/alta valoración
ESCALAS CLÍNICAS	0.923	0.799	
VALORES	MAS DE 0.700	0.763	

Evidencia de capacidad predictiva:

- **CASOS DE EXITO CONTRASTADA CON CLIENTES:** BRIDGESTONE, ALCAMPO, AYUNTAMIENTO TARRAGONA, EULEN, REE.
- Cumplimos con los 264 indicadores de excelencia y calidad de APA (asociación de psicólogos de EEUU)
- Proceso de algoritmia y IA avalado y desarrollado conjuntamente con la escuela técnica superior de ingenieros de telecomunicación de la universidad politécnica de Madrid. Tecnología avalada y auditada por el **CDTI**
- Perfilaciones avaladas y desarrolladas por el centro de enseñanza superior Cardenal Cisneros. Perfiles y sistema de profiling con acceso al 95% de predictores comportamentales de la bibliografía global

* Indica la precisión de la medida - Consistencia interna con Alfa de Cronbach

** Indica el grado de en que se mide lo que decimos que medimos - Esfericidad de Barlett

*** Factor que indica la correlación con otros test validados por terceros - Validez Convergente con Neo-PI

“4 productos de alto nivel científico-tecnológico enfocados a reducir el absentismo y la siniestrabilidad, a través de la promoción del comportamiento seguro en las empresas y facilitar la integración de la acción preventiva, a través de la correcta vertebración de las actuaciones de la línea de mando”



SAFETY SKILLS SYSTEM (SSS)

Identificación de la tendencia del empleado a desempeñar su trabajo de manera segura.

“COMPETENCIAS DE SEGURIDAD”



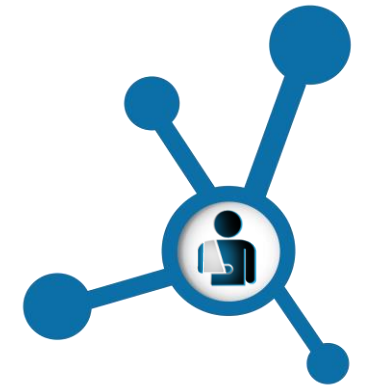
RISK PREDICTION SYSTEM (RPS)

Identificación de la **susceptibilidad** del empleado a **sufrir accidentes** laborales específicos, relacionados con los riesgos y las tareas de su puesto de trabajo.



LEADER PREVEN SKILLS (LPS)

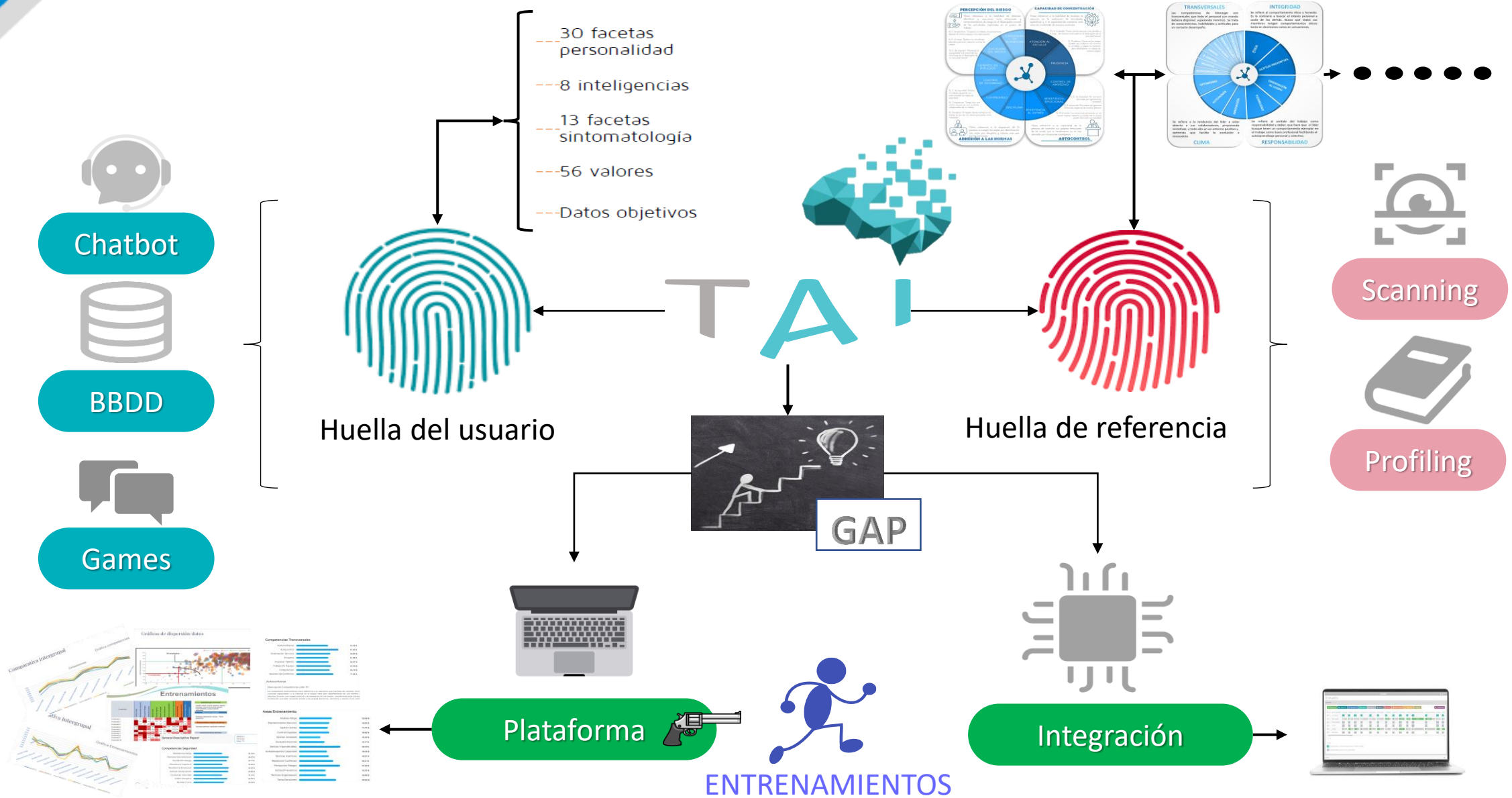
Identificación de las capacidades del líder, para **vertebrar e integrar la PRL**, bajo su ámbito de actuación y responsabilidad.



EMOTIONAL COMPETENCY SYSTEM (ECS)

Identificación del GAP existente entre las competencias del empleado y las **competencias psicoemocionales** requeridas en el puesto de trabajo

4.- LA HERRAMIENTA / METODOLGÍA. SU FUNCIONAMIENTO





SAFETY SKILLS

CAPTURA LAS COMPETENCIAS DE SEGURIDAD

QUE POSEE EL TRABAJADOR

“ Identificamos en que medida el trabajador posee unas competencias profesionales específicas de seguridad. Poseer estas competencias implica que el trabajador tiene un perfil y unas cualidades, que aumentan drásticamente la probabilidad de que éste desempeñe su trabajo, sin sufrir accidentes. ”

PERCEPCIÓN DEL RIESGO



Hace referencia a la habilidad de detectar, identificar y reaccionar ante situaciones y comportamientos de riesgo en el desempeño normal de las actividades implicadas en el puesto de trabajo.

Ej. C. de planificar: "Organizo mi trabajo minuciosamente dejando el mínimo espacio a la improvisación"

Ej. E. al riesgo: "Realizo mis actividades laborales prestando atención a evitar los riesgos"

Ej. C. de impulsos: "Mantengo la tranquilidad y el control de mis emociones en el desempeño de mi actividad laboral."

CAPACIDAD DE CONCENTRACIÓN



Hace referencia a la habilidad de focalizar la atención en la realización de actividades específicas y a la capacidad de mantener esta atención focalizada de manera sostenida

Ej. A. al detalle: "Presto mucha atención a los detalles y lo hago de manera continuada en el desempeño de mi actividad laboral"

Ej. Prudencia: "Pienso en los riesgos posibles que conllevan mis acciones en el trabajo y adapto mi conducta para desempeñar mi trabajo de manera segura"



Ej. C. de seguridad: "Realizo mi trabajo siguiendo con meticulosidad las reglas de seguridad"

Ej. Compromiso: "Tengo claro que ciertas normas son una condición indispensable de mi trabajo"

Ej. Disciplina: "El respeto de las normas en mi trabajo es uno de mis valores principales como trabajador"



Hace referencia a la disposición de la persona a cumplir las reglas por identificación con estas, por disciplina y valores, más que por las sanciones.

ADHESIÓN A LAS NORMAS

Hace referencia a la capacidad de la persona de controlar sus propias emociones de tal modo que su rendimiento no se vea afectado por situaciones ansiógenas.



AUTOCONTROL

5.- COMO FUNCIONA LEADER PREVENTATIVE SKILLS (LPS)



**CAPTURA LAS COMPETENCIAS DEL LIDER
 QUE FAVORECER LA VERTEBRACIÓN E
 INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN
 LA ACTIVIDAD DIARA DE LA COMPAÑÍA.**



- **Uno de los factores que más puede influir en los accidentes, es el liderazgo y sensibilidad del mando hacia la PRL**
- **En el nivel de mandos, las áreas competenciales con impacto real, son las propias del líder transformador**

Ejemplo real en empresa industrial:

- **Falta de sensibilidad de los mandos poco orientados a las políticas de PRL**
- **Baja asertividad de los operarios, demasiado obedientes a los mandos pocos orientados a PRL**

TRANSVERSALES

Las competencias de liderazgo son transversales que todo el personal con mando debiera disponer, superando mínimos. Se trata de conocimientos, habilidades y actitudes para un correcto desempeño.

INTEGRIDAD

Se refiere al comportamiento ético y honesto. Es lo contrario a buscar el interés personal a costa de los demás. Busca que todos sus miembros tengan comportamientos éticos tanto en decisiones como en actuaciones.



Se refiere a la tendencia del líder a estar abierto a sus colaboradores, propiciando iniciativas, y todo ello en un entorno positivo y optimista que facilite la evolución e innovación.

Se refiere al sentido del trabajo como responsabilidad y deber, que hace que el líder busque tener un comportamiento ejemplar en el trabajo como buen profesional facilitando el autoaprendizaje personal y colectivo.

CLIMA

RESPONSABILIDAD

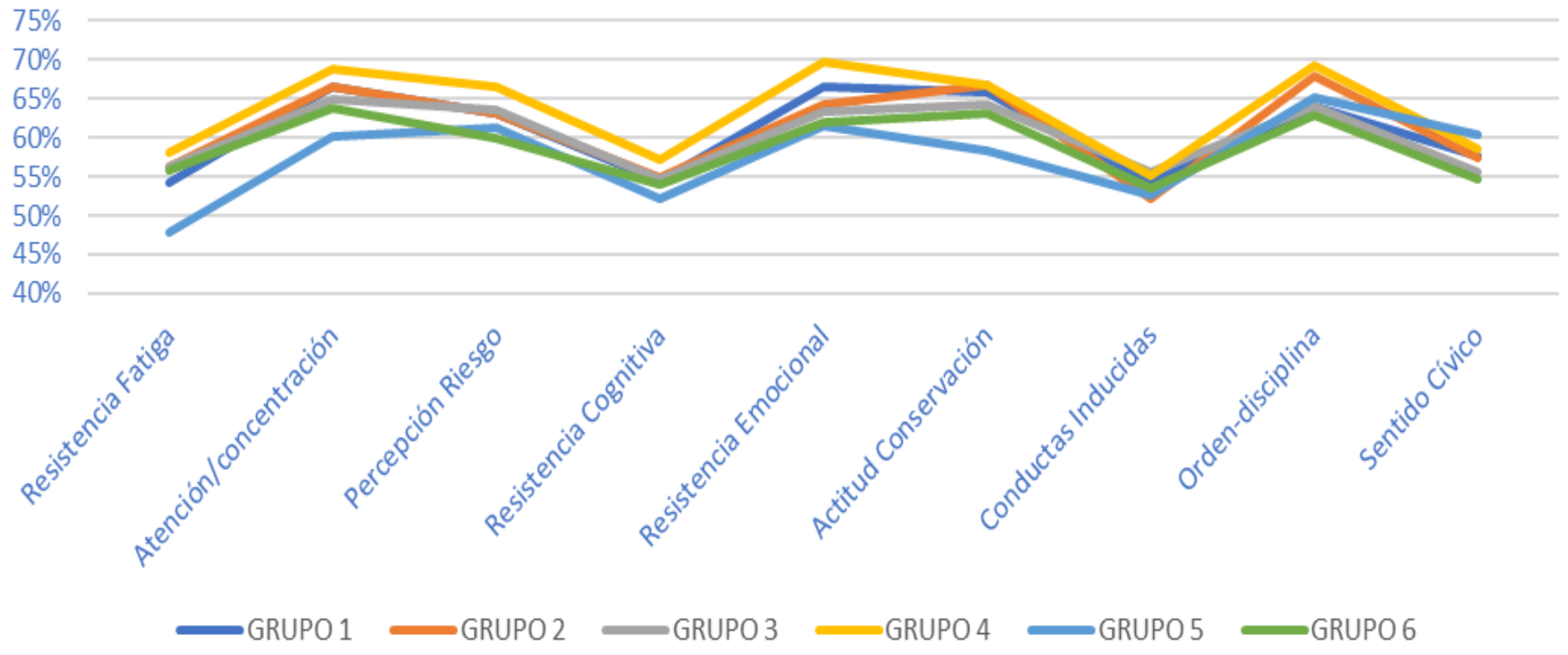
5.- COMO FUNCIONA EMOTIONAL COMPETENCY SYSTEM (ECS)



COMPETENCIAS DEFINIDAS POR UNA COMPAÑÍA EN SU
 PROYECTO DENOMINADO: "EMOCION"- (Ejp real)



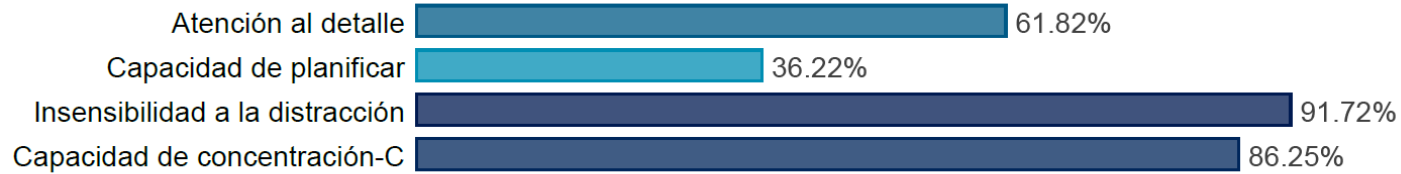
Competencias





Informe de Evaluado

CAPACIDAD DE CONCENTRACIÓN



DESCRIPCIÓN

Presenta una tendencia a prestar atención a los detalles o factores específicos implicados en el desarrollo de una actividad, así como una buena capacidad de mantener niveles altos de atención en la realización de dicha actividad. Tiene cierta tendencia a realizar las actividades prestando atención y focalizándose en el desarrollo óptimo y la calidad de las tareas.

Presenta una baja tendencia a organizar la realización de actividades considerando estas como una consecución de pasos ordenados, por lo que tendrá ciertas dificultades para ser organizado en el trabajo y para respetar dicho orden. Además, presenta una baja capacidad para dividir una tarea en pasos más pequeños y desarrollarlos de manera ordenada.

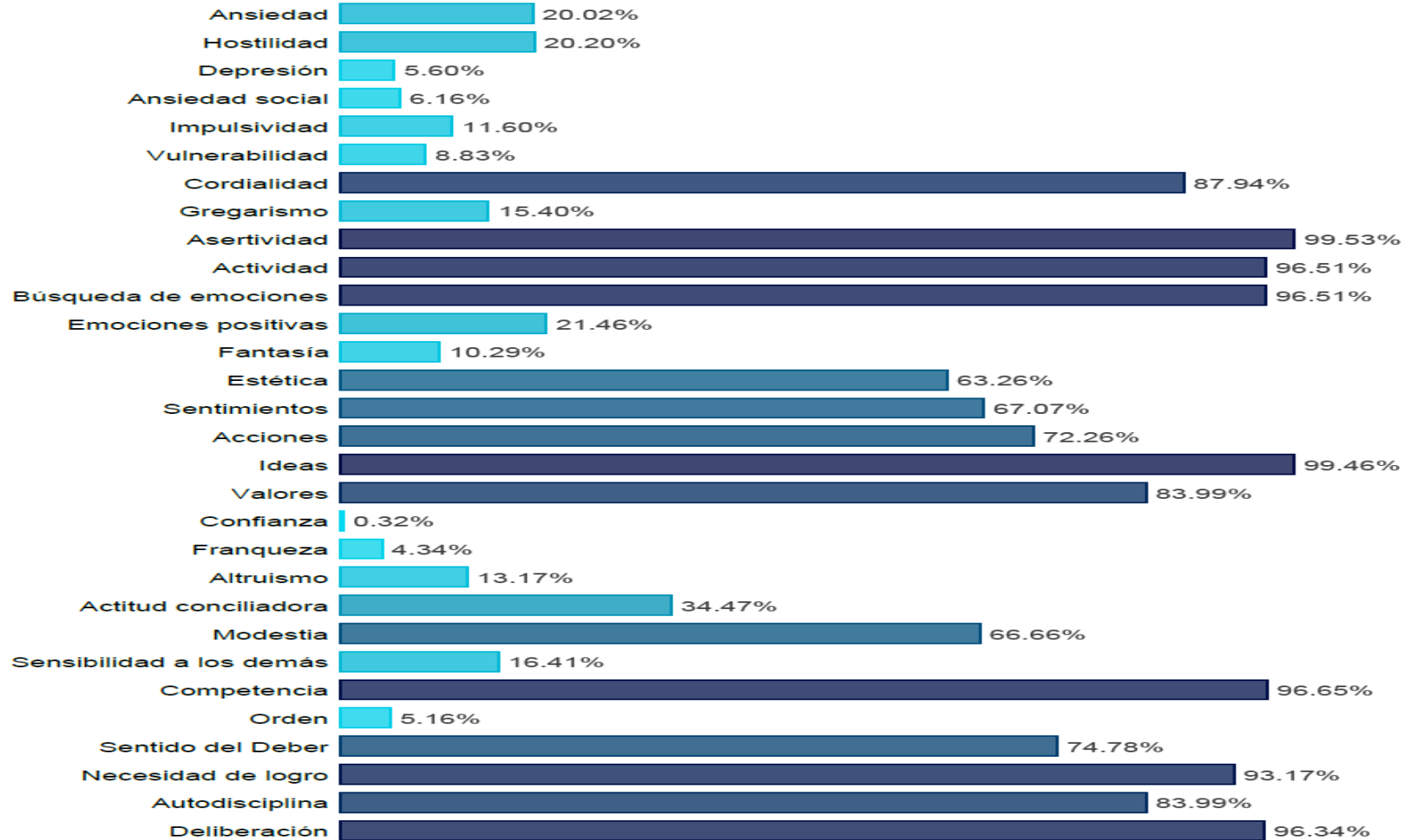
Presenta una capacidad muy alta para mantener la atención en la tarea ante distracciones extrínsecas o intrínsecas, presenta una capacidad especial para mantener la atención ante distracciones incluso de carácter muy intenso.

Presenta una muy buena capacidad general para focalizar su atención en los diferentes requisitos para el desarrollo óptimo de una tarea y para mantener dicha atención a lo largo del tiempo. Probablemente presenta una capacidad especialmente buena para concentrarse plenamente en la tarea que está realizando.

EJEMPLO
 Informe Empleado



INTERVENCIÓN



EJEMPLO
 Informe Empleado

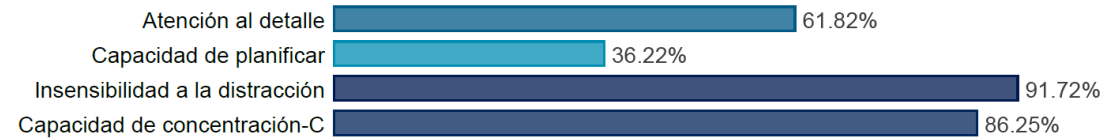
DESCRIPCIÓN

No suele sentir temores o preocupaciones irracionales, incluso aunque puedan existir razones objetivas para ello. Esta tendencia a no preocuparse demasiado eleva su resistencia ante los problemas, le permite vivir más tranquilo y ahorrarse disgustos. Como contrapartida, puede que en algunas ocasiones no anticipe axecudadamente algunas dificultades reales, con lo que se pueden generar nuevos problemas o agravarse los actuales.



Informe de Evaluado

CAPACIDAD DE CONCENTRACIÓN



AUTO CONTROL



ADHESIÓN A LAS NORMAS



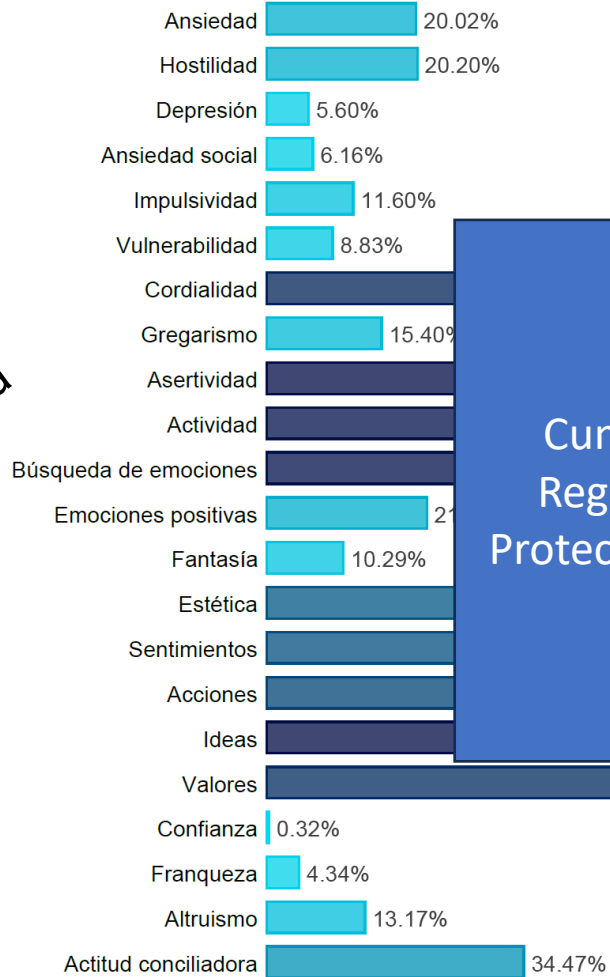
PERCEPCIÓN DEL RIESGO



EJEMPLO
Informe Empresa



INTERVENCIÓN



Cumpliendo el
 Reglamento de
 Protección de Datos

ENTRENAMIENTOS



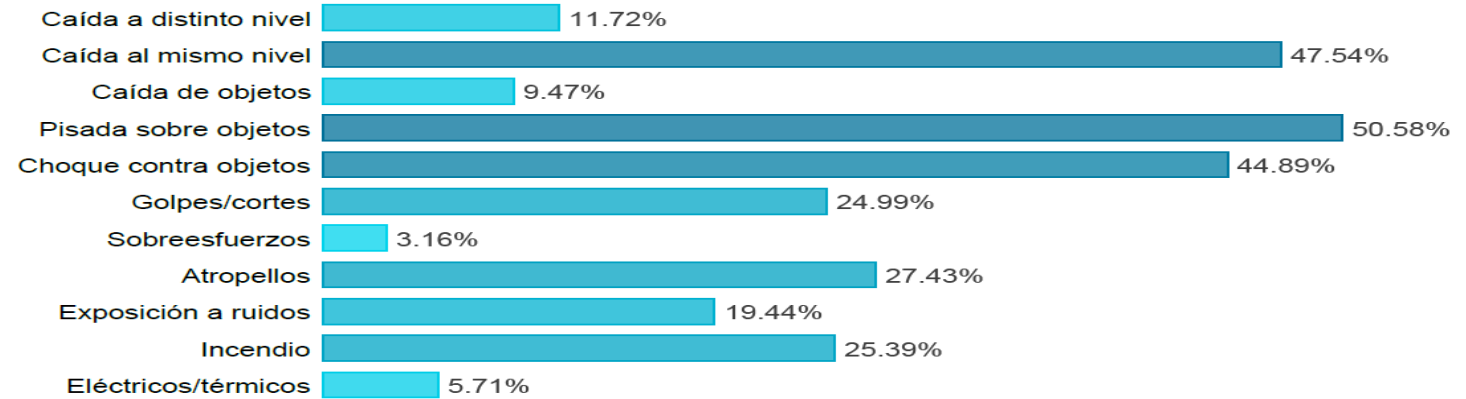
IDEAS (+)	Pautas de entrenamiento
COMPETENCIAS: <ul style="list-style-type: none"> Atención a los detalles. 	<ul style="list-style-type: none"> Habilidades sociales y de comunicación para evitar intervenciones disruptivas en determinados contextos. Técnicas de concreción de ideas para evitar la tendencia a dispersión, adicción digital, pensamientos abstractos o excesivamente ajenos a la realidad del momento.
VALORES (+)	Pautas de entrenamiento
COMPETENCIAS: <ul style="list-style-type: none"> Capacidad de planificación. 	<ul style="list-style-type: none"> Psicoeducación sobre valores para afrontar con menor coste emocional las situaciones que considere moralmente disruptivas.
SENSIBILIDAD A LOS DEMÁS (-)	Pautas de entrenamiento
COMPETENCIAS: <ul style="list-style-type: none"> Control de seguridad. Prudencia. 	<ul style="list-style-type: none"> Psicoeducación en valores, en empatía y en emociones para ofrecerle una visión más ajustada de las reacciones negativas que pueden provocar en los demás el egoísmo y la hipocresía.
ORDEN (-)	Pautas de entrenamiento
COMPETENCIAS: <ul style="list-style-type: none"> Disciplina. 	<ul style="list-style-type: none"> Psicoeducación sobre los beneficios de ser organizado/a y la optimización del tiempo. Técnicas para la priorización de necesidades y la estructuración correcta de tareas.

EJEMPLO
 Informe Empresa



Informe de Evaluado

ALERTAS DE RIESGO



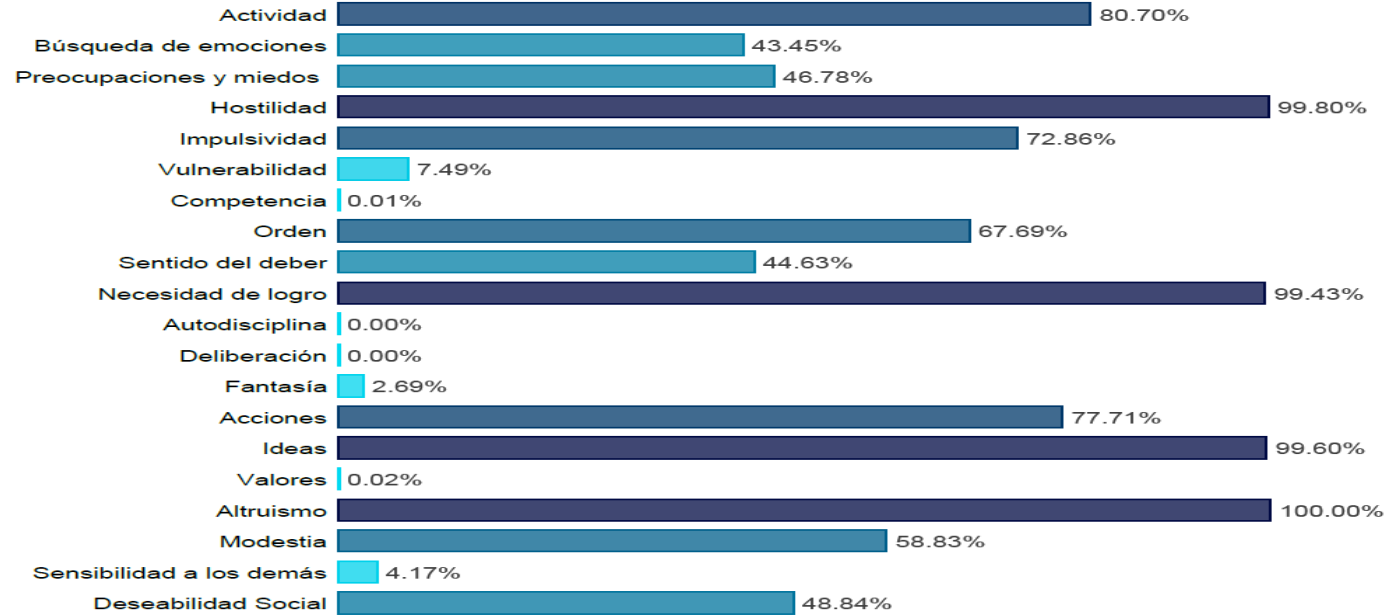
EJEMPLO
 Informe Empleado

PRIORIDAD MEDIA O MODERADA

Riesgo	Factores implicados
Caída al mismo nivel	<ul style="list-style-type: none"> • Actividad (A) • Búsqueda de emociones (A) • Ansiedad (A) • Hostilidad (A) • Impulsividad (A) • Orden (B) • Sentido del deber (B) • Necesidad de logro (B) • Autodisciplina (B) • Deliberación (B) • Fantasía (A) • Ideas (A) • Valores (A) • Altruismo (B) • Modestia (B) • Sensibilidad a los demás



FACTORES PRIMARIOS



EJEMPLO
 Informe Empleado

RESULTADOS

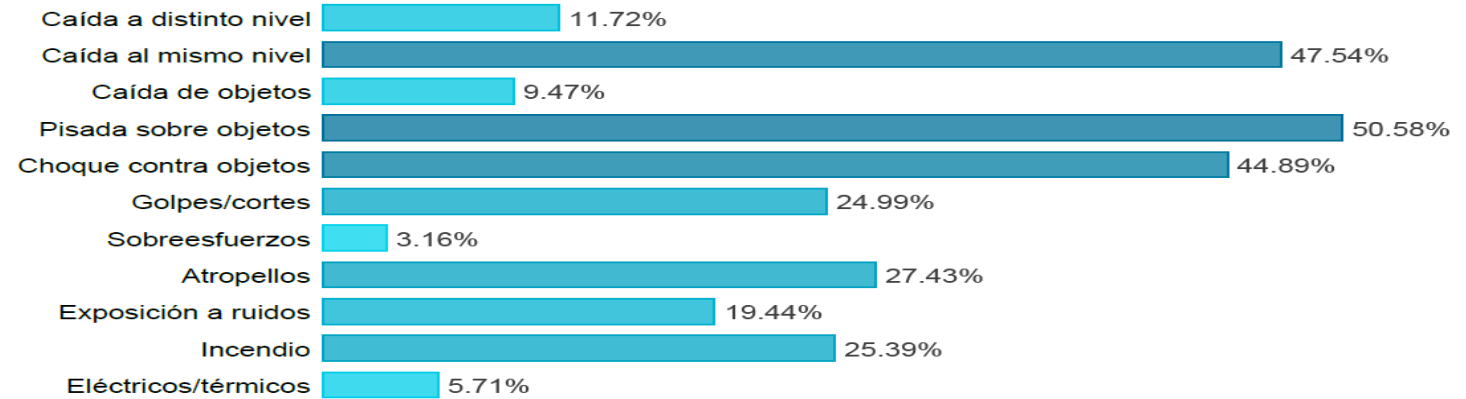
ACTIVIDAD

De carácter dinámico, le resulta natural emprender nuevas iniciativas para sentirse ocupado y activo. Se sentirá cómodo realizando múltiples tareas a la vez, manteniendo un alto nivel de actividad y lidiando con imprevistos y variaciones que le permitan invertir de forma productiva toda su energía. Con una adecuada dirección, puede llegar a ser un promotor entusiasta de la actividad preventiva. Por lo general requiere poco tiempo para hacer el trabajo, pero puede sentir cierto desasosiego cuando no mantiene todo su tiempo ocupado ni le surgen cosas nuevas que hacer. Es posible que por ello busque actividad y variaciones que le hagan salirse de los procedimientos o perder la concentración, y con ello incrementar su exposición al riesgo en momentos de inactividad, ante tareas muy rutinarias, realizando procesos monótonos, o en actividades que demanden mucho control y vigilancia sostenida. Por otro lado, este rasgo le hace más propenso a asumir cargas excesivas de trabajo y de responsabilidad, y por tanto a sufrir problemas de cansancio que aumenten el riesgo de distracciones en momentos puntuales. A modo de ejemplo, pueden aplicarse de manera preventiva según el caso, programas de descanso (p.e: higiene del sueño), técnicas de atención mantenida, técnicas de control de impulsos y relajación, análisis y reestructuración cognitiva sobre la percepción subjetiva del riesgo, puebas de realidad de los riesgos vividos u ocasionados, y formación en técnicas de organización, jerarquización de necesidades, estructuración de tareas y gestión del tiempo.



Informe de Evaluado

ALERTAS DE RIESGO



EJEMPLO
 Informe Empresa

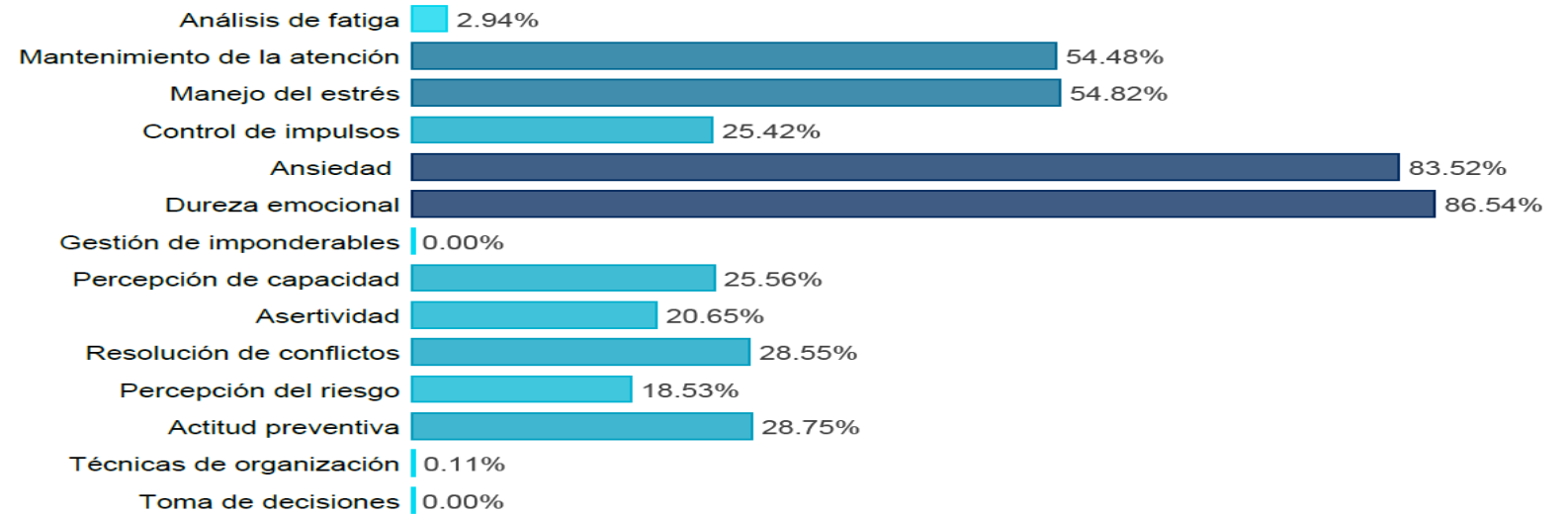
PRIORIDAD MEDIA O MODERADA

Riesgo	Factores implicados
Caída al mismo nivel	<ul style="list-style-type: none"> • Actividad (A) • Búsqueda de emociones (A) • Ansiedad (A) • Hostilidad (A) • Impulsividad (A) • Orden (B) • Sentido del deber (B) • Necesidad de logro (B) • Autodisciplina (B) • Deliberación (B) • Fantasía (A) • Ideas (A) • Valores (A) • Altruismo (B) • Modestia (B) • Sensibilidad a los demás



Informe de Evaluado

ENTRENAMIENTO



EJEMPLO
 Informe Empresa

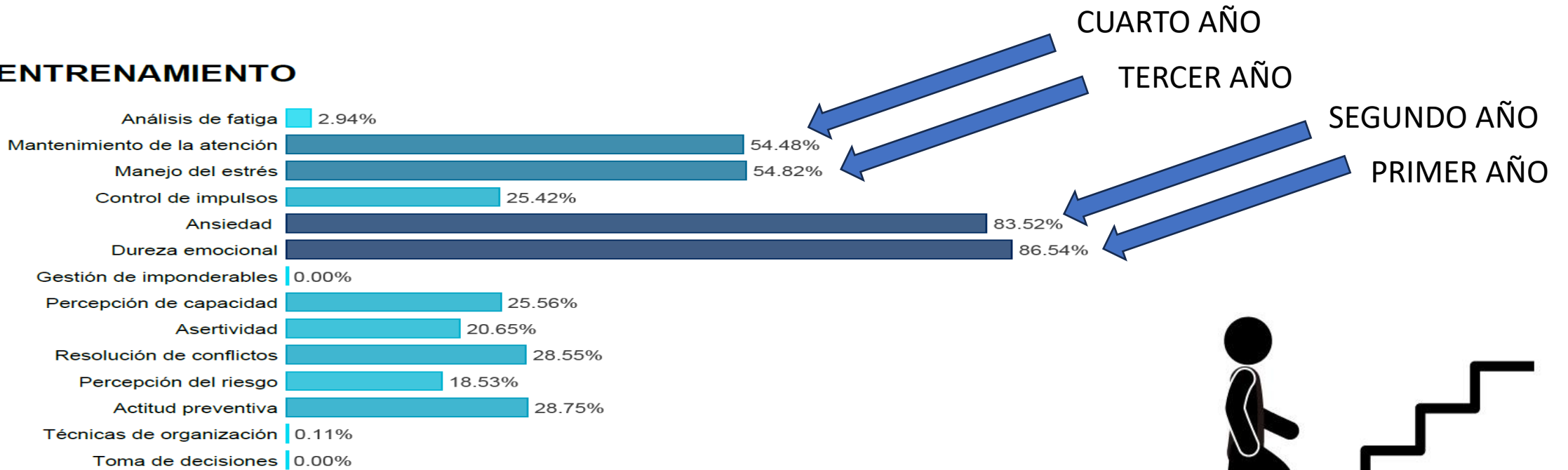
PRIORIDAD ALTA

Ansiedad	Evaluación y si procede, tratamiento asociado de posibles estados de ansiedad, angustia, temor o preocupación capaces de generar directa o indirectamente comportamientos potenciadores del riesgo por bloqueos emocionales, pérdidas de concentración, conductas desordenadas o errores.
Dureza emocional	Evaluación y si procede, tratamiento asociado de posibles estados de frustración e insatisfacción vital capaces de generar comportamientos hostiles, agresivos, temerarios, negligentes, o poco sensibles con las posibles consecuencias de los riesgos personales o colectivos.



PLAN DE CARRERA PROFESIONAL = PLAN DE CARRERA EN COMPETENCIAS DE SyST

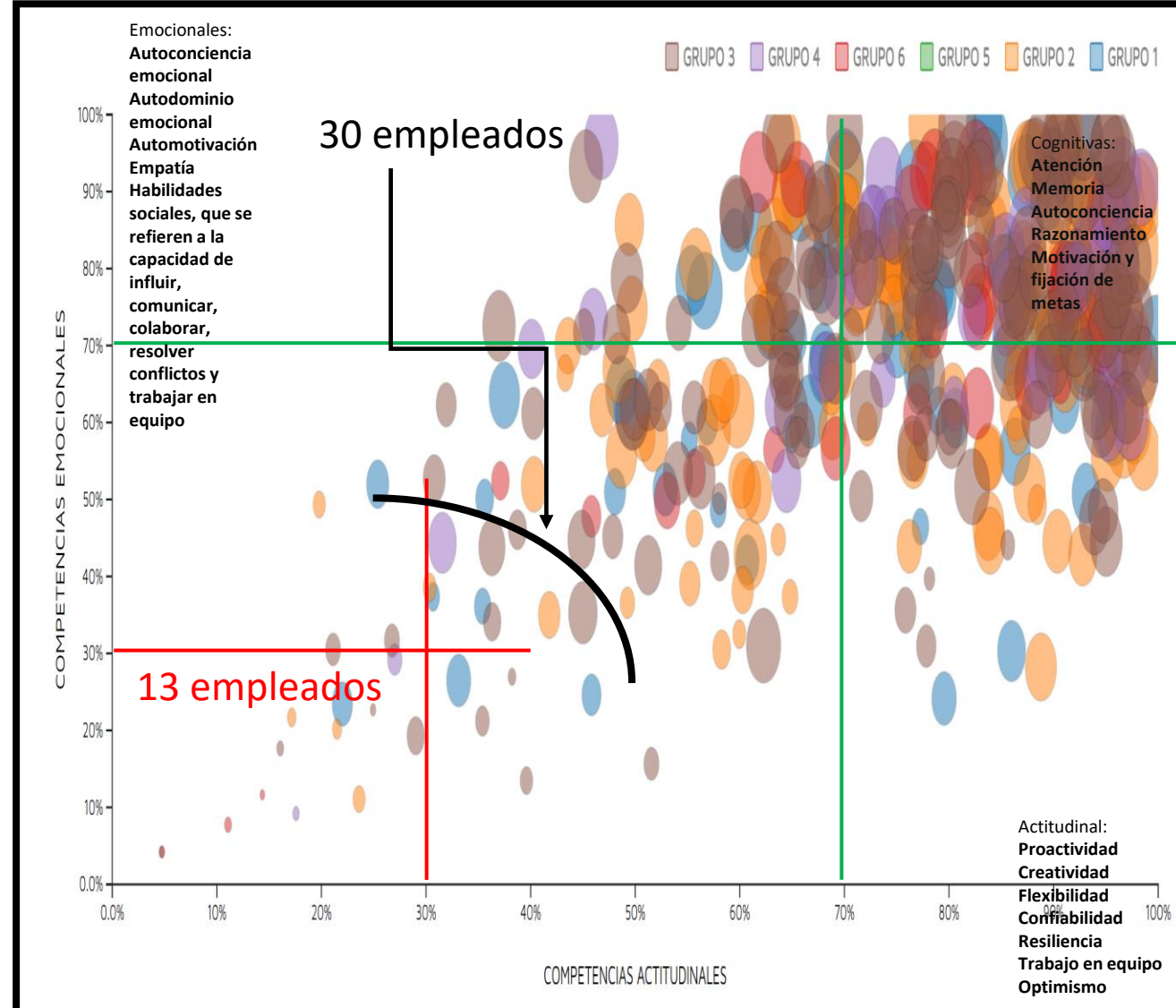
ENTRENAMIENTO





AJUSTE COMPETENCIAS DEL EMPLEADO VS COMPETENCIAS PSICOEMOCIONALES REQUERIDAS EN EL PUESTO DE TRABAJO

GRUPO BF	FACETA	e1	e2	e3	e4	e5	e6
NEUROTICISMO	Ansiedad	31.58 %	37.82 %	39.99 %	29.47 %	47.25 %	45.16 %
	Hostilidad	42.06 %	41.65 %	42.63 %	37.09 %	36.09 %	40.02 %
	Depresión	34.63 %	39.17 %	42.71 %	27.81 %	39.99 %	42.37 %
	Ansiedad Social	26.04 %	26.00 %	26.58 %	23.44 %	35.12 %	27.97 %
	Impulsividad	30.74 %	33.15 %	31.99 %	28.86 %	23.33 %	33.63 %
	Vulnerabilidad	33.68 %	33.47 %	34.96 %	28.67 %	40.70 %	44.84 %
EXTROVERSIÓN	Cordialidad	55.35 %	59.46 %	53.76 %	59.48 %	48.75 %	56.01 %
	Gregarismo	54.18 %	47.53 %	45.79 %	51.42 %	40.13 %	40.45 %
	Asertividad	55.18 %	49.42 %	56.60 %	63.40 %	62.74 %	48.13 %
	Actividad	48.88 %	53.19 %	47.74 %	47.89 %	43.62 %	55.69 %
	Búsqueda De Emociones	66.01 %	54.19 %	57.36 %	52.10 %	72.93 %	53.36 %
APERTURA	Emociones Positivas	41.95 %	47.29 %	40.41 %	40.30 %	45.88 %	52.76 %
	Fantasía	36.70 %	33.31 %	36.33 %	37.78 %	42.60 %	39.71 %
	Estética	48.22 %	49.05 %	48.66 %	60.39 %	50.95 %	59.18 %
	Sentimientos	59.05 %	57.49 %	56.90 %	58.43 %	63.52 %	60.50 %
	Acciones	56.18 %	57.16 %	55.71 %	54.45 %	63.75 %	52.94 %
	Ideas	48.97 %	54.01 %	56.11 %	56.21 %	59.45 %	49.57 %
AFABILIDAD	Valores	39.55 %	52.10 %	46.16 %	52.39 %	56.23 %	51.58 %
	Confianza	57.09 %	55.96 %	55.48 %	55.99 %	68.68 %	56.61 %
	Franqueza	29.60 %	25.91 %	32.18 %	30.79 %	47.85 %	29.84 %
	Altruismo	55.24 %	54.89 %	52.53 %	60.64 %	70.27 %	50.06 %
	Actitud Conciliadora	49.98 %	53.55 %	52.37 %	56.07 %	40.78 %	48.02 %
	Modestia	65.97 %	66.46 %	63.84 %	64.59 %	70.49 %	65.50 %
RESPONSABILIDAD	Sensibilidad	60.01 %	60.56 %	58.77 %	52.58 %	65.90 %	59.91 %
	Competencia	56.22 %	60.81 %	58.84 %	59.19 %	55.16 %	50.27 %
	Orden	61.24 %	57.69 %	57.41 %	61.29 %	55.22 %	48.45 %
	Sentido Del Deber	54.72 %	60.39 %	55.41 %	62.89 %	56.22 %	54.86 %
	Necesidad De Logro	64.81 %	65.56 %	61.54 %	67.36 %	46.65 %	57.77 %
	Autodisciplina	63.85 %	68.56 %	60.58 %	62.80 %	54.88 %	61.16 %
Deliberación	Deliberación	70.30 %	73.46 %	69.57 %	63.27 %	71.22 %	64.56 %





CRITERIOS DE INTERVENCIÓN

- + SUPERIOR AL 80%
- + ENTRE EL 50% Y EL 80%
- + INFERIOR AL 50%

METODOLOGÍA

- + PRESENCIAL
- + ON LINE



TIPO DE ENTRENAMIENTO

- + GRUPAL
- + INDIVIDUAL

TIEMPOS DE INTERVENCIÓN

- + 4 SESIONES DE 2 HORAS
- + 2 SESIONES DE 4 HORAS
- + 2 SESIONES DE 8 HORAS





Listado de entrenamientos posibles		Numero sesiones	Preci	Nº max por grup
Análisis de fatiga	Análisis de la fatiga física, estimular o emocional y en su caso, programas dirigidos a reducir las posibles pérdidas de concentración asociadas (p,e,; higiene del sueño).	2 de 4 horas		Maximo 10
Mantenimiento de la atención	Programas de intervención dirigidos a favorecer el control de las distracciones y el mantenimiento de la capacidad de concentración sostenida en una actividad.	4 de 2 horas.		Maximo 10
Control de impulsos	Programas destinados a favorecer el control de las conductas automatizadas (ira, caprichos, miedos, hiperactividad, emotividad,..), y a reducir la probabilidad de errores, distracciones, negligencias o imprudencias asociadas a la falta de reflexión (p.e: relajación, adaptativas,..)	4 de 2 horas.		Maximo 10
Resolución de conflictos	Programas de entrenamiento y técnicas que tienen como objetivo relativizar los prejuicios sobre otros, rebajar la activación fisiológica en situaciones conflictivas, moderar la expresión de emociones, mejorar las estrategias de relación y la resolución de los conflictos. Es aplicable cuando existan o puedan surgir fricciones personales que puedan dar lugar a situaciones de riesgo innecesarias por ofuscación, provocaciones, bloqueos emocionales o errores.	2 de 4 horas		Maximo 10
Técnicas de organización	Entrenamiento en técnicas de organización, de jerarquización de necesidades, de estructuración de tareas y de gestión del tiempo. Esta estrategia puede reducir la probabilidad de que surjan errores asociados a los estados de ansiedad típicos cuando hay que afrontar nuevas exigencias, imprevistos, cambios en las rutinas de trabajo o tareas múltiples y variadas que permiten un escaso margen de tiempo y reflexión.	2 de 4 horas		Maximo 10

TIPO DE ENTRENAMIENTO
+ GRUPAL

METODOLOGÍA
+ PRESENCIAL

OBSERVACIONES
+ Desplazamientos incluidos*
+ Incluido la elaboración del PMP**
+ Seguimiento mensual de ejecución y desarrollo del PMP, a través de telefono/mail, durante 3 meses, a presupuestar aparte.

- * Incluido para Madrid y Barcelona. Resto de localizaciones a valorar/presupuestar.
- ** PMP: Plan de Mejora Personal



Listado de entrenamientos posibles	
Ansiedad	Evaluación y si procede, tratamiento asociado de posibles estados de ansiedad, angustia, temor o preocupación capaces de generar directa o indirectamente comportamientos potenciadores del riesgo por bloqueos emocionales, pérdidas de concentración, conductas desordenadas o errores.
Dureza emocional	Evaluación y si procede, tratamiento asociado de posibles estados de frustración e insatisfacción vital capaces de generar comportamientos hostiles, agresivos, temerarios, negligentes, o poco sensibles con las posibles consecuencias de los riesgos personales o colectivos.
Gestión de imponderables	Programas para analizar, y en su caso aliviar los sentimientos de inequidad o indignidad originados por fracasos inevitables fruto de la falta de recursos, situaciones injustas u otros imponderables. Estas estrategias de intervención suelen emplearse cuando existe una alta autoexigencia, afán de superación, disciplina, o tendencia a asumir compromisos, cargas de trabajo y responsabilidades a veces excesivas.
Percepción de capacidad	Programas de reestructuración cognitiva dirigidos a analizar, y en su caso ajustar una percepción distorsionada por infravaloración de las propias capacidades, la cual puede ser causa de frustraciones, falta de autoconfianza y por tanto de comportamientos de riesgo asociados a estos estados emocionales.
Percepción del riesgo	Programa de análisis y reestructuración cognitiva dirigido a mejorar la capacidad subjetiva para anticipar situaciones potencialmente peligrosas, detectar señales de amenaza o peligro, y mantenerse alerta con todas las precauciones necesarias.
Actitud preventiva	Programas de entrenamiento, reestructuración cognitiva e incentivación (p.e.: contratos emocionales asociados a comportamientos concretos) dirigidos a facilitar la interiorización de una actitud preventiva adecuada, ajustar la percepción de responsabilidad sobre las consecuencias negativas que sus actos pueden provocar para la seguridad propia y la de los demás (p.e.: técnicas de pruebas de realidad sobre los riesgos vividos u ocasionados), y a evitar hábitos de comportamiento que aumenten su exposición al riesgo por falta de meticulosidad, de planificación, de disciplina, de constancia, de compromiso personal o de sentido colectivo.
Toma de decisiones	Entrenamiento en técnicas dirigidas a mejorar la capacidad para enfocar y analizar los problemas de manera flexible, definir los objetivos, planificar las acciones y tomar las decisiones con una perspectiva operativa y eficaz. Es aplicable especialmente en contextos una clave para la seguridad puede ser la capacidad de respuesta eficaz fuera de los itinerarios conocidos.

TIPO DE ENTRENAMIENTO

+ INDIVIDUAL

METODOLOGÍA

+ VIDEOCONFERENCIA

COSTE

+ por empleado

OBSERVACIONES

- + Precio por 4 sesiones de 50'
- + Sesiones realizadas por videoconferencia
- + Incluido la elaboración del PMP**
- + Seguimiento mensual de ejecución y desarrollo del PMP, a través de teléfono/mail, durante 3 meses, a presupuestar aparte.

** PMP: Plan de Mejora Personal



Listado de entrenamientos posibles		Metodología de Entrenamiento	Preci	Nº max por grup
Manejo del estrés	Entrenamiento en técnicas para afrontar y controlar el estrés y los posibles errores asociados potenciales generadores de comportamientos de riesgo (p.e: desensibilización sistemática, inoculación al estrés, técnicas de afrontamiento adaptativas para situaciones clave, biofeedback, EMDR,..).	Fitness Emocional Online Completo (5 modulos)		precio por empleado
Asertividad	Entrenamiento en comunicación asertiva y gestión de emociones incongruentes que se suscitan en la interacción con otras personas. Puede evitar situaciones de riesgo derivadas de la inhibición para solicitar mejoras, decir que no, o mantener los propios criterios, sobre todo cuando en el entorno inmediato no existe una cultura preventiva adecuada.	Fitness Emocional Online: 1 modulo: Comunicación		precio por empleado

TIPO DE ENTRENAMIENTO

+ INDIVIDUAL

METODOLOGÍA

+ ON LINE

** PMP: Plan de Mejora Personal

OBSERVACIONES F.E. COMPLETO

+ Curso de 20 horas.

+ Incluido la elaboración del PMP**

+ Seguimiento mensual de ejecución y desarrollo del PMP, a través de teléfono/mail, durante 3 meses, a presupuestar aparte.

OBSERVACIONES F.E. 1 módulo

+ Curso de 4 horas.

+ Incluido la elaboración del PMP**

+ Seguimiento mensual de ejecución y desarrollo del PMP, a través de teléfono/mail, durante 3 meses, a presupuestar aparte.

EJEMPLO DE INTERVENCIÓN

Listado de entrenamientos posibles		Metodología de Entrenamiento	Nº max por grupo	PUESTOS															TOTALES		
Entrenamiento	Descripción			Trabajador 1	Trabajador 2	Trabajador 3	Trabajador 4	Trabajador 5	Trabajador 6	Trabajador 7	Trabajador 8	Trabajador 9	Trabajador 10	Trabajador 11	Trabajador 12	Trabajador 13	Trabajador 14	Trabajador 15	TOTAL	Formación On Line	Entrenamiento Individual
Análisis de fatiga	Análisis de la fatiga física, estimular o emocional y en su caso, programas dirigidos a reducir las posibles pérdidas de concentración asociadas (p.e., higiene del sueño).	Presencial. Grupal.	Maximo 10							1							1	2			2
Mantenimiento de la atención	Programas de intervención dirigidos a favorecer el control de las distracciones y el mantenimiento de la capacidad de concentración sostenida en una actividad.	Mindfulness. Atención, concentración	Maximo 10					1	1		1							3			3
Manejo del estrés	Entrenamiento en técnicas para afrontar y controlar el estrés y los posibles errores asociados potenciales generadores de comportamientos de riesgo (p.e.: desensibilización sistemática, inoculación al estrés, técnicas de afrontamiento adaptativas para situaciones clave, biofeedback, EMDR...)	Fitness Emocional Online Completo	precio por empleado. Curso on line de 2o horas										1	1				3	3		
Control de impulsos	Programas destinados a favorecer el control de las conductas automatizadas (ira, caprichos, miedos, hiperactividad, emotividad...), y a reducir la probabilidad de errores, distracciones, negligencias o imprudencias asociadas a la falta de reflexión (p.e.: relajación, adaptativas...)	Mindfulness. Impulsividad. Grupal	Maximo 10					1	1		1	1						4			4
Ansiedad	Evaluación y si procede, tratamiento asociado de posibles estados de ansiedad, angustia, temor o preocupación capaces de generar directa o indirectamente comportamientos potenciadores del riesgo por bloqueos emocionales, pérdidas de concentración, conductas desordenadas o errores.	Presencial. Individual.	precio por empleado. 4 sesiones por videoconferencia de 50 minutos	1	1	1	1	1	1							1		9		9	
Dureza emocional	Evaluación y si procede, tratamiento asociado de posibles estados de frustración e insatisfacción vital capaces de generar comportamientos hostiles, agresivos, temerarios, negligentes, o poco sensibles con las posibles consecuencias de los riesgos personales o colectivos.	Presencial. Individual.	precio por empleado. 4 sesiones por videoconferencia de 50 minutos	1	1	1			1	1				1	1	1	1	11		11	
Gestión de imponderables	Programas para analizar, y en su caso aliviar los sentimientos de inequidad o indignidad originados por fracasos inevitables fruto de la falta de recursos, situaciones injustas u otros imponderables. Estas estrategias de intervención suelen emplearse cuando existe una alta autoexigencia, afán de superación, disciplina, o tendencia a asumir compromisos, cargas de trabajo y responsabilidades a veces excesivas.	Presencial. Individual.	precio por empleado. 4 sesiones por videoconferencia de 50 minutos				1				1				1	1		4		4	
Percepción de capacidad	Programas de reestructuración cognitiva dirigidos a analizar, y en su caso ajustar una percepción distorsionada por infravaloración de las propias capacidades, la cual puede ser causa de frustraciones, falta de autoconfianza y por tanto de comportamientos de riesgo asociados a estos estados emocionales.	Presencial. Individual.	precio por empleado. 4 sesiones por videoconferencia de 50 minutos	1	1	1			1					1	1	1		9		9	
Asertividad	Entrenamiento en comunicación asertiva y gestión de emociones incongruentes que se suscitan en la interacción con otras personas. Puede evitar situaciones de riesgo derivadas de la inhibición para solicitar mejoras, decir que no, o mantener los propios criterios, sobre todo cuando en el entorno inmediato no existe una cultura preventiva adecuada.	Fitness Emocional Online: 1 modulo: Comunicación	precio por empleado. Curso on line de 5 horas										1	1				2	2		
Resolución de conflictos	Programas de entrenamiento y técnicas que tienen como objetivo relativizar los prejuicios sobre otros, rebajar la activación fisiológica en situaciones conflictivas, moderar la expresión de emociones, mejorar las estrategias de relación y la resolución de los conflictos. Es aplicable cuando existan o puedan surgir fricciones personales que puedan dar lugar a situaciones de riesgo innecesarias por ofuscación, provocaciones, bloqueos emocionales o errores.	Presencial. Grupal.	Maximo 10	1	1	1		1	1	1	1	1			1	1	1	11			11
Percepción del riesgo	Programa de análisis y reestructuración cognitiva dirigido a mejorar la capacidad subjetiva para anticipar situaciones potencialmente peligrosas, detectar señales de amenaza o peligro, y mantenerse alerta con todas las precauciones necesarias.	Presencial. Individual.	precio por empleado. 4 sesiones por videoconferencia de 50 minutos							1								3		3	
Actitud preventiva	Programas de entrenamiento, reestructuración cognitiva e incentivación (p.e.: contratos emocionales asociados a comportamientos concretos) dirigidos a facilitar la interiorización de una actitud preventiva adecuada, ajustar la percepción de responsabilidad sobre las consecuencias negativas que sus actos pueden provocar para la seguridad propia y la de los demás (p.e.: técnicas de pruebas de realidad sobre los riesgos vividos u ocasionados), y a evitar hábitos de comportamiento que aumenten su exposición al riesgo por falta de meticulosidad, de planificación, de disciplina, de constancia, de compromiso personal o de sentido colectivo.	Presencial. Individual.	precio por empleado. 4 sesiones por videoconferencia de 50 minutos		1	1				1								3		3	
Técnicas de organización	Entrenamiento en técnicas de organización, de jerarquización de necesidades, de estructuración de tareas y de gestión del tiempo. Esta estrategia puede reducir la probabilidad de que surjan errores asociados a los estados de ansiedad típicos cuando hay que afrontar nuevas exigencias, imprevistos, cambios en las rutinas de trabajo o tareas múltiples y variadas que permiten un escaso margen de tiempo y reflexión.	Presencial. Grupal.	Maximo 10								1	1			1			3			3
Toma de decisiones	Entrenamiento en técnicas dirigidas a mejorar la capacidad para enfocar y analizar los problemas de manera flexible, definir los objetivos, planificar las acciones y tomar las decisiones con una perspectiva operativa y eficaz. Es aplicable especialmente en contextos una clave para la seguridad puede ser la capacidad de respuesta eficaz fuera de los itinerarios conocidos.	Presencial. Individual.	precio por empleado. 4 sesiones por videoconferencia de 50 minutos													1		2		2	

EJEMPLO DE INTERVENCION

Empleados	Autoliderazgo Emocional				Resolución Saludable						Comunicación y Gestión Conflictos		Autoconsciencia y Atención	
	Análisis Fatiga	Mantenimiento Atención	Percepción Riesgos	Actitud Preventiva	Gestión Estrés	Control Impulsos	Gestión Ansiedad	Dureza Emocional	Gestión Imponderables	Autopercepción Capacidad	Técnicas Asertivas	Resolución Conflictos	Técnicas Organización	Toma Decisiones
Empleado 1	34%	34%	57%	29%	31%	60%	62%	9%	80%	47%	30%	70%	31%	71%
Empleado 2	75%	37%	82%	32%	35%	43%	9%	29%	85%	8%	52%	57%	42%	50%
Empleado 3	75%	27%	4%	29%	84%	3%	34%	31%	71%	79%	84%	25%	14%	69%
Empleado 4	25%	75%	78%	52%	30%	96%	89%	67%	48%	38%	35%	67%	75%	54%
Empleado 5	27%	73%	83%	58%	28%	68%	46%	43%	4%	25%	46%	54%	78%	12%
Empleado 6	99%	32%	64%	21%	44%	56%	49%	27%	96%	32%	43%	77%	40%	51%
Empleado 7	27%	84%	70%	67%	53%	56%	44%	42%	39%	55%	60%	39%	56%	63%
Empleado 8	72%	50%	73%	12%	30%	79%	70%	65%	93%	50%	44%	57%	46%	51%
Empleado 9	65%	41%	78%	13%	39%	40%	14%	25%	99%	49%	48%	43%	33%	63%
Empleado 10	62%	37%	60%	14%	51%	63%	63%	26%	93%	63%	38%	61%	38%	63%

Autoliderazgo Emocional

Gestión estrés, control impulsos, gestión ansiedad, dureza emocional, gestión imponderables, autopercepción capacidad

Resolución Saludable

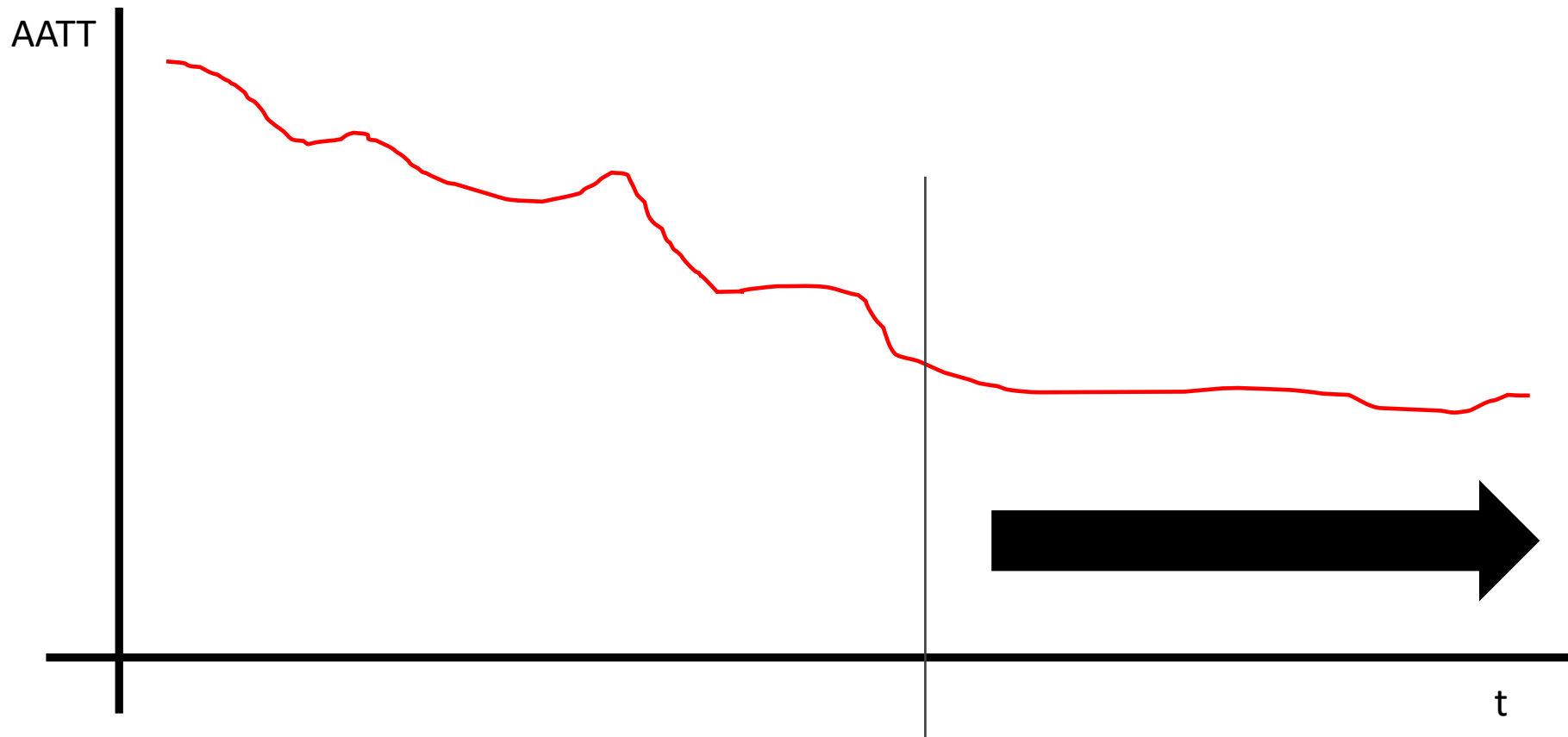
Técnicas organización tiempo - Toma decisiones

Comunicación y Gestión Conflictos

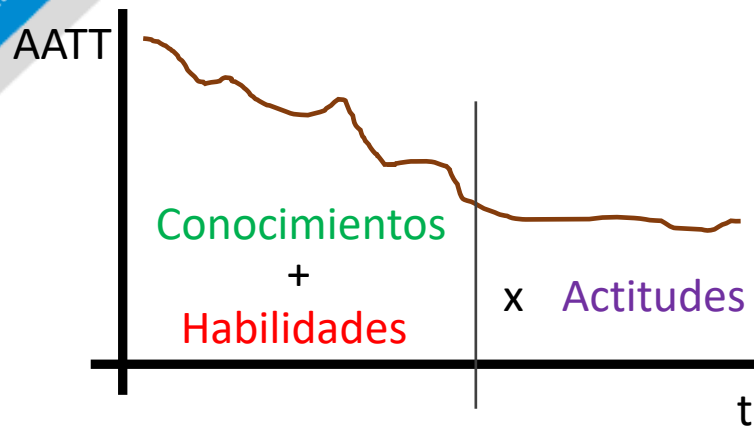
Técnicas asertivas, resolución conflictos

Autoconsciencia y Atención

Atención - Análisis fatiga (Higiene Sueño) Percepción riesgo- Actitud preventiva



¿? Porque hay un momento, a partir del cual no se continua reduciendo la siniestralidad laboral ¿?»



Las competencias son las características, derivadas de **aptitudes**, **conocimientos**, **destrezas**, **actitudes** y **valores**, que están asociadas con un desempeño exitoso.



COMPETENCIAS DE SEGURIDAD Y SALUD

«El nivel de **conocimientos**, **habilidades** y **actitudes** que una persona desarrolla en su trabajo con espíritu de excelencia preventiva»

+ Conocimientos: MUY DESARROLLADO y relativamente fácil de alcanzar

+ Habilidades: MENOS DESARROLLADO y mas complicado de alcanzar. Requiere "practicar"

x Actitudes: NO ES QUE NO SE HAYA DESARROLLADO → NI IMAGINAR QUE HAY QUE ABORDARLO

← Requiere abordar los FACTORES DE PERSONALIDAD →





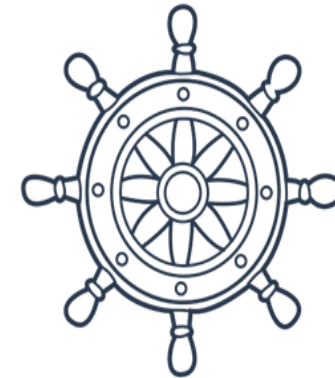
Pese a que las tendencias de comportamiento son muy estables, con estas recomendaciones se pretende minimizar los comportamientos peligrosos y/o potenciar conductas preventivas y protectoras frente al riesgo laboral. Nuestro modelo de modificación de conducta está sustentado con el autoconocimiento y autoaceptación de la persona, para su posterior autogobierno o autocontrol.



AUTOCONOCIMIENTO



AUTOACEPTACIÓN



AUTOGOBIERNO



En donde se puede aplicar ésta herramienta ?

- **Empresas maduras en PRL**
- **Empresas con una cultura solida de Sys**
- **Puestos de trabajo y/o actividad peligrosos**
- **Actividades aisladas o riesgos para terceros**
- **Trabajadores poli-accidentados**
- **Nuevas contrataciones**
- **CAE: homologación de trabajadores subcontratados**

NUESTRO OBJETIVO

EL COMPORTAMIENTO SEGURO COMO UN SELLO DE IDENTIDAD DE LOS MANDOS y EMPLEADOS



Para nosotros, el futuro de la PRL, no es la eliminación de los factores de riesgo, que también, puesto que éstos siempre van a estar ahí, por ser inherentes al trabajo, sino que es, la aplicación de la ciencia y la tecnología, para conocer como son los empleados/mandos y acompañarlos en un proceso de transformación y desarrollo en competencias de seguridad, salud y liderazgo preventivo.

Lo importante es conseguir un cambio en el comportamiento del empleado/mando, consiguiendo que este mejore e interiorice la seguridad y salud, como una base en el desempeño de su trabajo.





adiaz@apa.es



Antonio Díaz Ruiz
Director de Operaciones

T. +34 914 176 944
M. +34 629 358 786
adiaz@apa.es

Capitán Haya, 1 - Planta 15
28020 Madrid