



BIENESTAR  
**Y SALUD**  
**EMOCIONAL**

**YPF**

## EL FACTOR HUMANO EN LOS ACCIDENTES LABORALES

OCTUBRE / 2021

Lic. Paula Enriz  
Lic. Eugenia Olmedo

## Objetivos

- ✓ **Impulsar** los principios de la *Política de Seguridad, Protección del ambiente y Preservación de la Salud* mediante una actitud preventiva a favor de la vida saludable de todos los trabajadores en el ámbito de YPF.
- ✓ Contribuir al **mejoramiento del ambiente laboral y del rendimiento en el trabajo**.
- ✓ **Promoción, prevención y atención** de necesidades psicofísicas y emocionales de las personas.
- ✓ **Supervisar el tratamiento externo** que reciben las personas en licencia.

## Abordaje

- 1 • Sensibilización empresaria y psicoeducación para la adquisición de **herramientas** y perspectivas para **ganar bienestar, salud y calidad de vida**.
- 2 • Orientación individual para **acompañar personas** que se vean emocionalmente afectadas en su vida laboral y personal.

E-learning Salud Emocional

Fisiología del Estrés y riesgo de Accidentes

Talleres de Mindfulness

Talleres de Duelo

Talleres de estimulación cognitiva

Evaluación psicométricos

**PREVENCIÓN**

**ORIENTACIÓN**

**Y SEGUIMIENTO EVOLUTIVO**



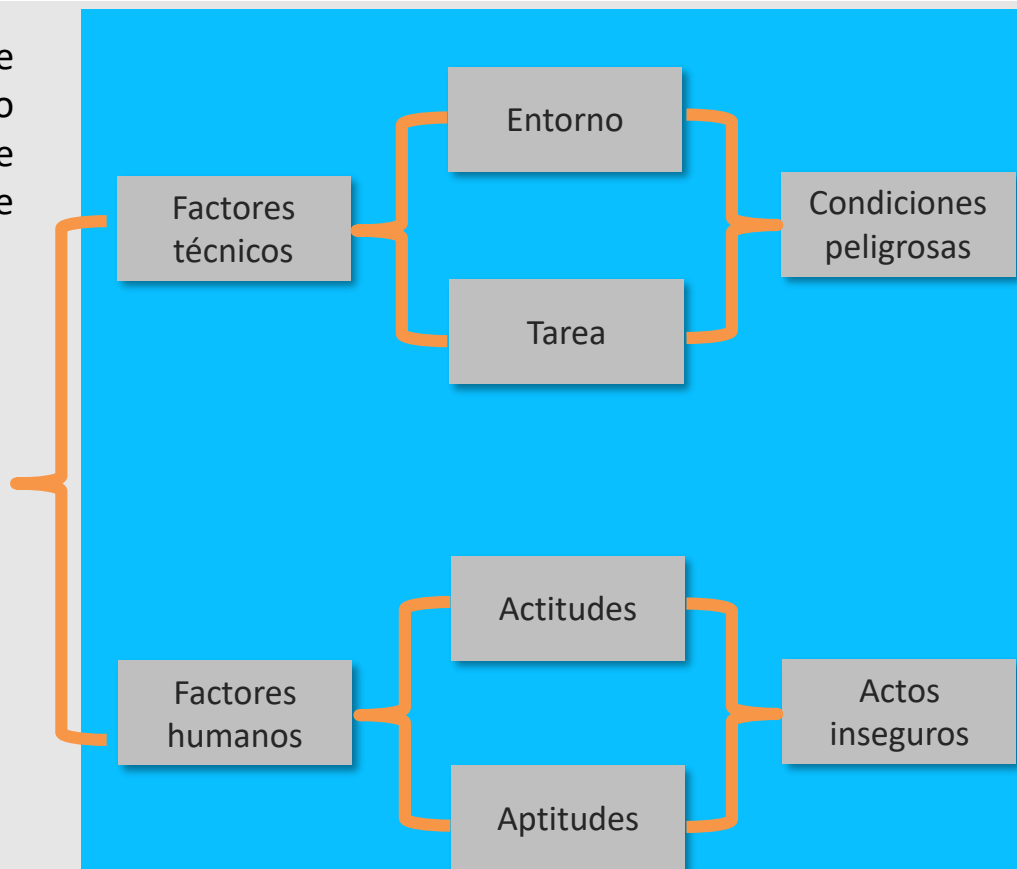
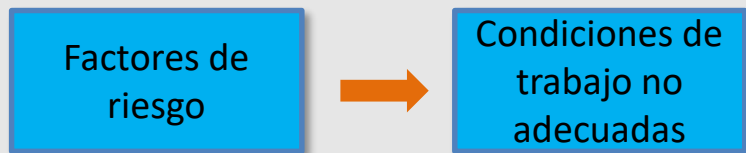
## EQUIPO AREA BIENESTAR Y SALUD EMOCIONAL

**GERENTE - Dra. Euti Mariana**

Lic. Gonzalo Pérez Bardeci – AREA BIENESTAR Y  
SALUD EMOCIONAL



Los **accidentes** son sucesos no deseados que irrumpen en el curso normal del trabajo alterándolo y que presentan la potencialidad de producir daños a las personas o a los bienes de diversa magnitud.



El «Factor humano» es el origen de los actos inseguros, que son acciones u omisiones humanas que ocasionan situaciones de riesgo generadoras de accidentes de trabajo.

Entre los factores de riesgo humanos encontramos:

- Falta de conocimientos o de capacitación.
- Falta de motivación.
- Incapacidad física o mental del trabajador.
- Existencia de conflictos laborales.
- Consumo y abuso de sustancias tóxicas.
- Problemas psicosociales.
- Negligencia, imprudencia y culpa.
- Acciones de terceros.

## ACTOS INSEGUROS DEBIDO A CONDICIONES PERSONALES:

- Incapacidad física o mental para el trabajo.
- Deficiente estado físico para el puesto.
- Dificultad de asimilación de las órdenes e instrucciones.

## ACTOS INSEGUROS DEBIDO A APTITUDES:

- Deficiente asimilación o interpretación de órdenes o instrucciones recibidas.
- Actos debidos a la impericia profesional.
- Actos debidos a la inexperiencia profesional.

## ACTOS INSEGUROS DEBIDO A ACTITUDES:

- Realización de tareas no asignadas o sin seguir los procedimientos establecidos.
- Incumplimiento de órdenes e instrucciones de trabajo.
- Incumplimiento de las normas de seguridad.
- Retirada o anulación de protecciones o dispositivos de seguridad.
- No utilización de equipos de protección individual.
- Uso indebido de herramientas o útiles de trabajo.
- Permanencia del trabajador en lugares no adecuados o prohibidos.

# ¿QUE HACE FALTA PARA QUE LA GENTE PUEDA TRABAJAR CON SEGURIDAD?



## EL MODELO TRICONCONDICIONAL DEL TRABAJO SEGURO

Deben darse **3 condiciones** en forma SIMULTANEA



1- que **PUEDA** hacerlo:



2- que **SEPA** hacerlo:



3- que **QUIERA** hacerlo:



Resultado:  
**TRABAJO SEGURO**

# ¿QUE HACE FALTA PARA QUE LA GENTE PUEDA TRABAJAR CON SEGURIDAD?

Que la persona **PUEDA HACERLO:**

Factores de naturaleza física: riesgos mecánicos, químicos, higiénicos, biológicos, ergonómicos, etc., en el medio de trabajo, en las maquinas, en los vehículos, en los materiales, en los productos. Disponibilidad de equipos de prevención, protección, salvamento y atención post- accidentes necesarios. El modo en que se organiza y supervisa el trabajo también facilita la seguridad e inseguridad.

Que la persona **SEPA HACERLO:**

Es saber trabajar seguro. Depende de factores aptitudinales, cognoscitivos y motores que implican conocimiento y habilidades personales. Formación y experiencia profesional. Cada trabajador debe conocer los métodos seguros de trabajo, recibir información y formación oportuna desde el inicio a su puesto de trabajo.

Para que una persona trabaje seguro es necesario que **QUIERA HACERLO**

## *ELEMENTOS DE MOTIVACION PARA QUERER HACERLO*

- Procesos cognitivos, motivacionales, y afectivos de cada persona.
- Se necesita que el trabajador esté motivado para trabajar seguro, se deben reforzar y estimular las conductas seguras, con el reconocimiento público de las buenas prácticas, que quizás sea uno de los incentivos positivos más eficaces y duraderos.
- Previamente en la organización debe existir un clima positivo, ausente de grandes conflictos, compromiso de la dirección y recursos para implementar el cambio.







## LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

SE REFIERE A LAS APTITUDES PARA RECONOCER Y REGULAR LAS EMOCIONES EN NOSOTROS MISMOS Y EN LOS DEMAS.

El liderazgo emocionalmente inteligente es vital para crear un CLIMA LABORAL que alimente a los empleados y que les anime a darlo todo de sí, EN FORMA SEGURA.

El clima laboral que genera el líder impacta directamente en el rendimiento de su equipo y la resultante de un TRABAJO SEGURO.



El clima laboral dispone para lograr

**SEGURIDAD PSICOLOGICA EN EL LUGAR DE TRABAJO:**

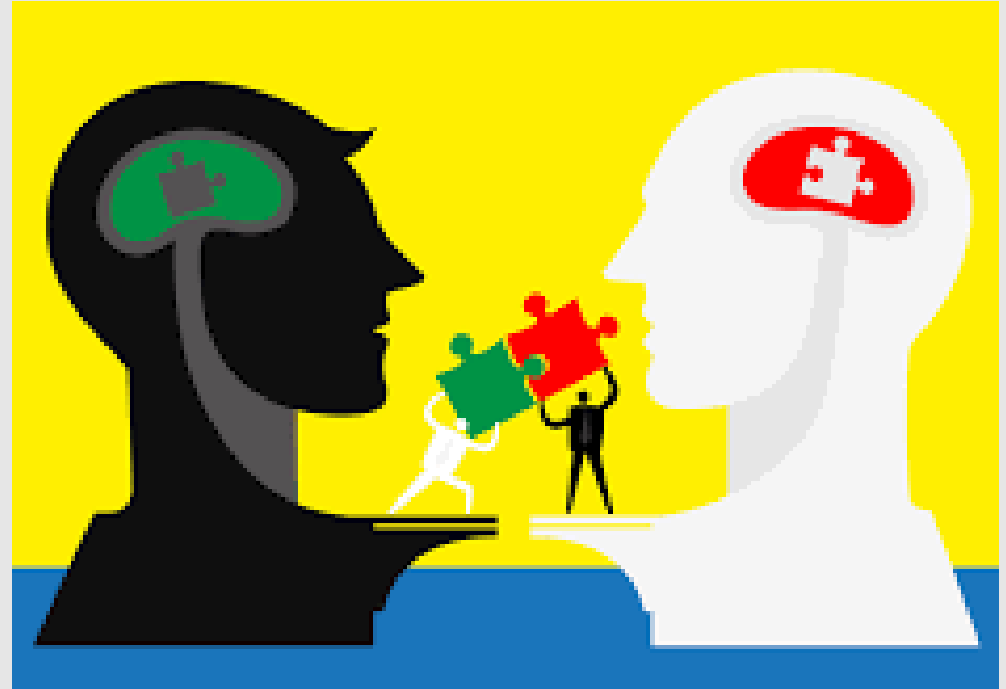
Genera menores niveles de estrés, mayor confianza y satisfacción en el trabajador.  
Predispone a las personas para exponer abiertamente sus ideas, dudas, preocupaciones y/o errores sin temor al juzgamiento y/o humillación.

<https://youtu.be/T2rkiZ-ZD08>



BIENESTAR  
**Y SALUD**  
**EMOCIONAL**

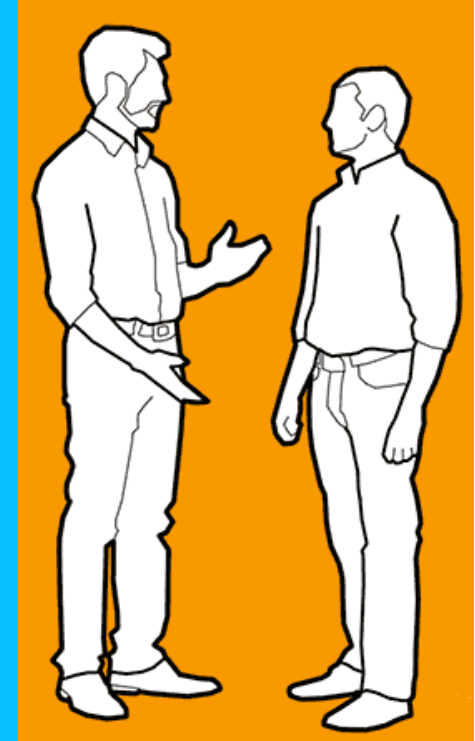
- ❖ Habilidad de escuchar no sólo lo que la persona está expresando directamente, sino también los sentimientos, ideas o pensamientos que subyacen a lo que se está diciendo.
- ❖ Para llegar a entender a alguien se precisa asimismo cierta **EMPATÍA**: saber ponerse en el lugar de la otra persona.



## BENEFICIOS DE LA ESCUCHA ACTIVA



1. Adquirimos información valiosa
2. Adquirimos **control**: para no conducirnos “a ciegas”
3. Genera **confianza**
4. Mostramos **interés** y comprensión
5. **Reduce defensas**, recelos y motiva a “abrirse más”
6. **Clarifica** al usuario
7. **Informa y orienta de que está siendo entendido**, y, si no es así, le orienta para enviar mensajes claros.



## COMO GENERAR LA INTERESCUCHA?



**TOTAL ATENCIÓN:** Lo expreso corporalmente. Mi mirada, mi cuerpo “habla” y le expreso mi mayor empatía al otro y mi valoración.

Todos necesitamos que se nos atienda. Es una necesidad humana básica.

Sin una atención elemental no hay posibilidad alguna de comunicación.



**NO INTERRUMPIR, SÍ PREGUNTAR:** Existen muy diversos modos de interrupción silenciosa: el otro habla, pero no lo escucha...estoy pensando en lo que voy a decir, o me molesta lo que está diciendo porque habla de mí y no estoy de acuerdo. Interrumpimos porque todos tenemos necesidad de ser escuchado. Lo que dice el otro dispara inmediatamente expresiones como “a mí me pasa lo mismo”...“me pasa peor que vos o eso no es así”.

## COMO GENERAR LA INTERESCUCHA?

### SE PUEDE PREGUNTAR, PERO NO SIEMPRE:

1. Para ayudar a quien escucho, a ir más a fondo de sí mismo, acompañándolo en sus niveles de registro, de conciencia y de comunicación.
2. Para favorecer una mayor reflexión.
3. Para no sacarlo al otro de sí mismo, para que no deje de ser protagonista.
4. Para que el otro experimente de verdad que sí tenemos confianza en él, y él puede tenerla para sí.
5. Que el escuchado tenga una verdadera experiencia de libertad y creatividad. Logrando así la inteligencia para reevaluar y emerger.







**TIEMPOS IGUALES:** En la co-escucha hay tiempos iguales porque todos tenemos la doble necesidad de ser escuchados y de escuchar. Los tiempos iguales permiten la práctica de poner la adecuada atención en mí, y la adecuada atención en el otro.



**CONFIDENCIALIDAD:** La intimidad reclama confidencialidad. Aquel que revela y desnuda sus sentimientos, necesidades y deseos, comparte sus secretos y con ellos los tesoros y abismos de su corazón. Las personas funcionarán mejor si las reglas de confidencialidad son estrictamente observadas por todos. Todas las personas necesitan un lugar seguro en donde esté bien no tener todas las respuestas, esté bien mostrar su molestia, y mostrar que a veces necesitan ayuda.

<https://youtu.be/LtMQDPAnauE>



Oír es precioso para el que escucha.

Proverbio egipcio



LA TOLERANCIA  
EMPIEZA POR ESCUCHAR  
PARA ENTENDER  
NO PARA CONTESTAR

@spiritualwoman



# Muchas gracias!!!

Lic. Eugenia Olmedo  
Lic. Paula Enriz



BIENESTAR  
**Y SALUD**  
**EMOCIONAL**