

- SELECIONAR
- DESENVOLVER
- LIDERAR

# HOGAN RELATÓRIOS

## SEGURANÇA

COMPORTAMENTO RELACIONADO À SEGURANÇA NO AMBIENTE DE TRABALHO

Relatório para: Sam Poole

Identificação: HE764696

Data: 08, Novembro, 2017





## INTRODUÇÃO

Todo ano, acidentes de trabalho causam sofrimento humano desnecessário e custam bilhões em gastos desnecessários nas empresas. Acidentes podem ser causados por comportamentos inseguros no trabalho, muitas vezes involuntários – o comportamento inseguro no trabalho frequentemente é resultado de uma simples falta de atenção. Este Relatório de Segurança vai ajudar a aumentar a consciência dos funcionários com relação à segurança e o comportamento seguro no trabalho.

As pessoas comportam-se de maneira insegura no trabalho por várias razões. Quanto mais persistem com esse comportamento, tanto mais provável que aconteçam acidentes no trabalho. Hogan estuda o comportamento seguro (e o inseguro) no trabalho, desde o início da década de 1970. A pesquisa demonstra que o comportamento perigoso no trabalho está dividido em seis categorias relativamente distintas; a pesquisa também demonstra que o comportamento de todas as seis categorias pode ser previsto.

Não podemos prever a ocorrência de acidentes específicos, porque, de uma perspectiva estatística, acidentes sérios são relativamente raros. Só podemos prever a possibilidade de pessoas terem certos comportamentos, os quais, se persistirem, costumam causar acidentes.

Algumas pessoas com pontuação média ou alta neste Relatório de segurança, podem ter se envolvidos em acidentes, porque coisas desagradáveis podem acontecer com boas pessoas. De modo similar, muitas pessoas com pontuação baixa ou insegura, neste Relatório de Segurança, não terão sofrido acidentes; de qualquer modo, estão sob risco, por causa do comportamento inseguro que pode causar acidentes e, quanto mais baixa a pontuação, maior o risco.

É importante notar que as pessoas em vendas e gerência tendem a receber pontuações baixas, neste Relatório de Segurança, porque o sucesso no cargo delas exige uma tomada de risco disciplinada, um ajuste nas regras e fazer várias tarefas ao mesmo tempo – tudo o que resulta em pontuações baixas, na maioria das escalas de segurança.

Resumindo, as pontuações neste relatório não predizem um acidente ou um registro de segurança de uma pessoa; ao invés disso, elas sugerem onde a pessoa precisa focar a sua atenção, para estar ou permanecer segura.



Este relatório está organizado em quatro seções, como segue:

- Seção I:** A primeira seção define os seis componentes do comportamento relacionado à segurança e fornece um sumário gráfico dos resultados da avaliação da segurança do candidato, relacionados aos seis componentes.
- Seção II:** A segunda seção é uma característica opcional do relatório que pode ser escolhida pelo usuário. Fornece um resumo da pontuação geral para o candidato, com base no sumário gráfico da Seção I.
- Seção III:** A terceira seção é uma característica opcional do relatório que pode ser escolhida pelo usuário. Fornece recomendações para desenvolvimento, treinamento e coaching, para o candidato, com base em qualquer pontuação da Seção I, que sejam notados como desafios críticos ou moderados.
- Seção IV:** A quarta seção é uma característica opcional do relatório que pode ser escolhida pelo usuário. Diz respeito à conveniência do candidato como funcionário, como um todo, o que é definido em termos de três componentes amplos de desempenho. O relatório, então, fornece um sumário gráfico da adequação do candidato para a empresa. Esta seção é útil com frequência, porque uma pessoa pode ser um trabalhador seguro, mas não ser adequado para a função. Por exemplo, muitos funcionários seguros são incapazes ou não querem fornecer um bom atendimento ao cliente.



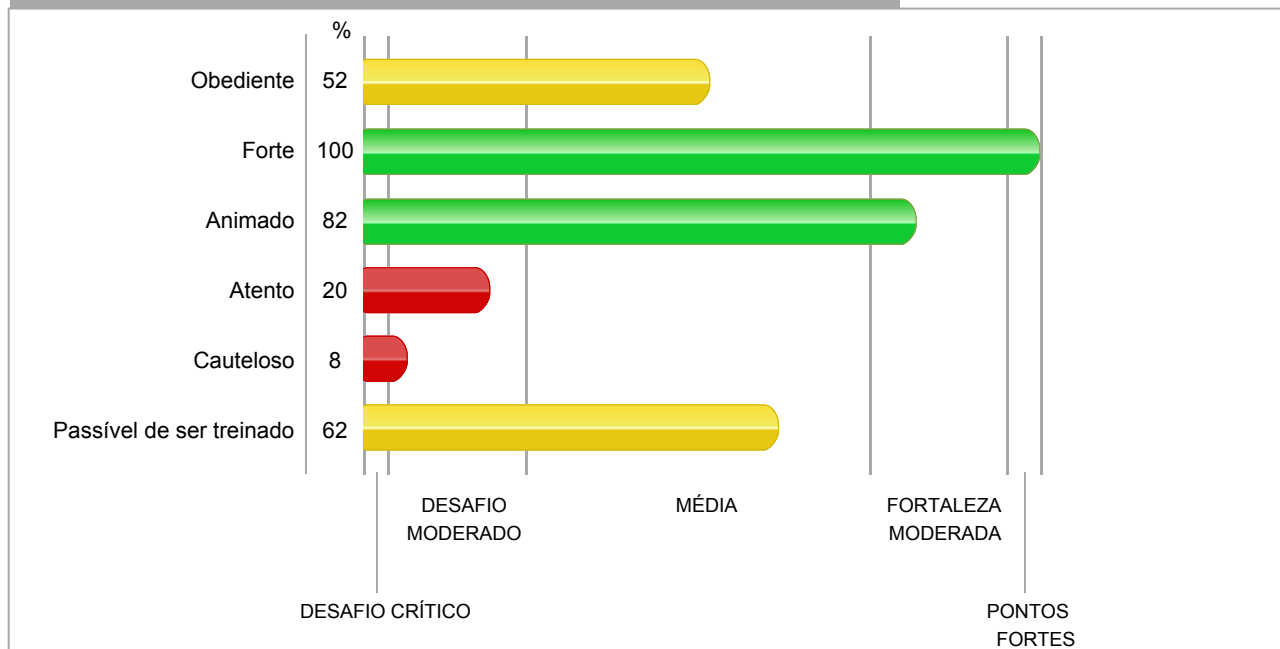
## SEÇÃO I - OS COMPONENTES DO COMPORTAMENTO RELACIONADOS À SEGURANÇA

- Desafiante - Obediente:** Este componente está relacionado à disposição da pessoa para seguir regras. Indivíduos com pontuação baixa podem ignorar regras; indivíduos com pontuação alta seguem as regras sem esforço.
- Apavorado - Forte:** Este componente está relacionado a lidar com o estresse. Indivíduos com pontuação baixa são propensos ao estresse, podem entrar em pânico sob pressão e cometer erros; indivíduos com pontuação alta geralmente permanecem estáveis.
- Irritável – Animado** Este componente está relacionado ao gerenciamento da raiva. Indivíduos com pontuação baixa podem perder a calma com facilidade e cometer erros; indivíduos com pontuação alta controlam o temperamento.
- Distraído - Atento:** Este componente está relacionado à concentração. Indivíduos com pontuação baixa tendem a ser facilmente distraídos e podem cometer erros; indivíduos com pontuação alta permanecem concentrados.
- Descuidado - Cauteloso:** Este componente está relacionado a correr riscos. Indivíduos com pontuação baixa tendem a correr riscos desnecessários; indivíduos com pontuação alta evitam atos arriscados.
- Arrogante - Treinável:** Este componente está relacionado a treinabilidade. Indivíduos com pontuação baixa tendem a ignorar treinamento e feedback; Indivíduos com pontuação alta prestam atenção ao treinamento.

Os resultados são apresentados em termos de percentis: por exemplo, um resultado no percentil 85 significa que o resultado da pessoa está acima de 85% das pessoas avaliadas.



## SUMÁRIO GRÁFICO DOS RESULTADOS DE AVALIAÇÃO



## SEÇÃO I – OS COMPONENTES DO COMPORTAMENTO RELACIONADOS À SEGURANÇA (CONTINUAÇÃO)

### Pontos Fortes Relacionados à Segurança

- Pode encorajar os outros a seguirem as regras
- Calmo e autoconfiante de maneira excepcional
- Tender a controlar adequadamente as emoções
- Consegue fazer mais de uma coisa por vez
- Não se incomoda com interrupções
- Parece propenso a aprender novas habilidades e métodos

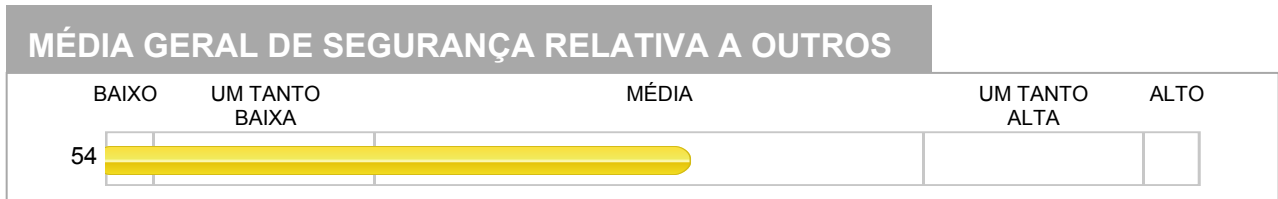
### Preocupações Relacionadas à Segurança

- Deseja estrutura e instruções no trabalho
- Pode culpar outros pelos erros
- Vai resistir a pedidos para trabalhar mais rápido
- Tende a não prestar atenção às questões de segurança
- Pode tomar decisões apressadas
- Pode superestimar suas habilidades



## SEÇÃO II – MÉDIA DA PONTUAÇÃO TOTAL DE SEGURANÇA

A Pontuação Média de Segurança Total é uma média das seis escalas de segurança apresentadas acima.



## SEÇÃO IV – EMPREGABILIDADE GERAL

Apesar de trabalhar com segurança ser importante, bons funcionários também têm outras qualidades. As características a seguir são importantes para praticamente qualquer cargo.

### Confiabilidade

Esta escala diz respeito a ser um bom cidadão corporativo, por seguir as regras, aceitar supervisão, exercitar autocontrole, concluir tarefas e evitar riscos desnecessários. Pessoas com pontuação alta tendem a ser consistentes, confiáveis e autodisciplinadas. Pessoas com pontuação baixa tendem a ser impulsivas, distraídas e possivelmente inadequadas.

### Autocontrole

Esta escala diz respeito à medida em que uma pessoa parece calma, afável e bem-humorada. Pessoas com pontuação alta parecem lidar bem com o estresse e a pressão, permanecendo estáveis, controladas e serenas, e tendem a exercer uma influência calmante nos outros. Pessoas com pontuação baixa tendem a ser tensas, destemperadas emocionalmente e sensíveis, e o seu desempenho pode sofrer, quando estão estressadas.

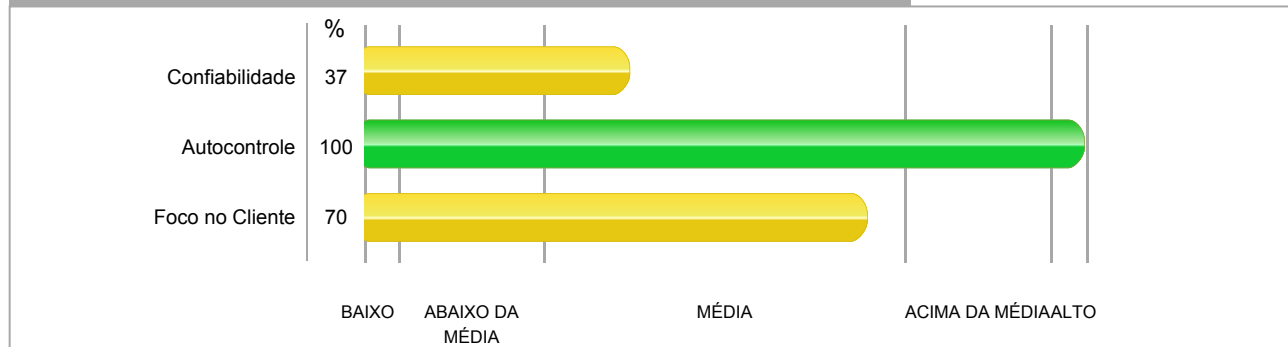
### Foco no Cliente

Esta escala diz respeito à medida em que uma pessoa é capaz de fornecer um bom atendimento ao cliente, quando adequado; não é uma questão de ser encantadora ou amigável, muitos introvertidos são bons no atendimento ao cliente e muitos extrovertidos são ruins. Pessoas com pontuação alta nesta medição tendem a ser calmas, corteses, civilizadas e pacientes. Pessoas com pontuação baixa tendem a parecer desatentas, distraídas, tensas e possivelmente grosseiras.

Os resultados estão apresentados em termos de percentis: por exemplo, um resultado no percentil 85 significa que o resultado da pessoa está acima de 85% das pessoas avaliadas.



## SUMÁRIO GRÁFICO DOS RESULTADOS DE SELEÇÃO



Os resultados contidos neste relatório não têm o propósito de substituir a opinião da pessoa responsável pela seleção e contratação de pessoal. Mais exatamente, o contratante deveria usar estes resultados apenas como mais um dado no processo para chegar à decisão de contratação do candidato.