

**ACHS**

# Taller del Supervisor



**C.C.C.** Control de Comportamientos Críticos<sup>SMR</sup>

**POR UN TRABAJO SANO Y SEGURO**

# TALLER DEL SUPERVISOR

**ESTE TALLER HA SIDO DISEÑADO  
ESPECIALMENTE  
PARA UD. QUE TIENE  
RESPONSABILIDAD  
COMO SUPERVISOR**

# FUNDAMENTACION DEL TALLER

La Asociación Chilena de Seguridad ha desarrollado un enfoque conceptual y metodológico, para ayudar a Ejecutivos, Supervisores y Trabajadores a entender y avanzar en la solución de los problemas de seguridad en todos los ámbitos de su quehacer.

Este Taller específico está dirigido a los supervisores de manera que queden habilitados para identificar y controlar los comportamientos permisivos que se generan en su ámbito laboral, que son los causantes de los accidentes del trabajo, enfermedades profesionales y desajustes entre el trabajador y su medio ambiente laboral.

## RECUERDE

**ESTE ES UN TALLER QUE REQUIERE SU  
APORTE PERSONAL PARA QUE TENGA EXITO**

**El éxito del Taller depende de Ud.:**

- Participe activamente
- Comparta sus experiencias
- Adquiera compromiso

# **C.C.C.** *Control de Comportamientos Críticos*

## **MODULO I**

### **ENTENDIENDO LA SEGURIDAD**

## ¿UD. CREE QUE LE DA LA ATENCION ADECUADA A LA SEGURIDAD DE SU AREA DE RESPONSABILIDAD?

Seguramente Ud. contestará:

*«Yo creo que le doy la atención necesaria, pues la seguridad de mis trabajadores es importante para mi y para la Empresa».*

Veamos como esta manifestación de intenciones o actitud hacia la seguridad es llevada a la práctica por Ud., contestando las preguntas de la página siguiente.

# TRABAJO INDIVIDUAL

## ¿LE DOY LA ATENCION ADECUADA A LA SEGURIDAD?

Evalúese de acuerdo a esta «medición»:

Siempre	8
A veces	4
Nunca	0

1. Mis trabajadores usan permanentemente sus equipos de protección personal, además controlo su uso y su reposición oportuna.
2. Mantengo las áreas de trabajo de mi sección ordenadas y limpias.
3. Cuando mis trabajadores me informan de una condición insegura tomo acciones inmediatas para corregirlas y controlo oportunamente que se ejecuten.
4. Investigo los accidentes del trabajo en forma oportuna y tomo las medidas correctivas que evitarán su repetición.
5. Indico a mis trabajadores claramente el comportamiento de seguridad que espero de ellos.
6. Evalúo en forma periódica la gestión de prevención de riesgos de mi área de trabajo (Uso de equipos de protección personal, estadística, comportamientos, accidentes, orden y limpieza, condiciones).

## ANALISIS DEL TRABAJO INDIVIDUAL

En realidad, si todos los supervisores obtuvieran un resultado de 48 puntos, prácticamente no tendríamos accidentes en el trabajo.

Desafortunadamente lo que sucede en la práctica es que la atención que todos le damos a la seguridad es muy escasa, tanto en nuestros hogares como en nuestro trabajo.

**Consideremos lo siguiente:**

**LA SEGURIDAD ES UN VALOR PERSONAL QUE  
APLICAMOS COTIDIANAMENTE EN TODOS LOS  
AMBITOS DE  
NUESTRO QUEHACER**

**ESTE VALOR LO TENEMOS ESCASAMENTE  
DESARROLLADO**

# CONSECUENCIAS DE LA FALTA DE ATENCION

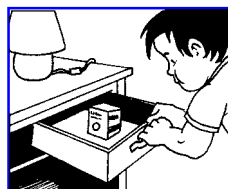
Esta escasa atención que le damos a la seguridad en todos los ámbitos de nuestro quehacer, nos lleva a resultados francamente alarmantes y en algunos casos catastróficos.

## A NIVEL HOGAR

- Miles de niños menores de edad quemados en su hogar al cuidado de sus padres.



- Miles de niños pequeños intoxicados al ingerir remedios para adultos guardados en veladores sin ninguna precaución.



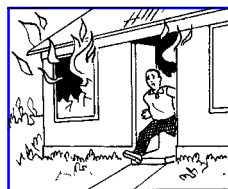
- Cientos de personas sufren shock eléctricos en su hogar.



- Adultos y niños ahogados por inmersión en playas y lagos durante el verano.



- Cientos de incendios en el hogar.

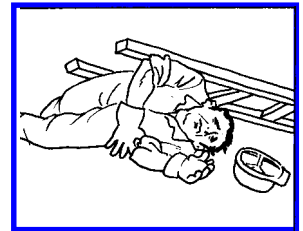




- Seis muertos diarios por accidentes de tránsito.



- 600.000 accidentes anuales por accidentes del trabajo.



- Más de 500 muertos anuales por accidentes del trabajo.

- Cientos de incendios en Empresas.



## RECUERDE

**LAS CONSECUENCIAS DE LA FALTA DE ATENCION PUEDEN LLEGAR A SER DRAMATICAS PARA USTED Y SU FAMILIA**

Respecto al valor que le asignamos a la seguridad en todos los ámbitos de nuestro quehacer, como en el hogar, descanso, recreación, movilización y trabajos, podemos concluir lo siguiente:

LA SEGURIDAD ES UN VALOR PERSONAL QUE TENEMOS ESCASAMENTE DESARROLLADO

ESTE VALOR PERSONAL SE MANIFIESTA EN FORMA PARECIDA A NIVEL DE EJECUTIVOS, SUPERVISORES Y TRABAJADORES

EL PROBLEMA DE LA SEGURIDAD NO SOLO SE MANIFIESTA EN LAS EMPRESAS, ES UN PROBLEMA QUE ABARCA TODOS LOS AMBITOS DE NUESTRO QUEHACER: HOGAR, DESCANSO, RECREACION, MOVILIZACION Y TRABAJO

## VALORIZACION DE LA SEGURIDAD

SI LOS TRABAJADORES VALORIZAN SU SEGURIDAD COMO DE ALTA PRIORIDAD SOBRE OTROS VALORES COMO SON EL TIEMPO, LA COMODIDAD, LA CONVENIENCIA, ELLOS ESTARAN MAS INCLINADOS A CUIDARSE, INDEPENDIENTEMENTE DE LO QUE PIENSE SU SUPERVISOR Y SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO O DE LOS PREMIOS QUE PUEDAN GANAR INVERSAMENTE EL EXITO SERA LIMITADO SI NO VALORIZAN O CREEN EN LA SEGURIDAD.

PARA QUE UN PROGRAMA PREVENTIVO SEA EFECTIVO, LA SEGURIDAD DEBE CONVERTIRSE EN UN VALOR PERSONAL QUE EL TRABAJADOR DEBE PONER EN CADA TAREA QUE REALIZA TODOS LOS DIAS.

## MODULO II

### CULTURA DE SEGURIDAD

# CULTURA DE SEGURIDAD

¿POR QUÉ ESTA FALTA DE ATENCION DE LAS PERSONAS  
HACIA LA SEGURIDAD?

¿POR QUÉ EL ESCASO VALOR PERSONAL QUE LE  
ASIGNAMOS A LA SEGURIDAD?

¿POR QUÉ ESTA APATIA E INDIFERENCIA ES COMUN  
EN EJECUTIVOS, SUPERVISORES Y TRABAJADORES?



Para dar respuesta a éstas interrogantes debemos analizar el concepto de CULTURA DE SEGURIDAD

## DEFINICION

Conjunto de principios, percepciones y creencias que comparten los miembros de una organización, con respecto a la prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, sobre los cuales se construye el DECIDIR de la gestión de prevención de riesgos.

ESTA CULTURA COMPARTIDA, EXPLICA LA FALTA DE ATENCION, EL ESCASO VALOR PERSONAL QUE LE ASIGNAMOS A LA SEGURIDAD Y LA APATIA E INDIFERENCIA

# CARACTERISTICAS DE LA CULTURA DE SEGURIDAD

## **NO ES VISIBLE PARA QUIENES ESTAN DENTRO DE ELLAS**

Todo este conjunto de creencias compartidas no es visible para quienes las comparten, es decir, no se dan cuenta que las tienen. Lo consideran como parte de un comportamiento normal. Por ejemplo, los miembros de una organización consideran normal que la seguridad tenga una prioridad baja para ellos y para la organización.

## **NO PUEDE SER CAMBIADA POR DECRETO**

No se puede pretender que de la noche a la mañana con una declaración de la gerencia: "Desde hoy la seguridad es importante", se va a cambiar la cultura. El cambio cultural es un proceso gradual, que va desde una cultura escasamente preventiva a otra plenamente preventiva.

## **SOLO SE PUEDE CAMBIAR SI SE HACE VISIBLE PARA LOS COMPONENTES DE LA ORGANIZACION**

Es necesario que los componentes de la organización identifiquen previamente las percepciones, creencias, sus manifestaciones y sus efectos dañinos, para que pueda ser cambiada.

# TRABAJO DE GRUPO

## MANIFESTACION DE LA CULTURA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS

### COMPARTO LA MANIFESTACION

Totalmente      Parcialmente      No la comparto

- |  |       |       |       |
|--|-------|-------|-------|
| 1. El accidente se percibe como un acontecimiento lejano a nuestra contingencia o lejano a nuestro interés personal.                         | _____ | _____ | _____ |
| 2. Los supervisores son reacios para asumir responsabilidades en prevención de riesgos.  | _____ | _____ | _____ |
| 3. Los trabajadores piensan que a los jefes no les interesa la seguridad, sólo les interesa producir.  | _____ | _____ | _____ |
| 4. Los supervisores culpan a los trabajadores por el no cumplimiento reiterado de normas y procedimientos establecidos.                      | _____ | _____ | _____ |
| 5. Muchos trabajadores tienen una explicación fatalista de los accidentes, ¡Me tocó, jefe!, comentan cuando les ocurre un accidente.         | _____ | _____ | _____ |
| 6. El trabajador ve el problema de seguridad, como un problema que debe resolver la Empresa y en la cual él no tiene mayor responsabilidad.  | _____ | _____ | _____ |
| 7. Cuando sucede un accidente, producto de una condición insegura que fue informada, aparece mantención y corrige de inmediato la condición. | _____ | _____ | _____ |

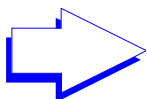


# ACTITUD DE SEGURIDAD

ES LA PREDISPOSICION QUE TENEMOS PARA IDENTIFICAR  
LOS COMPORTAMIENTOS PERMISIVOS

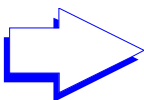
## NOS LLEVA

ACTITUD NEGATIVA  
(Apatía e Indiferencia)



COMPORTAMIENTOS  
PERMISIVOS

ACTITUD POSITIVA  
TOS(Compromiso)



COMPORTAMIEN-  
CORRECTOS  
O NO PERMISIVOS

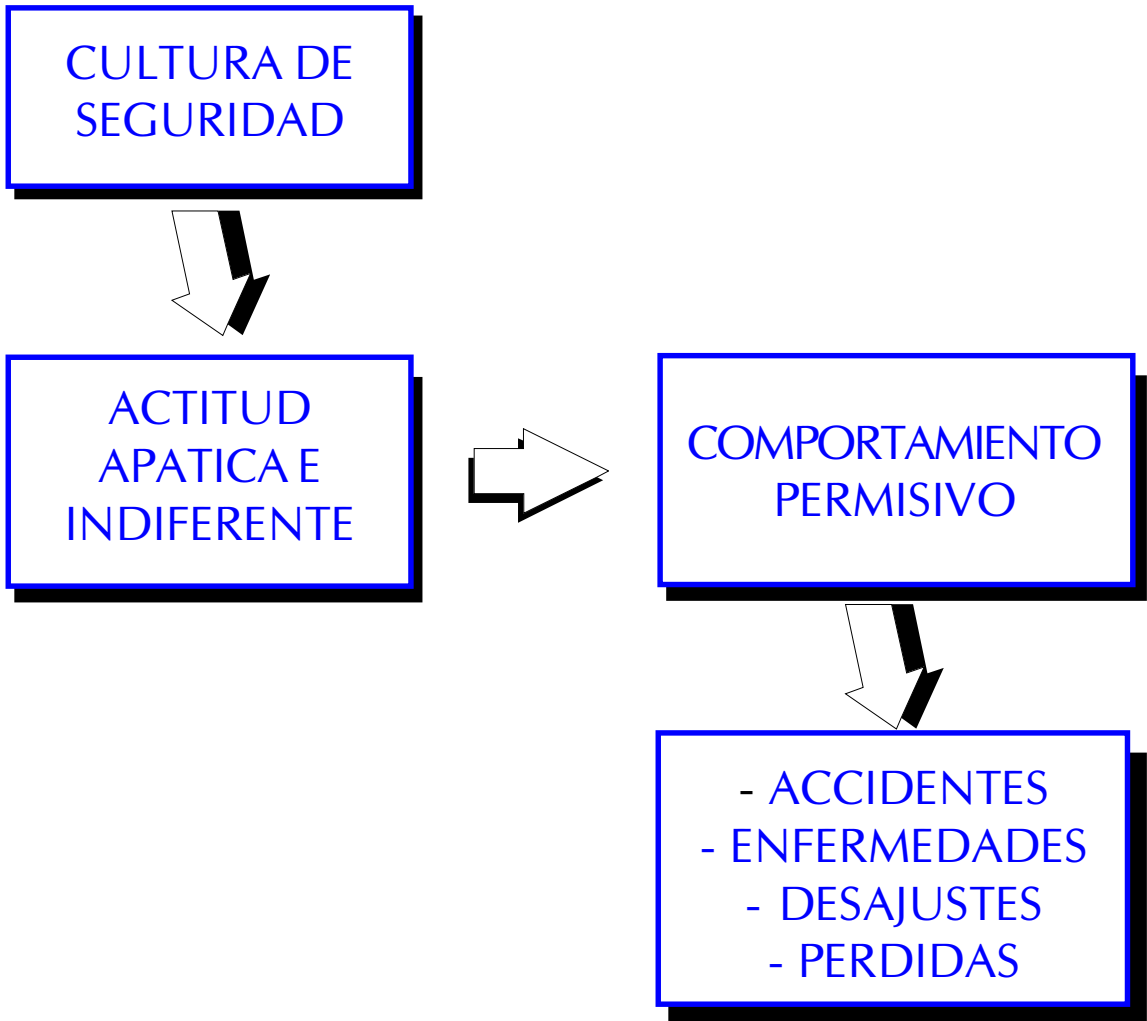
En todo caso, esta manifestación de intención de hacer algo (actitud) no significa, necesariamente, que la gente se comportará de acuerdo a la intención manifestada.

El tener la intención de usar los anteojos de seguridad no significa que la persona usará permanentemente los anteojos.

## RECUERDE

LA ACTITUD POSITIVA ES EL PRIMER PASO PARA MODIFICAR  
NUESTRO COMPORTAMIENTO DE SEGURIDAD; DESDE UNO  
PERMISIVO A OTRO **NO** PERMISIVO

# GENERACION DE COMPORTAMIENTOS PERMISIVOS



## COMPORTAMIENTOS PERMISIVOS

Cuando la actitud generada por la cultura es apática e indiferente provoca, en la mayoría de los componentes de la organización, un comportamiento permisivo frente a los riesgos inherentes de los procesos desarrollados por la organización.

Esta permisividad está presente en mayor o menor grado en todos los niveles de la organización:

Ejecutivos, mandos medios, supervisores, trabajadores, comités de seguridad, brigadas contra incendio y expertos en prevención de riesgos.

Los ejecutivos permiten que se desarrolle una gestión insuficiente en la organización.

Los ejecutivos y supervisores permiten que los trabajadores cometan actos incorrectos.

Los ejecutivos y supervisores permiten que se generen y se mantengan condiciones inseguras en los lugares de trabajo.

Los trabajadores permiten que sus compañeros cometan actos incorrectos y se autopermiten cometerlos ellos mismos.

Los trabajadores permiten que en sus lugares de trabajo se generen y mantengan condiciones inseguras.

# EJEMPLOS DE COMPORTAMIENTOS PERMISIVOS

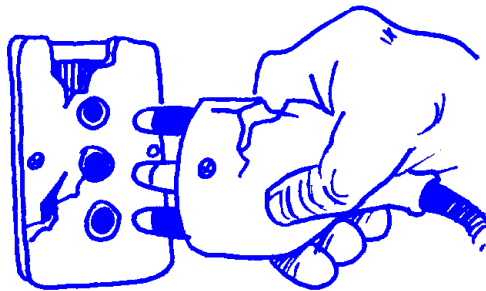
Si analizamos el acto incorrecto de un trabajador al esmerilar sin lentes, se pueden identificar varios comportamientos permisivos que suceden:

- 1** El supervisor pasa por el lugar, mira al trabajador y sigue su camino.
- 2** Los compañeros de trabajo miran al trabajador y no dicen nada.
- 3** El propio trabajador se permite cometer este acto incorrecto.



Analicemos el caso de un enchufe roto, que puede permanecer días y hasta semanas sin ser reparado a pesar de que el riesgo de sufrir un shock eléctrico es evidente e inminente, si se sigue usando en condiciones inseguras.

- 1** Los usuarios utilizan el enchufe en mal estado y permiten que la reparación se demore excesivamente.
- 2** El jefe a cargo permite que el enchufe se use en malas condiciones y que la reparación se demore excesivamente.
- 3** El eléctrico de mantención se autopermite postergar el trabajo, con la permisividad del jefe de mantención.



Si analizamos el comportamiento de trabajadores que diariamente corren para ir almorzar podemos concluir lo siguiente:

- 1** Los ejecutivos observan diariamente este acto incorrecto cometido por muchos trabajadores y permiten que ello ocurra.
- 2** Todos los supervisores de la empresa ven este acto incorrecto de los trabajadores y permiten que se repita diariamente.
- 3** Los trabajadores se permiten cometer este acto incorrecto, aunque tengan conocimiento de que han sucedido accidentes por esta causa.



# TRABAJO DE GRUPO

## IDENTIFICACION DE COMPORTAMIENTOS PERMISIVOS EN LA PELICULA

1

---

---

2

---

---

3

---

---

4

---

---

5

---

---

6

---

---

7

---

---

8

---

---

9

---

---

10

---

---

*Debe adquirir el compromiso de identificar los comportamientos permisivos en su familia y en sus trabajadores para poder desarrollar comportamientos no permisivos o correctos.*

### RECUERDE

La seguridad de su familia y de sus trabajadores depende de su comportamiento, no de su actitud, es necesario tener un comportamiento no permisivo en nuestro quehacer.

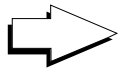


# C.C.C. *Control de Comportamientos Críticos*

## MODULO III

### GESTION DE PREVENCION DE RIESGOS

**¿QUE ES LA  
GESTION DE  
PREVENCIÓN DE  
RIESGOS?**



SON LAS DECISIONES QUE DEBEMOS TOMAR Y LAS ACCIONES QUE DEBEMOS REALIZAR PARA EVITAR ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

¿DONDE SUCEDEN LOS ACCIDENTES?  
EN EL LUGAR DE TRABAJO

¿QUIEN ESTA EN EL LUGAR DE TRABAJO?  
EL SUPERVISOR Y EL TRABAJADOR

¿QUIEN TIENE LA MAYOR POSIBILIDAD DE CONTROLAR LOS  
ACCIDENTES EN EL LUGAR DE TRABAJO?  
EL SUPERVISOR Y EL TRABAJADOR

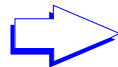
# OBJETIVO DE LA GESTION PREVENTIVA

**PRODUCIR UN CAMBIO CULTURAL EN LA ORGANIZACION QUE NOS LLEVE DE UNA CULTURA PERMISIVA A OTRA NO PERMISIVA CON RESPECTO A LOS PELIGROS PROPIOS DE NUESTRAS TAREAS**

## PROCESO DE MEJORAMIENTO DE LA SEGURIDAD

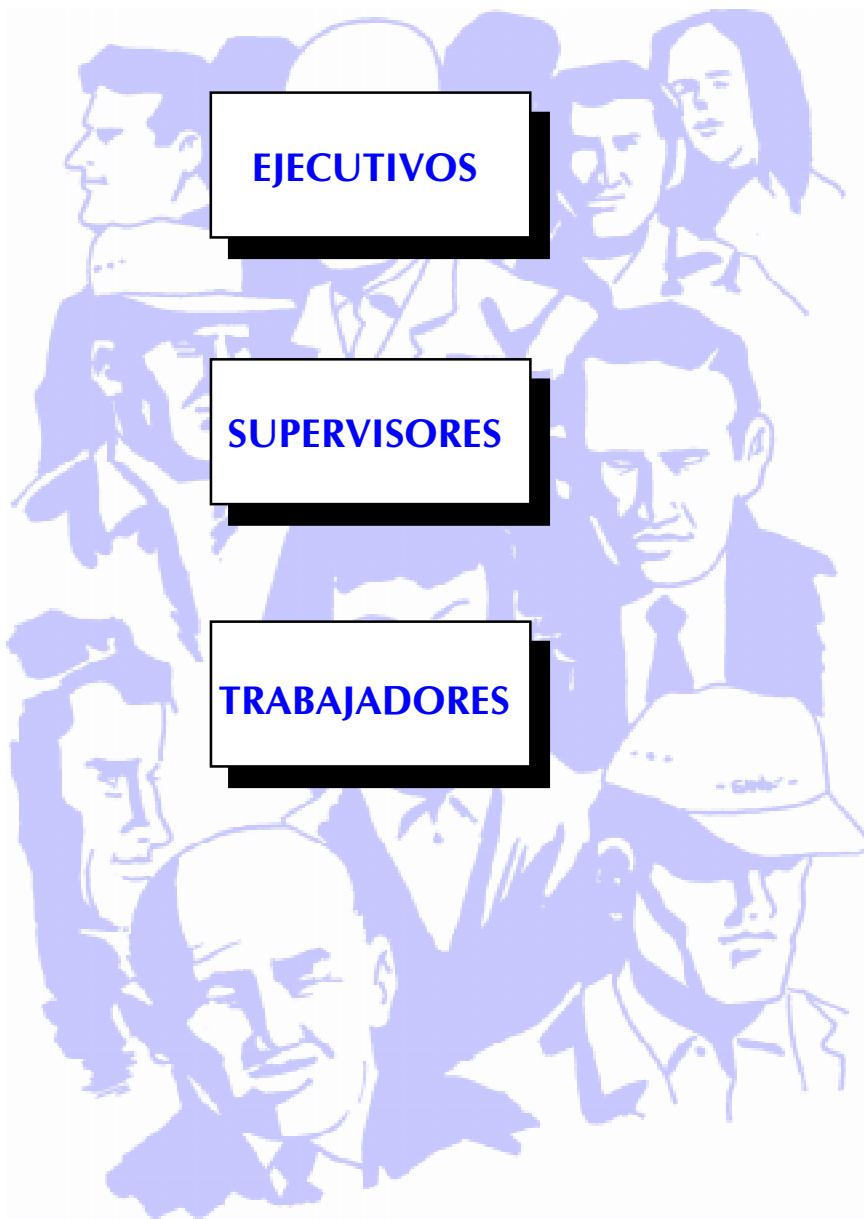
### CULTURA PERMISIVA

- No se entiende la seguridad
- Apatía e indiferencia
- La seguridad es un valor escaso



### CULTURA NO PERMISIVA

- Se entiende la seguridad
- Compromiso efectivo
- La Seguridad es un valor personal



**EJECUTIVOS**

**SUPERVISORES**

**TRABAJADORES**

**TODOS SOMOS RESPONSABLES DE LA GESTION  
DE PREVENCION DE RIESGOS**

# ROL DE LOS EJECUTIVOS

- DEFINIR LAS POLITICAS PREVENTIVAS
- CONTROLAR QUE LAS POLITICAS SE APLIQUEN
- PROVEER LOS RECURSOS NECESARIOS
- COMPROMETERSE E INVOLUCRARSE EN LA GESTION PREVENTIVA
- DEFINIR LAS ETAPAS DE MEJORAMIENTO

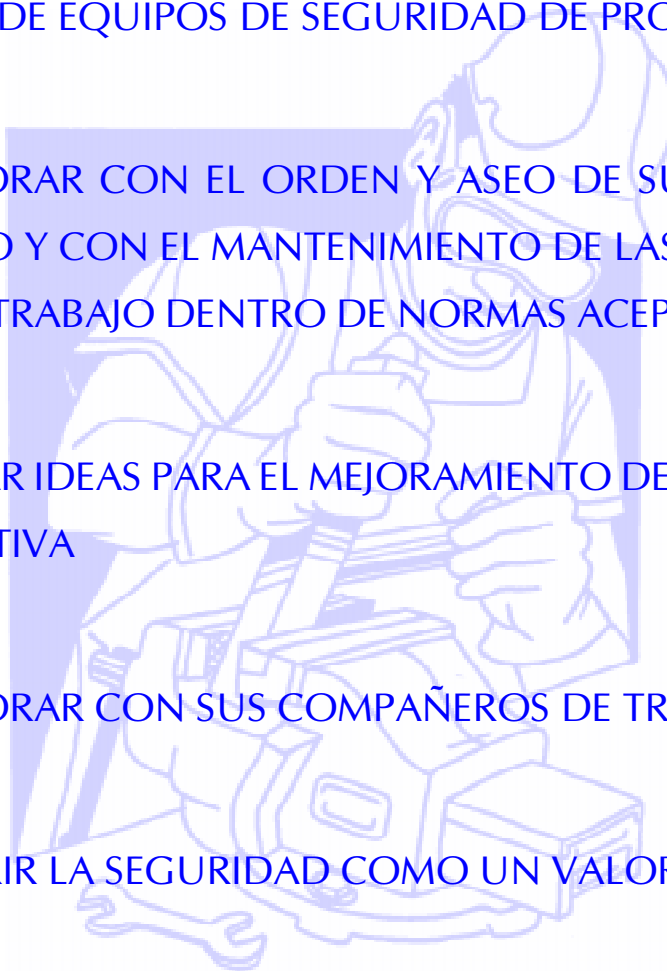


- Comprometerse e involucrarse en la gestion preventiva
- Promover la participacion de los trabajadores en el control de los comportamientos permisivos a traves de equipos de seguridad de proceso
- Mantener las condiciones de trabajo de acuerdo a las normas aceptadas
- Investigar todos los accidentes del trabajo
- Reconocer desempeños destacados y modificar comportamientos permisivos



## ROL DEL TRABAJADOR

- COMPROMETERSE E INVOLUCRARSE A LA GESTION PREVENTIVA
- PARTICIPAR ACTIVAMENTE EN EL CONTROL DE LOS COMPORTAMIENTOS PERMISIVOS EN FORMA INDIVIDUAL Y A TRAVES DE EQUIPOS DE SEGURIDAD DE PROCESOS
- COLABORAR CON EL ORDEN Y ASEO DE SU LUGAR DE TRABAJO Y CON EL MANTENIMIENTO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DENTRO DE NORMAS ACEPTADAS
- APORTAR IDEAS PARA EL MEJORAMIENTO DE LA GESTION PREVENTIVA
- COLABORAR CON SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO
- ADQUIRIR LA SEGURIDAD COMO UN VALOR PERSONAL



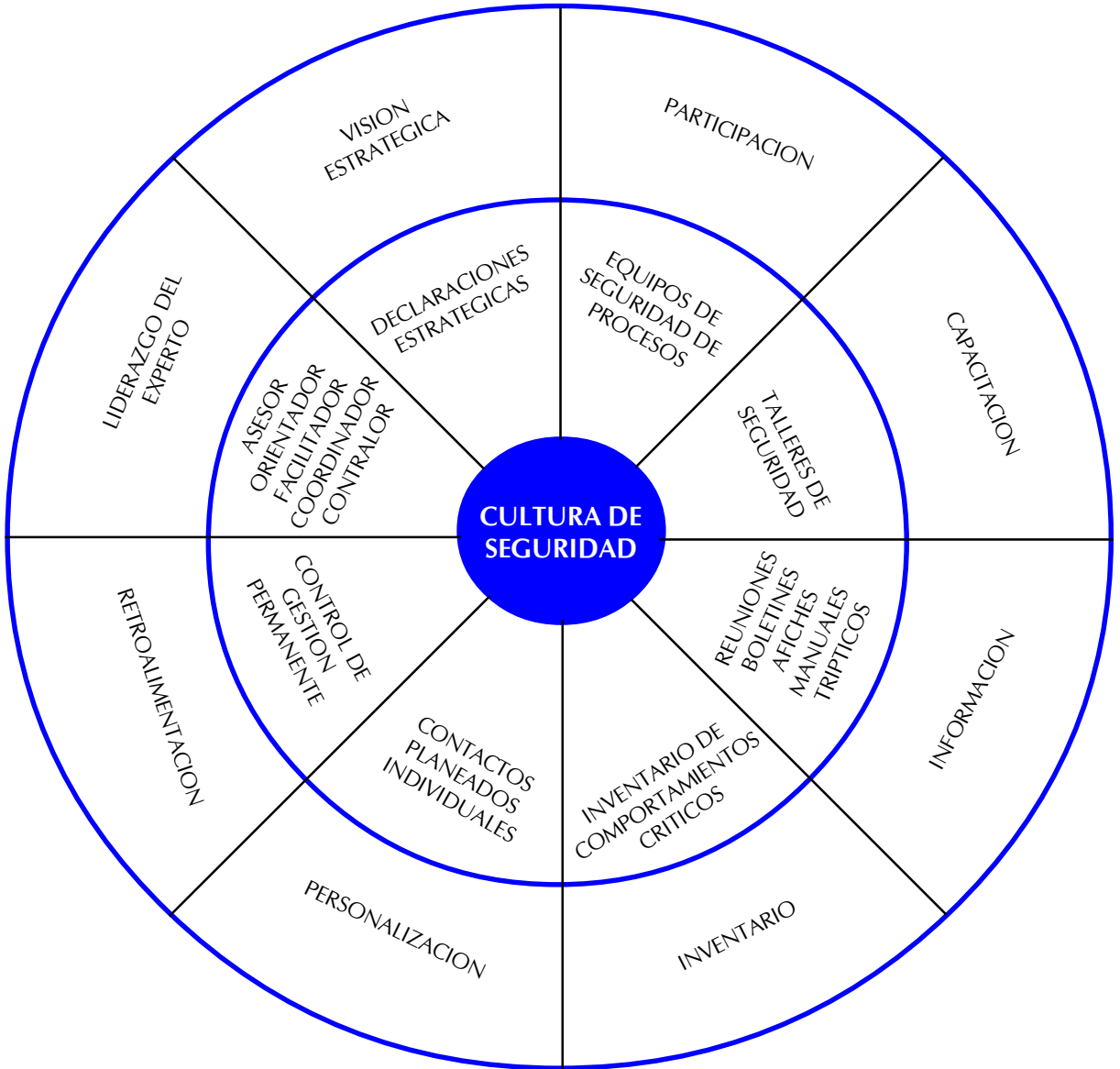
# CONSIDERACIONES A TOMAR EN CUENTA PARA DESARROLLAR LA GESTION

1. La variable crítica en el desarrollo de la seguridad es la cultura de seguridad, que comparten los miembros de la organización, ya que éstos se comportan de acuerdo a los valores que creen tener.
2. Un programa de seguridad producirá resultados perdurables, si sus miembros tienen conciencia de su propia cultura preventiva.
3. Si los trabajadores valorizan su seguridad como algo de alta prioridad sobre otros valores, como son el tiempo, la comodidad, la conveniencia, ellos estarán mas inclinados a cuidarse, independientemente de lo que piense su supervisor y sus compañeros de trabajo o de los premios que puedan ganar. Inversamente el éxito será limitado si no valorizan o creen en la seguridad.
4. Para que un programa preventivo sea efectivo, la seguridad debe convertirse en un valor personal que el trabajador debe poner en cada tarea que realiza todos los días.
5. La gestión preventiva normalmente le da énfasis al control de peligros del ambiente, desconociendo que los mayores peligros para la seguridad son los creados por los propios supervisores y trabajadores con sus comportamientos permisivos.



6. Los programas de seguridad se caracterizan por ser impuestos sin considerar la participación de los trabajadores en la toma de decisiones. De esta manera se desempeñarán solamente hasta el nivel que se les exige. Si se les obliga resistirán, si se les involucra asumirán un sentido de pertenencia.
7. La gestión preventiva se basa normalmente en aplicación de normas, reglamentos, procedimientos y entrenamiento orientado al desarrollo de actividades, desconociendo el hecho que si un trabajador tiene y expresa una fuerte actitud en favor de la seguridad de ninguna manera es garantía de que este trabajador se va a comportar de una manera segura o no permisiva.
8. La gestión preventiva tiene una orientación muy general, sin considerar el hecho que los trabajadores necesitan saber qué comportamientos específicos, relacionados con la seguridad, realmente ofrecen un mayor potencial para un desempeño libre de accidentes, lo que abre la posibilidad que cada trabajador tenga una interpretación individual de la forma de trabajar con seguridad.

# TRANSFORMACION DE LA CULTURA DE SEGURIDAD



## VISION ESTRATEGICA

**Se refiere en concreto a la visión que debe tener el nivel ejecutivo, manifestada en sus declaraciones de seguridad frente a los supervisores y trabajadores.**

Deben ser el producto de un análisis de la situación que les permita transmitir con convicción que:

- Es necesario producir el cambio de cultura de seguridad en todos los niveles de la organización.
- Reconocer que es un proceso de mejoramiento de la seguridad.
- Reconocer que es un proceso estratégico que debe ser cuidadosamente planificado, es decir, que la organización se comprometa en pequeños logros, que se puedan medir y evaluar.
- Que es necesario mejorar sustantivamente la capacidad de reacción de la organización frente a los peligros detectados, ya sea del ambiente o del comportamiento.
- Que es necesario fomentar la educación y participación de los trabajadores en la gestión de seguridad.

La capacitación de supervisores y trabajadores, se debe entender como un proceso ANDRAGOGICO entre adultos, es decir, es una relación horizontal entre un relator experimentado y los participantes con experiencia laboral, de esta manera se educa a través de una efectiva participación por medio de talleres de seguridad.

Los talleres deben tener tres objetivos muy claros:

- A. Hacer visible la cultura de seguridad de la organización a los participantes.
- B. Que los participantes sepan reconocer los comportamientos permisivos que se generan en la organización.
- C. Que los participantes adquieran compromisos creíbles y medibles.

Este proceso educacional, vía taller debe partir obviamente con las áreas más críticas, pero debe involucrar el 100% de los trabajadores.

# INVENTARIO CRITICO

Se refiere al desarrollo, la revisión y la retroalimentación activa relacionada con el inventario de la planta sobre los comportamientos críticos vinculados con la seguridad. Este proceso necesariamente requiere la participación de supervisores y trabajadores, bajo la coordinación de especialistas en prevención de riesgos.

## PERSONALIZACION

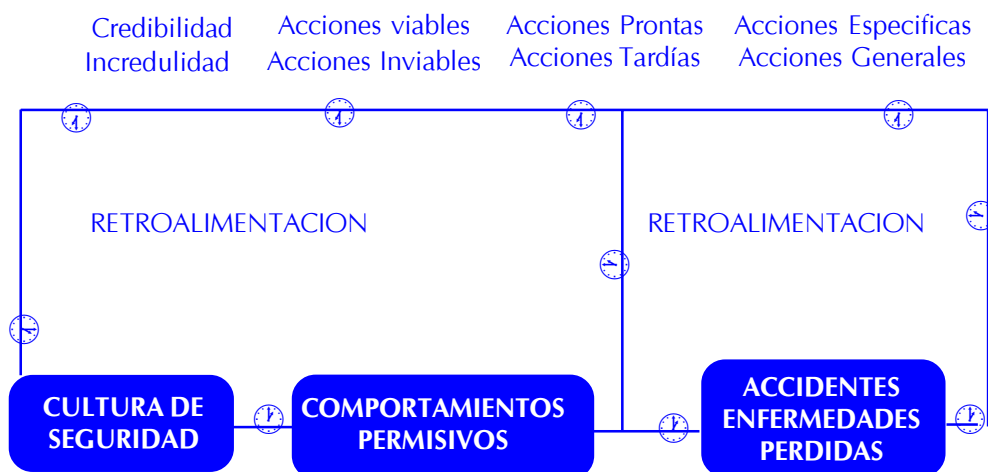
Este concepto se refiere a la necesidad que tiene el trabajador, al reconocimiento de su individualidad. Una técnica muy usada y que da muy buenos resultados es la de los «Contactos Planeados Individuales», en la cual, en forma previamente programada, se realiza una reunión Supervisor - Trabajador o Experto - Supervisor, o Experto - Trabajador, con el objeto de analizar un comportamiento específico, desde la perspectiva del Supervisor o Trabajador.

El proceso de reatoolimentación de la Cultura de Seguridad, se realiza sólo a través de acciones u omisiones concretas. Si estas acciones se caracterizan por ser específicas, prontas y viables generará credibilidad en la gestión preventiva, lo que permiten un cambio de la Cultura de Seguridad en organización.

Si las acciones son generales, tardías e inviables generará incredulidad en la gestión preventiva, lo que impedirá un cambio de la Cultura de Seguridad.

La importancia de este proceso radica en el hecho que los mejoramientos de seguridad tendrán el carácter de permanentes, si se sustentan en cambios culturales que le den soporte. Si estos mejoramientos no se sustentan en instrucciones sin cambio cultural, se producirá lo que denominamos efecto del elástico cultural, que hará volver estos resultados a su situación original o peor a lo que tenían antes de la intervención.

## RETROALIMENTACION DE LA CULTURA DE SEGURIDAD



# LIDERAZGO DEL EXPERTO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS

El experto en prevención de riesgos comúnmente termina ejerciendo el rol que la cultura de la organización le asigna, la cual lo ve como un ejecutor de acciones preventivas, un correteador de problemas, un visitador de accidentados en el hospital, un controlador estadístico.

La gestión así desarrollada en definitiva se transforma en una burocracia de seguridad, donde es imposible iniciar un proceso de mejoramiento continuo.

El rol del experto en prevención de riesgos, es de asesor, orientador, facilitador, coordinador y controlador de la gestión de prevención de riesgos, entendiéndose ésta como un proceso de mejoramiento continuo, donde su aporte personal y profesional es decisivo para ir produciendo en forma armónica los cambios culturales necesarios para que se puedan sustentar las acciones de mejoramiento de la gestión.

## INFORMACION

El ejecutivo, el supervisor y el trabajador deben ser informados oportunamente, respecto al avance del programa de control de comportamientos críticos por una parte y por la otra, recibir reforzamiento sobre control de comportamientos específicos a través de reuniones, boletines, afiches, manuales de seguridad y trípticos.

# PARTICIPACION

## EQUIPOS DE SEGURIDAD

Los equipos de seguridad están compuestos por grupos de trabajadores, que se reúnen regularmente en forma voluntaria, para identificar y analizar soluciones de problemas en sus lugares de trabajo con potencial para generar accidentes en el mismo, enfermedades profesionales y desajustes entre el trabajador y su medio ambiente. De esta manera participa y se involucra en forma directa en el mejoramiento del sistema de seguridad de su área de trabajo o proceso.

El concepto utilizado es el de la «Participación directa de los trabajadores en la solución de problemas de seguridad».

## BENEFICIOS DEL TRABAJO EN EQUIPO

Además del beneficio de obtener un mejoramiento continuo del nivel de seguridad del área de trabajo o proceso, se pueden obtener otros beneficios tales como:

- Fomentar la participación del trabajador.
- Mejorar las comunicaciones.
- Desarrollar la capacidad para resolver problemas.
- Aumento de motivación.

## ADVERTENCIAS PARA EL TRABAJO DE EQUIPO

**Para el trabajo en equipos es necesario tomar muy en cuenta los aspectos que a continuación se señalan:**

- Las decisiones de un grupo con frecuencia se logran por compromiso.
- El grupo puede verse influenciado por uno de sus miembros, no muy brillante, pero con mucha facilidad de expresión. Por el contrario aquel que tiene la mejor solución quizás requerirá de ayuda para organizar y expresar sus ideas.
- Las personas tienden a sentir menos responsabilidades por las decisiones tomadas en grupo.
- Una buena capacitación inicial del equipo, es fundamental para el éxito del grupo.



# FUNCIONAMIENTO DEL EQUIPO DE SEGURIDAD DE PROCESOS

