



DESTACAR LA PARTICIPACION DEL ELEMENTO HUMANO
ES DOBLEMENTE POSITIVO PARA LOGRAR METAS TRASADAS

RELACIONES HUMANAS

MUTUAL
0122
c.1

06958.

CAMARA CHILENA DE
LA CONSTRUCCION
Centro Documentación

GERENCIA DE PREVENCION DE RIESGOS
DEPTO. DE CAPACITACION



MUTUAL DE SEGURIDAD

RELACIONES HUMANAS

OBJETIVOS

- 1.- Destacar la participación del elemento humano en las acciones inseguras como causales de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.
- 2.- Analizar las causas que orientan la conducta humana.
- 3.- Destacar el rol del supervisor en el comportamiento del trabajador.

INCIDENCIA DE LAS RELACIONES HUMANAS EN EL TRABAJO
Y LOS ACCIDENTES

1.- ¿Cuáles son las causas de los Accidentes del Trabajo?

Condiciones y Acciones Inseguras.

2.- ¿Por qué se producen las Acciones Inseguras?

NO SABE



Entrenar



NO QUIERE

Analizar

NO PUEDE



Reubicar y reentrenar

3.- El problema de la "motivación" en Seguridad

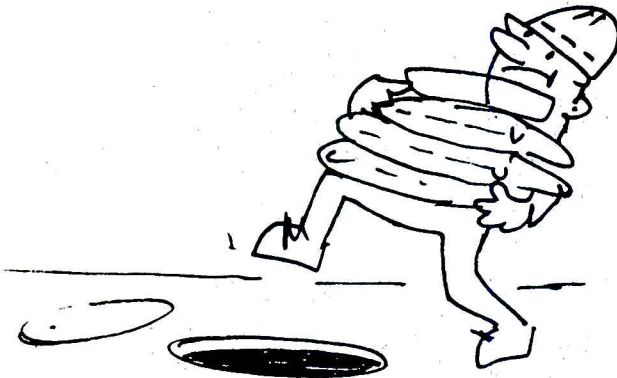
3.1 No es falta de deseos de Seguridad.

El problema estriba en

N e g l i g e n c i a



A u d a c i a



a) Las personas no siempre están dispuestas a hacer lo necesario por su seguridad.

b) No siempre cumplen las normas y reglamentos.

c) A menudo se exponen a peligros innecesarios.

d) Se arriesgan deliberadamente y a sabiendas.

4.- ¿Por qué existe el Problema?

Porque

Hay otras motivaciones en conflicto.

Tiempo

a) Ahorrar tiempo

Producción

b) Lograr metas de producción

Esfuerzo

c) Evitar esfuerzo extra

Elem. Protecc.

d) Estar físicamente cómodo

Sobresalir

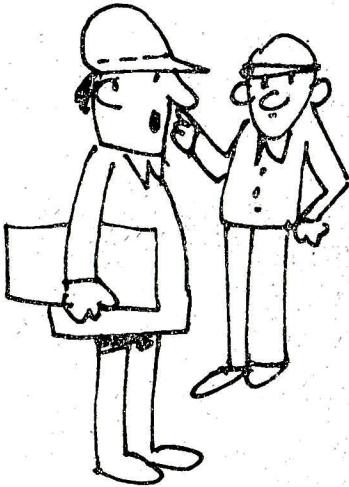
e) Llamar la atención

Importancia

f) Lograr aprobación del grupo

5.- ¿Hay personas que escapan a este problema?

NINGUNA persona escapa a este problema.



SOLUCION DE LOS PROBLEMAS HUMANOS

6.- ¿De qué formas se puede resolver el problema de la motivación?



- a) Desarrollando buenas relaciones personales entre sus supervisores y subalternos.
- b) Fomentar actitudes positivas mediante el ejemplo personal.
- c) Atacando debidamente el problema del individuo que no coopera, aplicando disciplina correctiva.

7.- ¿Qué debe entender un Supervisor sobre la gente en general?

- a) Debe saber algo acerca de sus necesidades y deseos y satisfacerlas dentro de sus limitaciones.

8.- ¿Cuáles son las 5 necesidades no materiales, que toda persona desea satisfacer?

En el trabajo:

8.1 Aprobación y aceptación como persona.

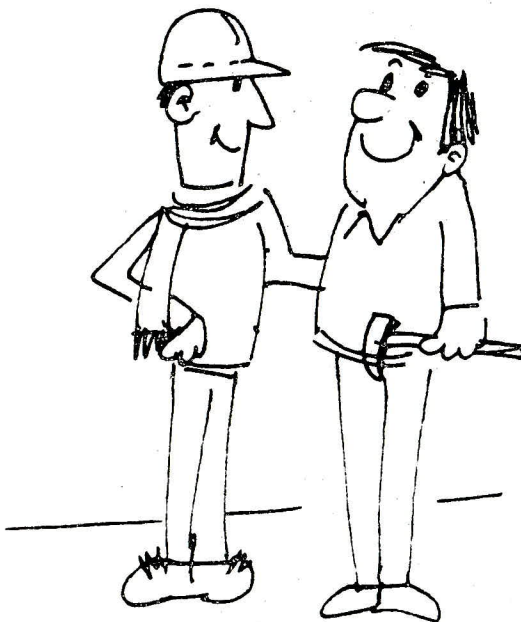
8.2 Reconocimiento al esfuerzo y realización.

8.3 Sensación de estabilidad.

Información adecuada.

8.4 Respeto y aprobación de sí mismo.

8.5 Estar libre del dominio excesivo de otros.



REACCIONES Y ACCIONES

9.- ¿Cómo reaccionan las personas, cuando tales necesidades no son satisfechas?



9.1 Apatía e indiferencia.

9.2 Crítica excesiva y quejas.

9.3 Hostilidad activa y disturbios.

¿Y esto, cómo incide en el desempeño laboral?

10.- ¿Cómo se pueden satisfacer tales necesidades?



10.1 Observar actitudes.

2 Trabajo en fuente de satisfacción personal.

3 Saludar amistosamente.

4 Demostrar interés.

5 Escuchar.

6 Felicitar cuando corresponde.

7 Cumplir promesas.

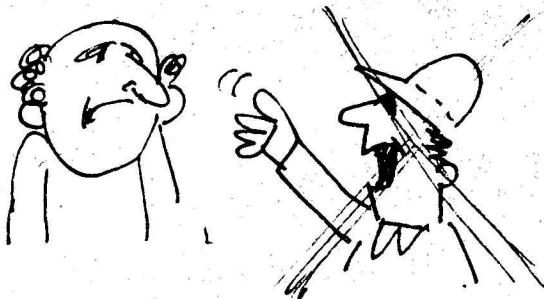
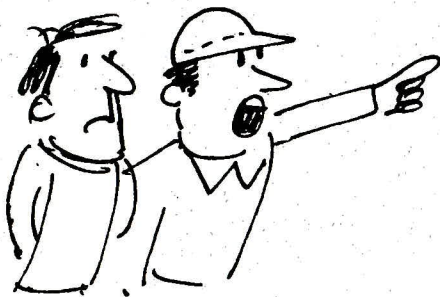
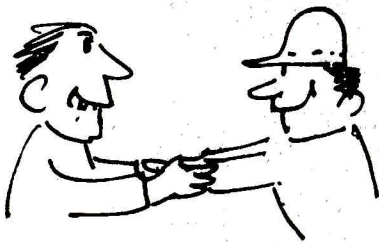
8 Avisar con anticipación - cambios.

9 Mantener informados.

10 Predicar con ejemplo.

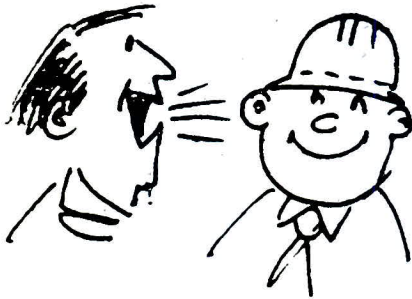
11 Advertir y no amenazar.

12 Evitar críticas, etc..



11.- ¿Por qué difieren las personas?

12.- ¿Cómo se puede conocer a las personas?



- Observar

- Escuchar

- Analizar problemas conjuntos.

13.- ¿Pueden hacerse estas cosas sin dejar de mantener el respeto?

14.- ¿Cómo es la conducta de los individuos en grupos?

15.- ¿Cómo puede influir la conducta del grupo en los individuos?

Constructiva o destructiva

16.- ¿Cómo es la actitud de las personas en general frente a un problema?

- Positiva

- Resolver

- Neutra

- Traspasar

- Negativa

- Quitar bulto

Eludir

Mutual
0122
c.1



AUTOR Mutual de Seguridad

TITULO Relaciones Humanas.

Nº TOP. 06958.c1



0006518