

- SELECCIÓN
- DESARROLLO
- LIDERAZGO

HOGANREPORTES

SEGURIDAD

CONDUCTAS ASOCIADAS CON LA SEGURIDAD EN UN AMBIENTE LABORAL

Reporte de: Sam Poole

Número de Identificación: HE764696

Fecha: Noviembre 08, 2017





INTRODUCCIÓN

Cada año, los accidentes en el trabajo provocan daños humanos innecesarios y millones de dólares en gastos. Los accidentes son causados por el comportamiento inseguro, que es usualmente no intencional -el comportamiento inseguro frecuentemente es el resultado de una simple falta de atención. Este Reporte de Seguridad le ayudará a elevar el cuidado de la seguridad y los comportamientos seguros en el trabajo.

Las personas demuestran comportamientos inseguros por muchas razones. Entre más persisten en este tipo de comportamientos, es más probable que sucedan los accidentes en el trabajo. Hogan ha estudiado los comportamientos seguros (e inseguros) en el trabajo desde principios de los años 70. La investigación ha demostrado que el comportamiento inseguro recae en seis categorías relativamente distintas; asimismo, estas investigaciones han comprobado que estas conductas pueden predecirse.

No podemos predecir que un accidente específico ocurra porque desde una perspectiva estadística, los accidentes graves son relativamente pocos. Solamente podemos predecir la posibilidad de que las personas puedan estar comprometidas con ciertas conductas que si persisten, propiciarían un accidente.

Algunas personas con calificaciones promedio o altas en este Reporte de Seguridad pudieran tener accidentes - así como a veces le suceden cosas malas a las personas buenas. De forma similar, muchas personas con calificaciones bajas o promedio en el Reporte de Seguridad pudieran no tener accidentes. Sin embargo, estos últimos pudieran estar en un riesgo mayor que los conduzca a tener un accidente y entre más baja sea la calificación, tendrán mayor propensión a un riesgo.

Es importante notar que las personas de ventas y los ejecutivos tiendan a obtener calificaciones bajas en el Reporte de Seguridad porque el éxito en sus puestos de trabajo requiere de tomar riesgos calculados, flexibilizar las reglas y hacer varias cosas a la vez y todo esto produce calificaciones bajas en la mayor parte de las escalas de seguridad.

En resumen, las calificaciones de este reporte no predicen accidentes ni ofrecen un registro de seguridad; más bien, sugieren las áreas en las cuales una persona debe enfocar su atención para estar o mantenerse segura.



Este reporte está organizado en cuatro secciones:

- Sección I:** La primera sección define los seis comportamientos relacionados con las conductas asociadas a la seguridad y proporciona un resumen gráfico de resultados de las seis competencias con las calificaciones del candidato.
- Sección II:** La segunda sección consiste en un reporte opcional para el evaluador. Proporciona una calificación global del candidato con respecto a la seguridad con base en el resumen gráfico de la Sección I.
- Sección III:** La tercera sección es un reporte opcional que podrá solicitar el evaluador. Esta sección proporciona recomendaciones para el desarrollo, la capacitación o el coaching del candidato, con base en los resultados de la Sección I con calificaciones de retos críticos o moderados.
- SECCIÓN IV:** La cuarta sección del reporte es una alternativa opcional que puede ser solicitada por el evaluador. Esta sección consiste en las calificaciones de empleabilidad general del evaluado, en términos de tres componentes generales de desempeño. El reporte también proporciona un resumen gráfico de resultados. Esta sección generalmente es muy útil, ya que la persona puede ser un empleado seguro, pero puede no ser apto para algunos puestos. Por ejemplo, un gran número de empleados seguros no son capaces o no tienen deseo de proporcionar un buen servicio al cliente.



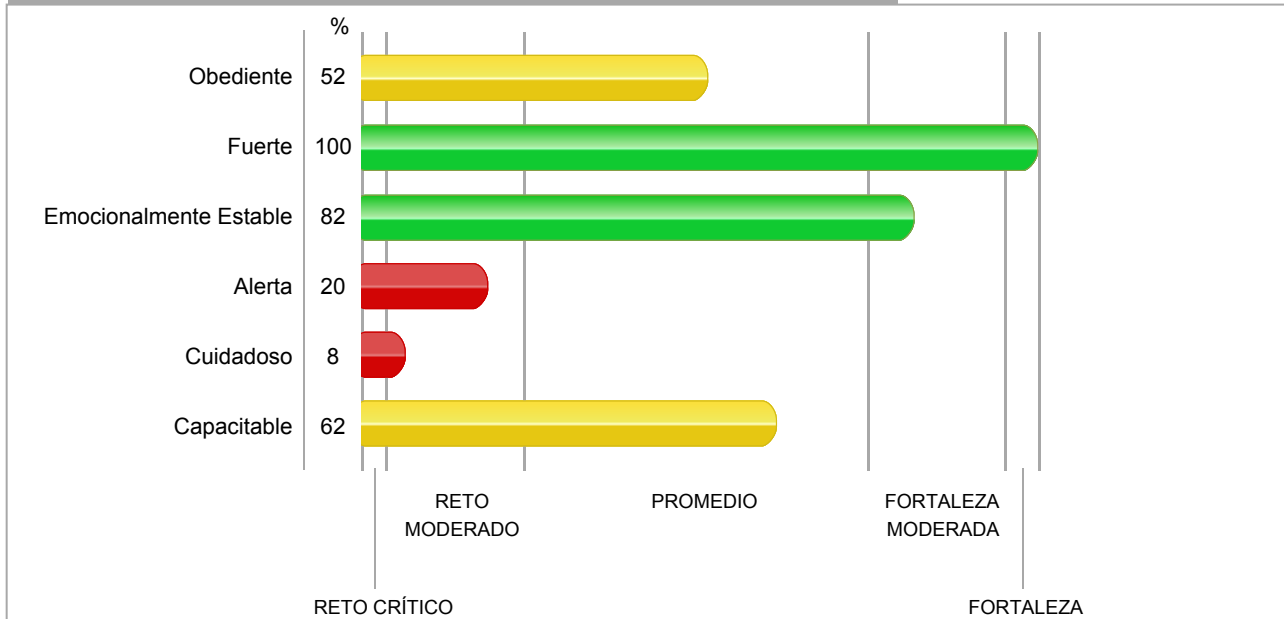
SECCIÓN I - LAS COMPETENCIAS RELACIONADOS CON LAS CONDUCTAS DE SEGURIDAD

Desafiante - Obediente:	Esta competencia se refiere a la disposición de las personas a seguir reglas. Quienes obtienen calificaciones bajas pueden ignorar las reglas. Quienes obtienen calificaciones altas siguen las reglas de forma natural.
Dominado por el Pánico - Fuerte:	Esta competencia se refiere al manejo del estrés. Quienes obtienen calificaciones bajas son propensas a sentirse presionadas, pueden apanicarse bajo presión y cometer errores. Quienes obtienen calificaciones altas generalmente se mantienen estables bajo presión.
Irritable - Emocionalmente Estable:	Esta competencia se refiere al manejo de la agresividad. Quienes tienen calificaciones bajas pierden el control del temperamento fácilmente y cometen errores. Quienes obtienen calificaciones altas controlan el temperamento.
Distraído - Alerta:	Esta competencia se refiere a mantener el enfoque. Quienes obtienen calificaciones bajas se distraen con facilidad y pueden cometer errores. Quienes obtienen calificaciones altas se concentran en lo que están haciendo.
Imprudente - Cuidadoso:	Esta competencia se refiere a la toma de riesgos. Quienes obtienen calificaciones bajas toman riesgos innecesarios. Quienes obtienen calificaciones altas evitan acciones riesgosas.
Arrogante - Capacitable:	Esta competencia se refiere al grado en que una persona es capacitable. Quienes obtienen calificaciones bajas tienden a ignorar la capacitación y la retroalimentación. Quienes obtienen calificaciones altas ponen atención a la capacitación.

Las calificaciones son percentilares; por ejemplo, una calificación de 85% significa que la calificación de la persona se encuentra sobre el 85% de las personas evaluadas.



GRÁFICA RESUMEN DE LOS RESULTADOS DE EVALUACIÓN



SECCIÓN I - LAS COMPETENCIAS RELACIONADAS CON LAS CONDUCTAS DE SEGURIDAD (Cont ...)

Fortalezas Relacionadas con la Seguridad

- Podría alentar a otros a seguir las reglas.
- Regularmente calmado y con confianza en sí mismo.
- Controlará las emociones de forma adecuada.
- Puede hacer más de una cosa a la vez.
- No le molestan las interrupciones.
- Muestra deseos de aprender nuevas habilidades y métodos.

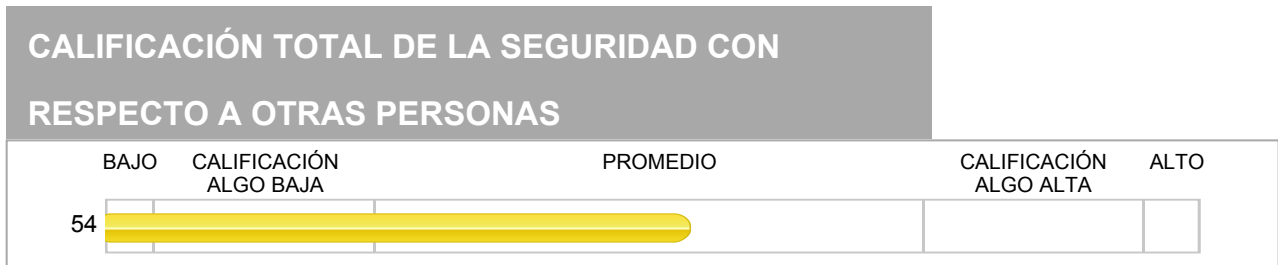
Debilidades Relacionadas con la Seguridad

- Requerirá estructura y dirección ante el trabajo.
- Pudiera culpar a otros sobre los errores que cometa esta persona.
- Se resistirá ante las solicitudes de trabajar más rápido.
- No estará pendiente ante las cuestiones de seguridad.
- Posiblemente tome decisiones precipitadas.
- Es posible que subestime su pericia.



SECCIÓN II - CALIFICACIÓN GENERAL DE SEGURIDAD

La calificación total corresponde al promedio de las seis escalas de seguridad presentadas en la parte superior.



SECCIÓN IV - EMPLEABILIDAD GENERAL

Aún cuando trabajar de forma segura es importante, los buenos empleados tienen otros atributos también. Las siguientes características son importantes para casi cualquier tipo de trabajo.

Responsabilidad

Esta escala se refiere a ser un buen ciudadano organizacional por seguir las reglas, aceptar la supervisión, ejercer el auto control, concluir con las asignaciones y evitar riesgos innecesarios. Las personas con calificaciones altas tienden a ser consistentes, confiables y auto disciplinadas. Las personas con calificaciones bajas tienden a ser impulsivas, distraídas y posiblemente inconformes.

Estabilidad

Esta escala se refiere al grado en el cual una persona se manifiesta calmada, con temple y de buen humor. Las personas con calificaciones altas manejan de forma adecuada el estrés y la presión ya que mantienen la compostura, son estables, no se irritan y tienden a extender la calma a los demás. Las personas con calificaciones bajas tienden a ser tensas, malhumoradas, sensibles y su desempeño puede minarse cuando se encuentran bajo presión.

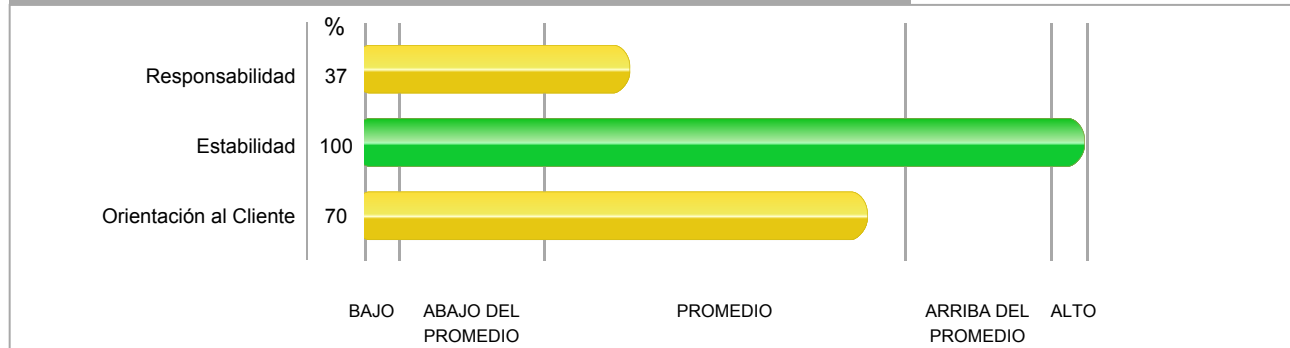
Orientación al Cliente

Esta escala se refiere al grado en el cual una persona proporciona un buen servicio al cliente cuando es apropiado; no se trata de ser encantador o amistoso -muchas personas introvertidas son buenos con el servicio al cliente y muchas personas extrovertidas pueden ofrecer un mal servicio-. Las personas con calificaciones altas en esta escala tienden a ser tranquilas, corteses, atentos y pacientes. Las personas con calificaciones bajas tienden a ser desatentas, distraídas, tensas y posiblemente abruptas.

Las calificaciones son percentilares: por ejemplo, una calificación de 85 significa que la calificación de la persona se encuentra por encima del 85% de las personas que han sido evaluadas.



RESUMEN GRÁFICO DE LOS RESULTADOS DE EMPLEABILIDAD



Los resultados de este reporte NO pretenden reemplazar el criterio de quien toma la decisión de contratación. Más bien, quien toma la decisión de contratar debiera utilizar estos resultados como un apoyo en su proceso de selección de personal con respecto a la toma de decisión final de contratación del candidato.