



# **COEFICIENTE DE SEGURIDAD para LÍDERES**



**INFORME DEL LÍDER PARTICIPANTE**  
Para Auto Coaching y Auto Conciencia

Kelly Muestra



## Personalidad de Seguridad Definida

- Esta sección es un resumen de las características de la personalidad de seguridad del individuo calculadas desde el cuestionario de evaluación.
- Todos tienen características principales de personalidad y tendencias o "ajustes predeterminados" que afectan los comportamientos.
- Puede ser muy difícil cambiar los "ajustes predeterminados", pero podemos reducir el riesgo al incrementar la auto concientización y escoger conscientemente las conductas seguras.

## Sus rasgos fundamentales

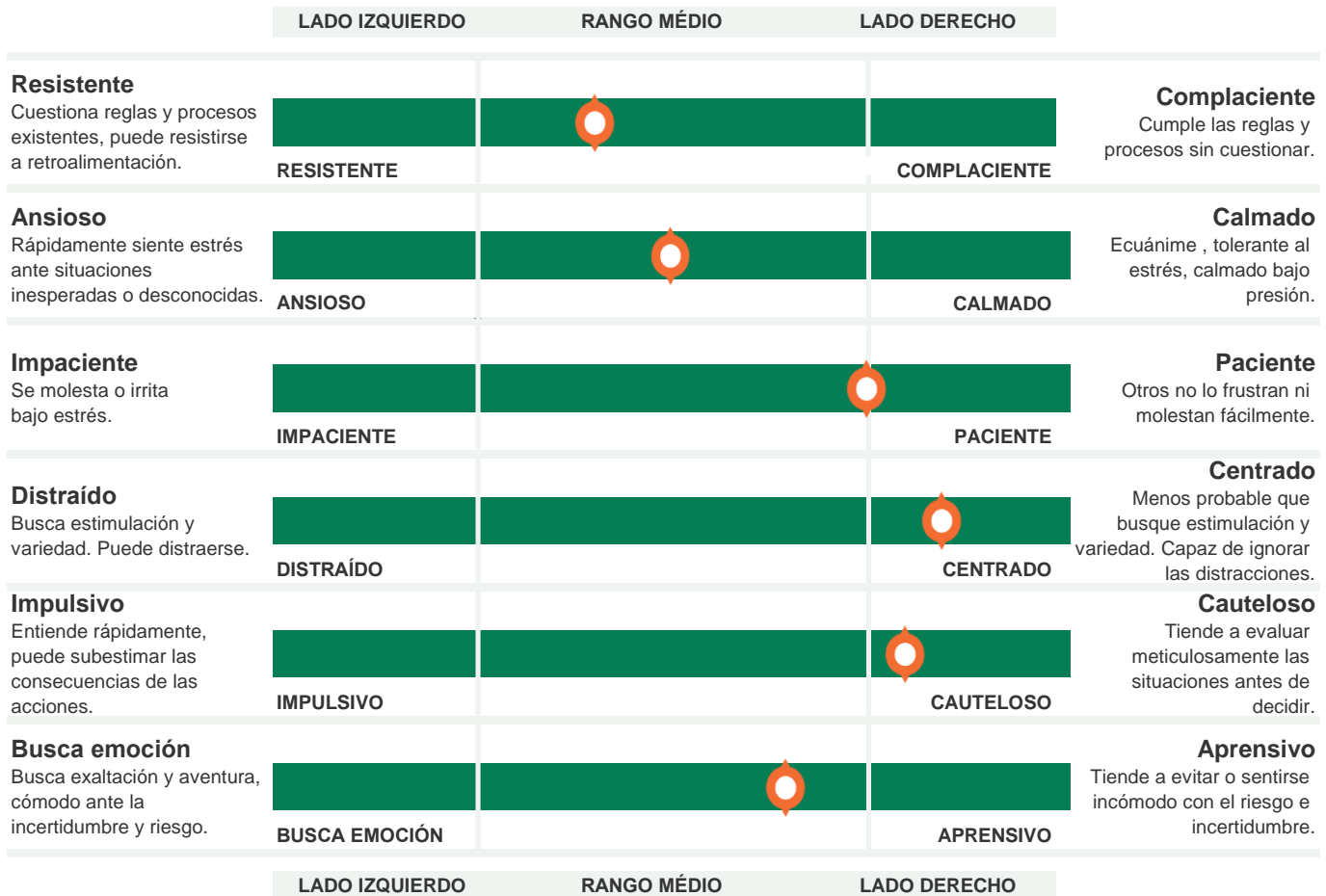
Centrado

Cauteloso

Paciente

Estas son las calificaciones más extremas desde el perfil de personalidad a continuación.

## Su Perfil de Personalidad de Seguridad:



**El indicador:**

Resultados promedio de adultos que trabajan y están en el punto medio de cada dimensión.

**Renuncia de**

**responsabilidad:**

No podemos predecir la ocurrencia de incidentes específicos, sólo la probabilidad de que la gente se involucre en conductas que incrementen la probabilidad de incidentes. Los resultados de estas evaluaciones siempre deben tomarse en cuenta dentro del contexto de toda la información disponible sobre la persona; no use sólo este factor para tomar decisiones relacionadas con el empleo.

**Dimensión 1: Resistente vs. Complaciente**



**Usted calificó en el RANGO MEDIO.**

Esta área mide el cumplimiento de reglas y apertura a nuevas ideas, capacitación y coaching. Quienes califican en el rango medio tienen un nivel promedio de apertura a la capacitación, nuevas ideas, coaching y generalmente aceptan las reglas y procesos vigentes.

**Aspectos positivos de su calificación:**

- Cuando se trata de cambios, es capaz de dar un paso atrás y evaluar los pros y contras
- Cuestiona las reglas existentes, procesos y pautas con su equipo
- Se toma el tiempo de pensar en la razones tras las normas o procesos

**Áreas de riesgo y consejos de autocoaching para usted:**

- Está bien detenerse y cuestionar las cosas, si lo necesita
- Pregunte a su supervisor si quiere conocer las razones de las reglas
- De sus ideas de mejora a su supervisor, no a sus compañeros de trabajo

**Considere Resistente vs. Complaciente y piense cómo le aplica:**

<p>Piense en un ejemplo en el que es Resistente vs. Complaciente contribuyó a una conducta insegura. Describa a continuación:</p>	<p>Lo que puede hacer para mejorar su Seguridad - Comportamiento relacionados con esta área (Complete con sus ideas a continuación):</p>
<p><i>Ejemplo: Durante el reciclaje, me mostré escéptico ante las nuevas normas y procedimientos en _____, y las ignoré al principio, pero luego me di cuenta del impacto que esto tenía en el resto de mi equipo a la hora de seguir las normas.</i></p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	<p><i>Ejemplo: De cara al futuro, me aseguraré de aprender qué empleados son obedientes por naturaleza y cuáles se resisten y necesitan que les explique las razones de los procedimientos operativos estándar.</i></p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>

**Dimensión 2: Ansioso vs. Calmado**



**Usted calificó en el RANGO MEDIO.**

Esta área mide la capacidad de una persona para manejar el estrés y pensar con claridad bajo presión. Quienes califican en el rango medio generalmente manejan el estrés sin que otros los molesten o irriten.

**Aspectos positivos de su calificación:**

- Es capaz de guardar la calma en niveles típicos de estrés
- Puede aguantar estar bajo presión
- Es receptivo a recibir opiniones críticas, volver a recibir capacitación y coaching

**Áreas de riesgo y consejos de autocoaching para usted:**

- Repase la capacitación para confiar en sus capacidades
- Pida a su supervisor le de retroalimentación regular sobre su desempeño
- Recuerde en ver los errores como oportunidades de mejora

**Considere **Ansioso vs. Calmado** y piense cómo le aplica:**

<p>Piense en un ejemplo en el que es Ansioso vs. Calmado contribuyó a una conducta insegura. Describa a continuación:</p>	<p>Lo que puede hacer para mejorar su Seguridad - Comportamiento relacionados con esta área (Complete con sus ideas a continuación):</p>
<p><i>Ejemplo: Me estreso cuando tengo fechas límite. La semana pasada trabajé demasiado deprisa y estuve a punto de pasar por alto algunos detalles importantes del proyecto que podrían haber causado grandes retrasos, y todo porque teníamos una fecha límite.</i></p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	<p><i>Ejemplo: Intente no estresarse tan fácilmente centrándose en el trabajo de alta prioridad, una cosa a la vez.</i></p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>

### Dimensión 3: Impaciente vs. Paciente



#### Usted calificó en el LADO DERECHO.

Esta área mide el nivel de control emocional de la persona y cómo el estrés afecta su relación con otros. Quienes califican en el rango medio generalmente manejan el estrés sin que otros los molesten o irriten.

#### Aspectos positivos de su calificación:

- Es paciente y trata de entender a su equipo
- Es capaz de tener sus emociones bajo control
- Puede gestionar el estrés y malestar sin llegar a ser irritable

#### Áreas de riesgo y consejos de autocoaching para usted:

- Haga saber a los trabajadores de inmediato si no están cumpliendo con los altos estándares
- Dé el ejemplo correcto asegurándose de corregir inmediatamente los comportamientos inseguros
- Sea firme con los trabajadores que tienden a recortar gastos o a buscar atajos

#### Considere **Impaciente vs. Paciente** y piense cómo le aplica:

Piense en un ejemplo en el que es Impaciente vs. Paciente contribuyó a una conducta insegura. Describa a continuación:	Lo que puede hacer para mejorar su Seguridad - Comportamiento relacionados con esta área (Complete con sus ideas a continuación):
<p><i>Ejemplo: El mes pasado hubo un trabajador que se enfadó y dijo cosas realmente insultantes al equipo. No hice nada al respecto y al final toda la tripulación se distrajo.</i></p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	<p><i>Ejemplo: Debería detener el mal comportamiento de inmediato si lo veo en lugar de dejar que siga.</i></p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>

**Dimensión 4: Distráido vs. Centrado**



**Usted calificó en el LADO DERECHO.**

Esta área mide el nivel de concentración de una persona y su necesidad de variedad y estimulación. Quienes califican a la derecha permanecen concentrados y alertas al realizar tareas rutinarias, repetitivas y tediosas.

**Aspectos positivos de su calificación:**

- Tiene un alto nivel de enfoque y concentración como líder
- Pueden contar contigo en proyectos con un enfoque especial en el detalle y la calidad
- Es capaz de supervisar tareas rutinarias y repetitivas en su equipo

**Áreas de riesgo y consejos de autocoaching para usted:**

- Tome un "descanso" y organícese si se siente abrumado con las tareas múltiples
- Tome tiempo para sentirse cómodo y establezca una nueva rutina cuando tome nuevas tareas
- No se distraiga cuando tenga que romper o cambiar una rutina o proceso establecido

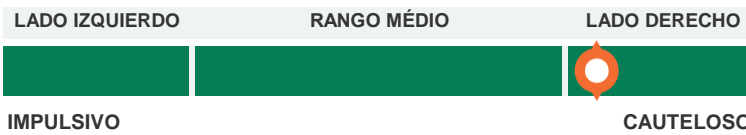
**Considere Distráido vs. Centrado y piense cómo le aplica:**

<p>Piense en un ejemplo en el que es Distráido vs. Centrado contribuyó a una conducta insegura. Describa a continuación:</p>	<p>Lo que puede hacer para mejorar su Seguridad - Comportamiento relacionados con esta área (Complete con sus ideas a continuación):</p>
<p><i>Ejemplo: A menudo me pongo nervioso cuando cambia mi rutina. Tardo unos días en acomodarme si hay un cambio en mi rutina.</i></p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	<p><i>Ejemplo: Necesito recordarme a mí mismo que el cambio siempre va a producirse y darme algo de tiempo para adaptarme.</i></p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>

**Dimensión 5: Impulsivo vs. Cauteloso**

**Impulsivo**

Entiende rápidamente, puede subestimar las consecuencias de las acciones.



**Cauteloso**

Tiende a evaluar meticulosamente las situaciones antes de decidir.

**Usted calificó en el LADO DERECHO.**

Esta área mide el nivel de precaución de la persona al decidir. Quienes califican a la derecha tienden a evaluar cuidadosamente sus decisiones antes de actuar.

**Aspectos positivos de su calificación:**

- Considera cuidadosamente las consecuencias de sus decisiones en su equipo
- Es poco probable que tome riesgos innecesarios como líder
- Es una persona efectiva a la hora de gestionar el riesgo en su equipo

**Áreas de riesgo y consejos de autocoaching para usted:**

- Puede dudar en tomar acción en situaciones inusuales
- Puede ser más lento que los demás al decidir
- Tal vez se le perciba como demasiado cuidadoso o precavido

**Considere Impulsivo vs. Cauteloso y piense cómo le aplica:**

<p>Piense en un ejemplo en el que es Impulsivo vs. Cauteloso contribuyó a una conducta insegura. Describa a continuación:</p>	<p>Lo que puede hacer para mejorar su Seguridad - Comportamiento relacionados con esta área (Complete con sus ideas a continuación):</p>
<p><i>Ejemplo: Tardo mucho en tomar decisiones. La semana pasada me sentí apurado cuando estábamos planificando una tarea y tomé algunas decisiones equivocadas sobre cómo hacerla.</i></p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	<p><i>Ejemplo: Puedo recabar la opinión de los demás cuando tenga que tomar una decisión, especialmente si dispongo de poco tiempo.</i></p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>

**Dimensión 6: Busca emoción vs. Aprensivo**



**Usted calificó en el RANGO MEDIO.**

Esta área mide el nivel de búsqueda de emoción. Quienes califican en el rango medio tienen un nivel promedio de búsqueda de emoción y generalmente no les gusta la incertidumbre ni correr riesgos.

**Aspectos positivos de su calificación:**

- Está abierto a probar nuevas maneras de completar tareas dentro de su equipo
- Es poco probable que tenga miedo de trabajar en un proyecto que requiera un riesgo de peligro alto
- Es capaz de reconocer riesgos en su equipo que se pueden evitar

**Áreas de riesgo y consejos de autocoaching para usted:**

- Le ayudaría depender en otros miembros del equipo para identificar riesgos innecesarios
- Tal vez no reconozca cuando los riesgos no deben tolerarse
- Puede aburrirse o inquietarse con tareas que ya domina

**Considere Busca emoción vs. Aprensivo y piense cómo le aplica:**

<p>Piense en un ejemplo en el que es Busca emoción vs. Aprensivo contribuyó a una conducta insegura. Describa a continuación:</p>	<p>Lo que puede hacer para mejorar su Seguridad - Comportamiento relacionados con esta área (Complete con sus ideas a continuación):</p>
<p><i>Ejemplo: La semana pasada tuve que hacer un trabajo de altura y me molestó. No dejaba de pensar en todas las cosas que podrían haber salido mal y me resistí a que el equipo comenzara el trabajo.</i></p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	<p><i>Ejemplo: Necesito entender cuáles de los miembros de mi equipo tienen aversión al riesgo y cuáles son adictos a la adrenalina y darles instrucciones y orientación en consecuencia.</i></p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>





### Creación de sus pasos de acción para estar más seguro en el trabajo

- Su Plan de Acción SafeSELF le permite proporcionar detalles sobre dos comportamientos relacionados con la seguridad que influyen en los resultados de seguridad, como resultado de Sus Rasgos Primarios (destacados en la PARTE A) para que usted mejore su seguridad personal y la de su equipo.
- El Plan de Acción SafeSELF le guiará para entender por qué se produjo la acción de riesgo y cómo crear un entorno más seguro para usted y los demás en el futuro.

#### Su primer comportamiento:

Por favor, proporcione un ejemplo específico de un comportamiento o acción de uno de sus trabajadores que haya ocurrido como resultado de uno de sus rasgos principales y que haya supuesto un riesgo para usted y/o para los demás. El ejemplo puede ser de la Parte B o de otra experiencia como un incidente con un vehículo o de primeros auxilios.

**1. Describa lo que está pensando y sintiendo en este momento.**

**2. Describa lo que desencadenó su conducta o qué sucedió para que actuara de esta manera.**

**3. Describa las consecuencias potenciales. ¿Quién fue afectado? ¿Quién más podría salir impactado?**

**4. ¿Cuáles son sus metas de mejora? ¿Cuál es el resultado que se compromete alcanzar?**

**5. ¿Cuáles son algunas dificultades que podría enfrentar al tratar de mejorar?**

**6. ¿Qué puede hacer para minimizar estas dificultades?**

**7. ¿Cuáles son los beneficios de mejoría para usted y otros?**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



**Creación de sus pasos de acción para estar más seguro en el trabajo**

**Su segundo comportamiento:**

Por favor, proporcione un ejemplo específico de un comportamiento o acción de uno de sus trabajadores que haya ocurrido como resultado de uno de sus rasgos principales y que haya supuesto un riesgo para usted y/o para los demás. El ejemplo puede ser de la Parte B o de otra experiencia como un incidente con un vehículo o de primeros auxilios.

---

---

---

---

---

---

---

---

**1. Describa lo que está pensando y sintiendo en este momento.**

---

---

**2. Describa lo que desencadenó su conducta o qué sucedió para que actuara de esta manera.**

---

---

**3. Describa las consecuencias potenciales. ¿Quién fue afectado? ¿Quién más podría salir impactado?**

---

---

---

**4. ¿Cuáles son sus metas de mejora? ¿Cuál es el resultado que se compromete alcanzar?**

---

---

**5. ¿Cuáles son algunas dificultades que podría enfrentar al tratar de mejorar?**

---

---

**6. ¿Qué puede hacer para minimizar estas dificultades?**

---

---

**7. ¿Cuáles son los beneficios de mejoría para usted y otros?**

---

---



**1. Reconozco que mis prioridades número uno al tiempo que trabajo a nombre de esta compañía son:**

- Mi seguridad personal y el bienestar de las personas para quienes y con quien trabajo
- Protección del medio ambiente
- Cumplimiento de todas las reglamentaciones de seguridad aplicable

**2. Me comprometo a los pasos de la Parte C: Desarrollo de Sus Pasos de Acción para mejorar mi seguridad personal y la de otros.**

Conducta 1:

Conducta 2:

**3. Acuerdo proporcionar actualizaciones del avance a mis supervisores en todas las revisiones futuras que incluirán:**

- a. Informes de avance versus mis metas para mejorar las dos conductas de seguridad que describí en la Parte C: Desarrollo de Sus Pasos de Acción.
- b. Cualquier desafío que enfrentó al cumplir con mis metas de mejora y lo que hago para abordarlos.
- c. Cualquier incidente de conducta de riesgo en la que me he involucrado.
- d. Ayuda que necesito para cumplir mis metas de mejora.

\_\_\_\_\_  
*(Su Nombre)*

\_\_\_\_\_  
*(Nombre del Supervisor)*

\_\_\_\_\_  
*(Su Firma)*

\_\_\_\_\_  
*(Firma del Supervisor)*

\_\_\_\_\_  
*(Fecha)*

\_\_\_\_\_  
*(Fecha)*

## SQ™ DEFINIDO

SQ es una herramienta de evaluación que mide factores clave de personalidad relacionados con resultados de seguridad en el lugar de trabajo.

## AUTO CONCIENCIA DE SEGURIDAD

Autoconciencia de seguridad es el proceso de entender y reconocer cómo los pensamientos, sentimientos y conductas del empleado afectan los resultados de seguridad.

