

# Condiciones de Trabajo



## MODELOS DE INTERVENCION EN PSICOLOGIA PREVENTIVA

**Luis LOPEZ MENA**  
Psicólogo (\*)

### INTRODUCCION

Los especialistas en conducta humana vienen prestando una progresiva atención al aspecto humano de los Accidentes de Trabajo. Aunque este interés se encuentra limitado, en ocasiones, por la ausencia de una mayor sensibilización de la comunidad y de sus instituciones así como por la dificultad de la investigación sobre la conducta insegura de los trabajadores.

Sería necesario además una mayor conciencia sobre el tema en las centrales sindicales y en las empresas para que este mayor interés encontrase los medios para continuar su trabajo.

Por parte de los especialistas cabe decir que se han dado pasos progresivos, especialmente en los últimos años, para preparar y difundir instrumentos de estudio e intervención en la conducta insegura, (Faverge, J.M. 1967, 1975; López Mena, L. 1977, 1978, 1980, 1982; Alonso, F. et al 1977; Linaza, A. 1977; Wittersheim, J.C. 1980; Gerey, M. et Langlois, E. 1979) quienes han estudiado, elaborado o aplicado a distintos grupos de trabajadores test psicológicos que varían desde aparatos de considerable complejidad hasta las Escalas de Actitudes hacia la Seguridad de "papel y lápiz".

En el plano de la formación se han desarrollado también esfuerzos con los medios audiovisuales (Arias, M. 1977) la enseñanza programada (López Mena, 1979) su relación con la tarea (Gillet, B. 1978) y la formulación de un modelo comprensivo de la

*\*Formateur Conseil DCM (Paris) A&A (Barcelona)  
Primer Congreso Nacional de Psicología Industrial*

acción formativa (De la Hera, A., González, J. 1977) así como trabajos destinados a mejorar la comunicación preventiva (López Mena, 1982).

Intentos aún más integradores han sido efectuados (Rodríguez A., 1982, López Mena, 1980) quienes han procurado establecer el lugar de la Seguridad Industrial en el Balance Social de la Empresa o los modos de intervención práctica ante el factor humano en prevención de riesgos. (Zohar, D. y Fussels, N. 1981).

Este último aspecto, el de los modelos de actuación es la situación, que quisiéramos precisar en este trabajo.

## MODELOS DE INTERVENCION

Los modelos de intervención del psicólogo en Seguridad Industrial resultantes proceden a nuestro juicio de dos grandes marcos teóricos:

- a) El conjunto de teorías psicoanalíticas, gestálticas, rogerianas o no-directivas en general.
- b) El conjunto de teorías derivadas del Conductismo, Neo conductismo, Modificación de Conducta (Skinner, B. 1975) o de la Modificación de Conducta Cognitiva (Meichenbaum, D. 1980).

En el caso a) se busca el cambio de las actitudes hacia la Seguridad en el Trabajo mediante la formación, información, la dinámica de grupos, el estudio de las actitudes, la mejora de las comunicaciones siguiendo el modelo enseñanza-aprendizaje.

En el caso b) se procura emplear el **modelo operante Antecedente-Conducta-Consecuencia**, que procura emplear las Técnicas de Modificación de Conducta basadas en las leyes del Aprendizaje Humano.

Asimismo y en forma reciente se procura emplear los recursos propios de la Modificación de Conducta Cognitiva, cuya traducción en el plano empresarial operativo serían los Círculos de Seguridad en el Trabajo (López Mena, 1983).

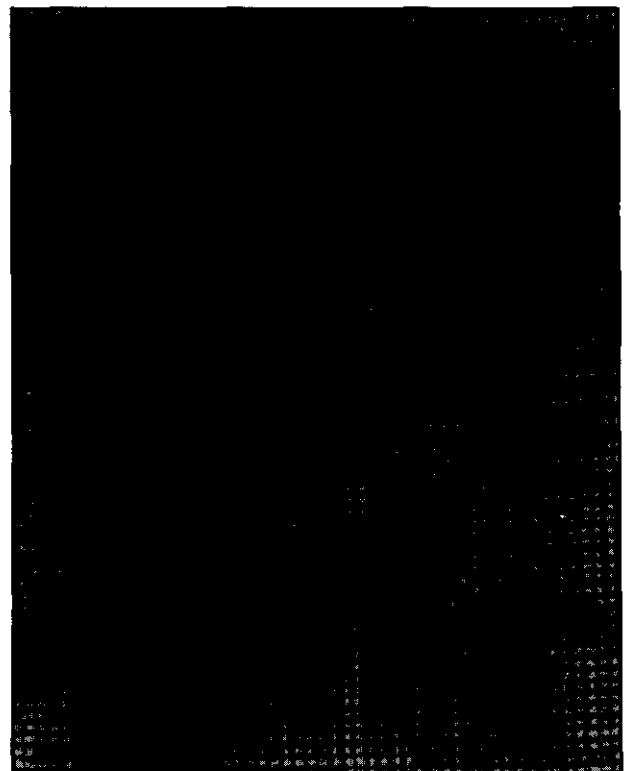
Mientras que las acciones derivadas del Modelo a) son suficientemente conocidas queremos exponer aquí el desarrollo de un Método, denominado TEPS, exponer sus características así como los resultados de un estudio piloto sobre un aspecto puntual: el Refuerzo Social aplicado a las conductas seguras en la empresa.

Modificar la Conducta en Prevención de Accidentes del Trabajo se refiere a aprender conductas

seguras, aumentar la frecuencia de presentación de las conductas que ya se poseen, y reducir la frecuencia de las conductas inseguras, lo que condiciona las siguientes posibilidades de Modificación:

- 1) Modificar por aprendizaje conductas seguras que el trabajador no posee o posee en grado sumamente bajo.
- 2) Actuar sobre conductas seguras que el trabajador posee pero que ha de realizar con mayor frecuencia o habilidad.
- 3) Actuar sobre conductas seguras que el trabajador no realiza en el lugar o tiempo adecuado.
- 4) Debilitar conductas incorrectas (desde el punto de vista de las Normas de Seguridad) o eliminarlas, ya que son conductas perturbadoras por existencia o intensidad.

Un resumen de las técnicas y procedimientos empleados se encuentra en el cuadro 1; de acuerdo a lo indicado el mando tendría posibilidades concretas de actuación sobre los Antecedentes o Consecuencias de la conducta segura/insegura.



© COPYRIGHT LOPEZ MENA

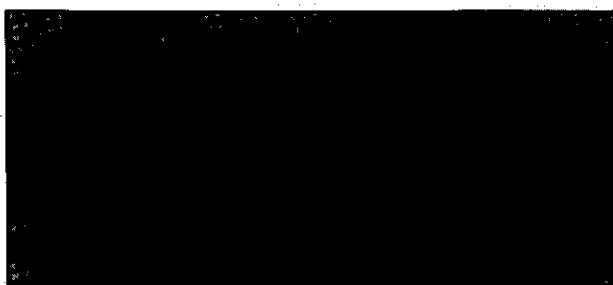
Con el objeto de apreciar el empleo experimental de una determinada consecuencia en la Conducta Segura se estudió las posibilidades de uso, por parte de los mandos, del Refuerzo Social.

## APLICABILIDAD DEL REFUERZO SOCIAL

**Muestra:** Un total de 31 trabajadores entre los cuales se encontraban 15 operarios y encargados de industrias de la construcción y del calzado de Palma de Mallorca y 16 mandos y encargados de empresas conserveras de Sevilla. La edad media del grupo total era de 38 años y la educación elemental, sin especialización ni formación en Seguridad en el Trabajo.

**Procedimiento:** Una vez expuestas las contingencias de conducta utilizables en Modificación, se presentó a cada mando una serie de 4 láminas con dos figuras, cuya característica común era el desarrollo de una conducta segura por una de las figuras y un espacio en blanco para que la otra figura dijera o hiciera algo reforzante a la primera.

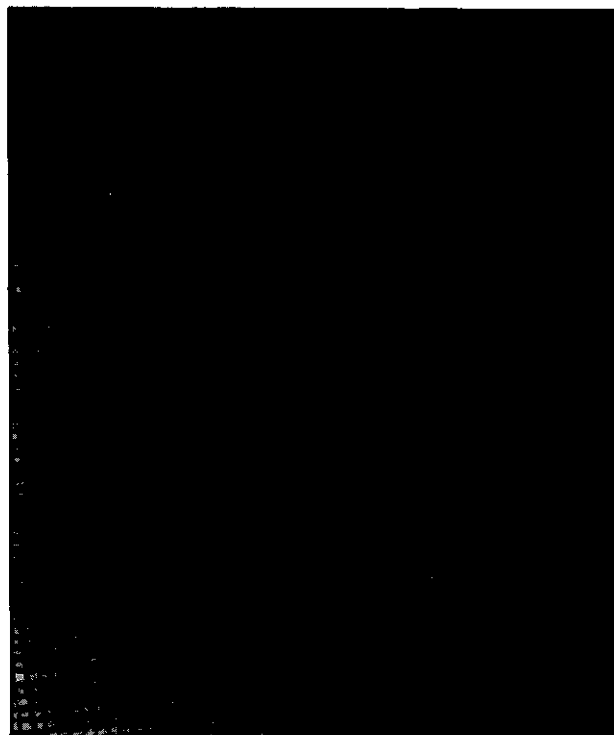
### Resultados:



La producción de palabras y frases fue mayor en las láminas que al parecer tenían mayor relación con la tarea propia de cada mando.

Se pudo distinguir entre frases que sólo proporcionaban feedback (CRC o retroalimentación) a la figura con la conducta segura y frases que constituían feedback más aprobación verbal a la conducta.

La experiencia del grupo fue valorada por los miembros como extraña, poco común, que les hacía sentir un sentimiento de incomodidad, falta de hábito, ausencia personal de experiencias relacionadas con el refuerzo y otras.



## CONCLUSIONES

Las experiencias que en forma continuada hemos llevado a cabo con las técnicas de Modificación de Conducta parecen indicar una creciente aceptación de estos procedimientos para aplicarlos a la conducta insegura.

Esta aceptación no implica descartar el modelo tradicional de intervención del Psicólogo en Seguridad Industrial. Más bien le afianzan y completan.

Todo parece indicar que la aceptación del conjunto de mandos que hemos estudiado se basa en la precisión y grado de valoración del cambio conductual que pueden apreciar, cuando aprenden a utilizar Registro de Conducta, dentro de un Programa continuado.

Si la Escala para evaluar la actitud hacia las acciones de Prevención de Riesgos Profesionales (Escala P.R.P.) es un medio diagnóstico, el Método TEPS, a partir de un enfoque científico de la conducta humana, es un medio de tratar, de intervenir en el problema conductual, que aporta la posibilidad de evaluar el cambio que produzca la intervención del Psicólogo en Seguridad Industrial.

## BIBLIOGRAFIA

- ARIAS, G. M. (1977). "El audiovisual en la Enseñanza: la inteligibilidad de la imagen". *Salud y Trabajo* (8) pág. 24-28.
- ALONSO, F. (1977). FERNANDEZ, P., MARTIN, M.ª "Los exámenes psicotécnicos aplicados a la prevención". *Salud y Trabajo* (7)
- FAVERGE, J. (1967). "Les facteurs humains et la securite" *Etude documentaire*, Luxemburgo, CECA 1967.
- FAVERGE, J. (1975). "Psicología de los Accidentes de Trabajo". Edit. Trillas México 1975. 193 págs.
- DE LA HERA, A. y GONZALEZ, J. (1977). "Hacia un modelo para la formación básica en Higiene y Seguridad". *Salud y Trabajo*. Abril. (68-69)
- GEREY, M. LANGLOIS, E. (1979). "L'Examen Psychotechnique: sa contribution a la Prevention des Accidents du travail". *Revue de la Securite, mai*.
- GILLET, B. (1978). "Analyse du Travail et Formation Professionnelle". *Le Travail Humain*, tome 41 (2) 225-238.
- LINAZA, A. (1977). "Causas Psicosociales del Accidente de Trabajo". Edic. del autor, Madrid 258 pp.
- LOPEZ-MENA, L. (1977). "Una Escala para la medición de actitudes hacia la Prevención de Riesgos Profesionales". *Actas del VIII Congreso Mundial de Prevención de Riesgos Profesionales*. Tomo II, págs. 45-50, Bucarest.
- LOPEZ-MENA, L. (1978). "Employees' Attitudes towards Industrial Safety" XIX International Congress of Applied Psychology. *Munick RFA*; 1978 en "Group Processes and Social Influence in Prevention Risk. Org. and Chair-person. Prof. B. Raven (UCLA) (La versión castellana en Prevención (66) págs. 4-12, 1979.
- LOPEZ MENA, L. (1982). "Escala P.R.P." Una técnica para medir actitudes hacia la Prevención de Riesgos Profesionales. *Manual de Aplicación*. Edit. A & A. Barcelona, 68 págs.
- LOPEZ MENA, L. (1980). "Análisis cualitativo de una batería parcial de Seguridad". *Noticias de Seguridad*. Tomo XLII (2) 12-33.
- LOPEZ-MENA, L. (1981). "Modo de Intervención Práctica ante el Factor Humano", *Salud y Trabajo*, págs. 60-66.
- LOPEZ-MENA, L. (1982). "Método TEPS". *Cómo aplicar las técnicas de Modificación de Conducta en Seguridad Industrial*. Cuaderno de Trabajo para el Mando y Manual de Aplicación para el Instructor. Edit. A & A. Barcelona.
- MEICHENBAUM, D. (1980). "Stress prevention and management. A cognitive behavioral Approach", Plenum Press.
- RODRIGUEZ, A. (1982). "La Seguridad en el Balance Social de la Empresa". Tesis Doctoral no publicada (Universidad de Granada).
- SKINNER, B. F. (1975). "Sobre el Conductismo". Edit. Fontanella, Barcelona.
- WITTERSHEIM, J. C. (1980). "La Prevention des accidents par les methodes psychologiques" *etudes et validation des examens*. Edit. EAP; Issy-Les-Moulineaux; 186 págs.
- ZOHAR, D. (1981), FUSSELD, N. "Modifying ear-plug wearing behavior by behavior modification techniques: an empirical evaluation". *Journal of Organizational Behavior Management*. Vol. 3 (2), 41-52 pp.
- NOTA: LOPEZ-MENA, L. (1983). "Círculos de Seguridad". *Las bases psicológicas de la Seguridad Participativa* (no publicado).