

Manuel García
14 Mar 2024

NIVEL: TOMA DE DECISIONES

INFORME DE DESARROLLO DEL INVENTARIO DE SEGURIDAD LABORAL

**SOLUCIONES
DESARROLLO**



ESTRUCTURA DEL INFORME

Este informe describe los resultados de Manuel García en las siguientes secciones:

1. Guía para el uso de este Informe

- Introducción
- Informes complementarios
- Contexto
- Dimensiones
- Escala de resultados
- Grupos utilizados como referencia
- Estilo de respuesta

2. Perfil del Inventario de Seguridad Laboral

2. Resumen General

- Resumen de resultados
- Fortalezas potenciales
- Áreas de riesgo potencial

3. Resultados de las Dimensiones Evaluadas

- Dimensiones de habilidades cognitivas
- Dimensiones de personalidad

4. Plan de Desarrollo

- Reacciones y retroalimentación
- Seleccionando áreas de desarrollo
- Plan de desarrollo

ACLARACIÓN

Este informe recopila información estrictamente confidencial sobre Manuel García y debe ser interpretada bajo la guía de un profesional entrenado. Su contenido solo debe darse a conocer como parte de un proceso de selección o desarrollo para ampliar la comprensión del desempeño de Manuel García.

El ISL es sólo un indicador y no ha sido diseñado para predecir la ocurrencia o no ocurrencia de accidentes de trabajo. Más aún, el comportamiento individual es sólo uno de los componentes de la seguridad ocupacional en cualquier industria. La gestión integral de los sistemas de seguridad es crítica.

Por lo tanto, se recomienda que las decisiones sobre contratación, promoción, orientación profesional y desarrollo se realicen en conjunto con otra información relevante y no únicamente con la información contenida en este informe. Los autores y distribuidores no asumen la responsabilidad por las decisiones tomadas al utilizar esta herramienta y no se hacen responsables por las consecuencias directas o indirectas de las mismas.



GUÍA PARA EL USO DE ESTE INFORME

INTRODUCCIÓN

Muchas organizaciones apuntan a reducir estratégicamente los problemas de seguridad laboral y con ello los accidentes en el trabajo. Aun cuando el ambiente general de seguridad organizacional, junto con la cultura de prevención existente en la empresa juegan un rol importante, existen otros factores individuales de cada uno de los trabajadores que también son muy importantes. El Inventario de Seguridad Laboral evalúa un grupo de capacidades y características de personalidad que describen una tendencia hacia las conductas de seguridad en el ambiente laboral.

Los resultados del Inventario de Seguridad Laboral (ISL) ayudan a estimar la posibilidad de que los colaboradores se involucren en conductas de trabajo seguras, basándose en sus capacidades para escuchar, comprender y mantenerse fieles a reglas de salud y seguridad ocupacional, su habilidad para reconocer peligros dentro del ambiente laboral y su habilidad para responder a esos peligros basados en su comprensión de las áreas de salud y seguridad.

El ISL es único en tanto evalúa aptitudes de razonamiento cognoscitivo a las que se agregan mediciones de la personalidad a fin de investigar y pronosticar comportamientos relacionados a las conductas seguridad en el lugar trabajo. Las investigaciones muestran que una elevada aptitud cognitiva se asocia a: menos accidentes, menos indicadores de mortalidad por accidentes, menos violaciones intencionales de las reglas de seguridad, y menor riesgo de accidentes.

INFORMES COMPLEMENTARIOS

La información que se obtiene a través de este informe puede ser utilizada en conjunción con otros informes suplementarios. Los informes suplementarios del inventario de Seguridad Laboral son:

Informe de selección

El Informe de "Selección" proporciona un resumen de los resultados de Manuel García en el ISL, seguido información detallada adicional respecto a su desempeño en cada una de las dimensiones evaluadas. El reporte también proporciona preguntas de entrevista que pueden ser usadas para evaluar su tendencia hacia la seguridad en el lugar de trabajo y formar el mejor entendimiento de las áreas que pueden representar potenciales riesgos en el lugar de trabajo.

CONTEXTO

El perfil de Seguridad Laboral surge de la combinación de un cuestionario de personalidad con una evaluación de aptitudes relacionadas con la seguridad laboral. Debe ser interpretado en el contexto de otros factores relevantes del candidato, tales como experiencia, entrenamiento, y habilidades más amplias, etc. El perfil también deberá ser considerado a la luz de los sistemas y cultura de seguridad y salud de la organización, sin dejar de tomar en cuenta los riesgos específicos asociados a roles y ambientes de trabajo particulares.



DIMENSIONES EVALUADAS

Este informe incluye una puntuación global y varias dimensiones individuales. Basados en la investigación psicométrica contemporánea, la puntuación global representa la tendencia general hacia el comportamiento seguro en el ambiente de trabajo. Las dimensiones de personalidad y aptitudes de habilidades cognitivas que contiene la herramienta contribuyen a la puntuación global. Las dimensiones individuales describen diferentes aspectos, de preferencias comportamentales, relacionados con la seguridad, tendencias y aptitudes.

MEDIDAS DE HABILIDAD COGNITIVA

Comprensión de Instrucciones sobre Seguridad - Describe la aptitud para entender y seguir instrucciones escritas, en tablas o gráficas. Los que puntúan bajo tienden a tener mayores dificultades al entender y seguir instrucciones que aquellos con altas puntuaciones. Esta escala NO evalúa la voluntad de seguir instrucciones.

Comprobación de errores y atención a detalles - Describe la capacidad del individuo de ser cuidadoso, rápido y preciso, al verificar detalles relacionados con la seguridad. Muchas prácticas rutinarias de seguridad y salud ocupacional requieren que los colaboradores ejecuten tareas de verificación recurrentes, pero importantes, que necesitan mucha concentración. Estas tareas pueden incluir el seguir procedimientos detallados, verificación de instrumentos, y chequeo y verificación de presencia de peligros en el ambiente. Aquellos que obtienen bajas puntuaciones en esta escala tienen menos inclinación o habilidad para percibir detalles con precisión e identificar diferencias más rápidamente que aquellos que obtienen alta puntuación.

Comprensión del entorno de seguridad - Esta escala se relaciona con la aptitud cognitiva general. Las situaciones críticas de seguridad pueden ser a menudo inciertas y ambiguas. Una sólida aptitud cognitiva general se relaciona con una mejor toma de decisiones y un reconocimiento rápido de las posibles consecuencias de estas para la seguridad de las personas. Esta aptitud es especialmente útil ante situaciones nuevas o inciertas. Los que puntúan alto en esta escala tienden a estar más alerta hacia las sutilezas de los factores ambientales y las consecuencias de los eventos a su alrededor que los de baja puntuación.

MEDIDAS DE PERSONALIDAD

Motivación hacia la seguridad - Esta escala indica el nivel en que el participante prefiere el comportamiento seguro que previenen riesgos en el lugar de trabajo. Aquellos que obtienen bajas puntuaciones pudieran sentirse estimulados ante el riesgo, mientras que los que obtienen altas puntuaciones tienden a ser cautelosos y están menos inclinados a eludir procedimientos rutinarios de seguridad.

Diligencia hacia la seguridad - Esta escala indica la tendencia de los participantes hacia la ejecución cuidadosa de tareas rutinarias de seguridad. Muchas prácticas de seguridad requieren mucha atención y meticulosidad aun cuando puedan ser tediosas. Aquellos que puntúan bajo son menos sistemáticos y ordenados en el lugar de trabajo que los de altas puntuaciones.

Adhesión a reglas - Describe la tendencia del sujeto a seguir procedimientos de seguridad prescritos. Si los procedimientos y procesos de seguridad no son seguidos, la habilidad de la organización para administrar seguridad ocupacional se ve comprometida. Las puntuaciones bajas en esta escala se inclinan más a rechazar procedimientos intrínsecos, a evitar las normas de seguridad, y tienen más tendencia a cuestionar la autoridad que los de alto puntuación.

Apertura a la orientación - Esta escala indica el grado en que los participantes tienden a responder adecuadamente a la guía, indicaciones, y lineamiento de los supervisores. Mientras los de bajas puntuaciones pueden ser menos receptivos y menos abiertos a modificar su comportamiento, los de altas puntuaciones tienden a ser más receptivos y abiertos a este tipo de guía.

Confianza en el propio comportamiento seguro - Esta escala indica la tendencia de los participantes a sentirse confiados de su propio comportamiento seguro en el trabajo. Puntuaciones bajas indican menos confianza y pueden asociarse con un número superior de errores, mientras que altas puntuaciones pudieran sugerir que dichos errores son menos probables, y también predicen que el individuo tenderá a no desanimarse al seguir prácticas seguras, por la crítica y presión social.

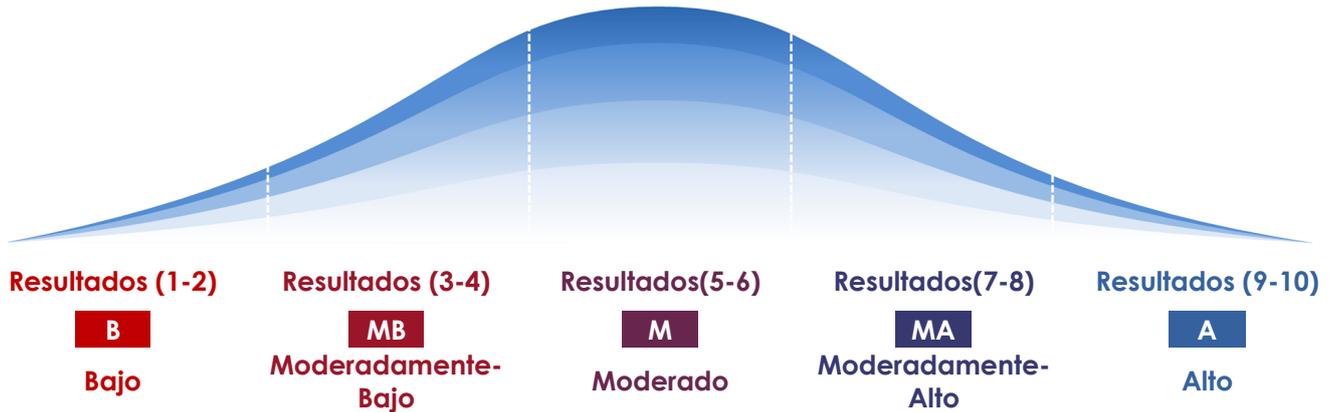
Compostura en situaciones de seguridad - Esta escala se relaciona con la tendencia del individuo a permanecer sereno y calmado sin dejar que la frustración o la impaciencia influencien su grado de adhesión a las prácticas seguras. Los participantes con bajas puntuaciones tienden a ser impacientes o intolerantes, y fácilmente se frustran o enfurecen, por lo que son más a cometer errores o tomar atajos en seguridad. Por otro lado, los participantes con altas puntuaciones tienden a permanecer calmados y compuestos. En consecuencia, tienden a adherirse a buenas prácticas de seguridad, y son menos inclinados a cometer errores que comprometan la seguridad.



ESCALA DE RESULTADOS

Los puntajes normalizados presentados en este reporte se obtienen a partir de la comparación de las respuestas de Manuel García y un grupo comparativo. Sus resultados son presentados como puntajes decatipos que van desde 1 a 10.

La siguiente figura muestra como tienden a distribuirse las respuestas de cada participante en las escalas de esta herramienta. Las puntuaciones altas representan una mayor tendencia hacia un comportamiento altamente relacionado con la seguridad laboral, mientras las puntuaciones bajas representan una menor tendencia. A lo largo del reporte podrá observar marcas al lado izquierdo que van de "Bajo" a "Alto" y cuya función es representar el significado del puntaje de su candidato/a en esa escala.



GRUPOS UTILIZADOS COMO REFERENCIA

Los siguientes grupos de referencia se utilizada para generar este informe:

Prueba	Grupo de Referencia	Tamaño de la Muestra
Comprensión de instrucciones sobre seguridad	Adultos Generales	1166
Comprobación de errores y atención a detalles	Adultos Generales	1073
Comprensión del entorno de seguridad	Adultos Generales	1144
Dimensiones de personalidad	Adultos Generales	1110

ESTILO DE RESPUESTA

Al momento de completar el cuestionario Manuel eligió una altísima cantidad de respuestas que típicamente son consideradas como negativas dentro del grupo de comparación, es decir que en su descripción de sí mismo consistentemente se identificó con características negativas y rechazó sistemáticamente características positivas de su personalidad. Esto puede ser producto de un afán intencional de mostrarse de forma muy desfavorable, ya sea por ser en demasía autocrítico o producto de su verdadera personalidad. En ambos casos se recomienda mucha prudencia al interpretar el informe.



PERFIL DEL INVENTARIO DE SEGURIDAD LABORAL

La puntuación global es un indicador general acerca de la tendencia del participante para comportarse de manera segura en el lugar de trabajo. Refleja una combinación de factores de aptitud y personalidad consistentemente relacionados con la salud y la seguridad ocupacional. Los factores de aptitud incluyen el rápido y preciso procesamiento de la información y la capacidad de comprender información relativa a la seguridad y su entorno. Los factores de personalidad aportan una fiable predicción de la probabilidad que tiene el participante para comportarse de forma segura en el lugar de trabajo. Junto con la puntuación global, es también importante considerar Las puntuaciones en cada una de las dimensiones individuales y considerar en forma separada las puntuaciones de aptitud y personalidad.

GRÁFICO PERFIL DEL INVENTARIO DE SEGURIDAD LABORAL

Dimensiones Cognitivas	Dir.	Nivel	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Comprensión de Instrucciones sobre Seguridad	2	B		●								
Comprobación de errores y atención a detalles	1	B	●									
Comprensión del entorno de seguridad	3	MB			●							
PUNTAJE GLOBAL DE HABILIDADES COGNITIVAS	2	B		●								

Dimensiones de la personalidad	Dir.	Nivel	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Motivación hacia la seguridad	5	M					●					
Diligencia hacia la seguridad	6	M						●				
Adhesión a reglas	4	MB				●						
Apertura a la orientación	6	M						●				
Confianza en el propio comportamiento seguro	3	MB			●							
Compostura en situaciones de seguridad	4	MB				●						
PUNTAJACIÓN GLOBAL DE LA PERSONALIDAD	5	M					●					

Puntuación General	Dir.	Nivel	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
PUNTAJE GENERAL	3	MB			●							



RESUMEN GENERAL

RESUMEN DE RESULTADOS

El puntaje global de Manuel sugiere una alta propensión al comportamiento laboral inseguro. Probablemente estará inclinado a aceptar altos niveles de riesgo en la ejecución de trabajos peligrosos, esto implica una mayor probabilidad de accidentes de seguridad laboral. Por favor tome en cuenta todo el reporte y los indicadores presentados a lo largo del mismo.

El puntaje global de habilidades cognitivas indica que Manuel podría tener una baja facultad para analizar y/o comprender información, detalles o requerimientos altamente relacionados con la seguridad laboral. Sin embargo, su puntaje general de personalidad sugiere que está tan orientado a la conducta segura como la persona promedio. Es probable que su desempeño de seguridad laboral sea al menos tan eficiente como el de la mayoría de las personas.

FORTALEZAS POTENCIALES

- No se pueden concluir fortalezas potenciales del perfil de Manuel.

ÁREAS DE RIESGO POTENCIAL

- Manuel podría mostrar una tendencia mayor a ser fácilmente persuadido por otros de abandonar prácticas seguras.
- Manuel muestra una tendencia menor hacia responder apropiadamente a instrucciones de seguridad.
- Manuel muestra, comparado con otras personas, una menor inclinación a identificar de forma rápida y precisa, detalles importantes de seguridad.
- Manuel muestra una tendencia menor a procesar información ambigua e imprecisa, como la que se encuentra en situaciones relacionadas a seguridad y emergencias.



DIMENSIONES DE HABILIDADES COGNITIVAS

B Comprensión de instrucciones sobre seguridad

Descripción

- Las respuestas de Manuel al cuestionario de habilidades, sugieren que él podría presentar una baja habilidad para comprender instrucciones escritas, ya sea en textos o presentada a través de cuadros y gráficas. Como resultado Manuel podría no responder adecuadamente a información presentada de esta forma.

Notas

B Comprobación de errores y atención a detalles

Descripción

- Las respuestas de Manuel al cuestionario de habilidad sugieren que su habilidad para detectar pequeñas diferencias es baja en comparación al grupo de referencia. Como resultado de esto se espera que su ritmo sea más lento al verificar detalles, tomándole mucho más tiempo identificar errores rápidamente y con mucha precisión.

Notas

MB Comprensión del entorno de seguridad

Descripción

- Las puntuaciones de Manuel sugieren que típicamente pudiera no entender tan bien como otros los patrones de riesgo y las consecuencias de seguridad de las conductas humanas en el ambiente de trabajo. Como consecuencia, Manuel típicamente será menos hábil que otros de procesar información ambigua e imprecisa, como aquella que suele presentarse en situaciones de seguridad o emergencias.

Notas



DIMENSIONES DE LA PERSONALIDAD

M Motivación hacia la seguridad

Descripción

- El perfil de Manuel indica que podría estar tan motivado hacia la seguridad como la persona promedio. Aunque algunas veces podría mostrarse algo menos precavido en su hacer laboral, otras se manejará con una adecuada consciencia del comportamiento riesgoso. Es posible que disfrute moderadamente de situaciones donde tenga que tomar precauciones todo el tiempo a fin de reducir el riesgo a su mínimo nivel.

Notas

M Diligencia hacia la seguridad

Descripción

- Es probable que Manuel esté moderadamente inclinado a completar las tareas y procesos de seguridad con el cuidado y minuciosidad necesarios. Algunas veces podría ser más flexible con el estándar y podría no prestar atención suficiente a los detalles, sin embargo otras veces tiende a realizar las tareas rutinarias con gran apego al procedimiento. También se espera que pueda ser tan detallista como la persona promedio con los procedimientos de rutina, verificaciones, mantenimientos, ejercicios de evacuación y otras tareas relacionadas con la seguridad.

Notas

MB Adhesión a reglas

Descripción

- El perfil de Manuel indica que podría mostrarse poco atento a las normas y protocolos de seguridad. Por esto que él puede ser propenso a saltarse las prácticas seguras o tener dificultad para adherirse a las regulaciones y normas de seguridad estrictas dentro del lugar de trabajo.

Notas

M Apertura a la orientación

Descripción

- El perfil de Manuel sugiere que muestra tanta apertura a la guía y orientación como la persona promedio. Por otro lado, podría tener una menor habilidad para comprender información escrita. Por esto, es probable que se beneficie poco de los programas de entrenamiento en las prácticas de seguridad.

Notas

MB Confianza en el propio comportamiento seguro

Descripción

- El perfil de Manuel indica que podría ser muy inseguro de sí mismo y en ocasiones más propenso a una mayor distractibilidad, nerviosismo y menor habilidad para manejar la presión laboral. Por esto es posible que tienda a ceder frente a la presión de los compañeros y podría abandonar prácticas seguras en el lugar de trabajo.

Notas

MB Compostura en situaciones de seguridad

Descripción

Notas



- Manuel muestra ligeramente menos propenso a permanecer calmado y sosegado en situaciones tensas en el ambiente de trabajo. Por lo tanto, se pudiera esperar que tuviera una tendencia más acusada a cometer errores involuntarios o a "tomar atajos" en situaciones de ira o frustración..

www.psychometrics.com



PLAN DE DESARROLLO

Esta sección proporciona la oportunidad para reflexionar y auto desarrollarse. Trabaje con Manuel García para definir metas de desarrollo basadas en los resultados de su perfil. Antes de trabajar con Manuel García en su plan de desarrollo, por favor asegúrese de usar como referencia los resultados de las competencias y las recomendaciones provistas en la sección anterior.

Recomendaciones para el proceso de desarrollo:

1. Comparta con Manuel su perfil de Seguridad Laboral usando el informe de retroalimentación y explore sus reacciones.
2. Trabaje con Manuel {estimándolo\$estimándola} a decidir qué competencias quiere mejorar.
3. Ayude a Manuel a completar los formularios de plan de desarrollo, particularmente de las áreas más críticas.



1. RETROALIMENTACIÓN Y REACCIONES

Explore la reacción de Manuel García al momento de leer su perfil del ISL. Tome en cuenta que la capacidad de introspección en el proceso de desarrollo es un insumo útil para establecer, evaluar y monitorear las metas de un plan de desarrollo. Utilice las siguientes preguntas para este fin.

¿Qué descubrió al ver sus resultados?

¿Qué me puede decir al comparar su conducta de seguridad laboral con los resultados que aparecen en este perfil?

¿Con cuáles áreas está usted más de acuerdo?

¿Con cuáles áreas está usted más en desacuerdo?



2. SELECCIONANDO LAS POSIBLES ÁREAS DE DESARROLLO

Luego de haber revisado el perfil ISL, converse con Manuel García sobre las competencias que {él\$ella} quisiera desarrollar, enfóquese en aquellas que tendrían un mayor impacto en su desempeño actual en el trabajo.

	Este plan de desarrollo es para:	Este plan de desarrollo es supervisado por:
Nombre	Manuel García	
Cargo		
Firma		
Fecha		

La siguiente tabla enumera los resultados de Manuel García. Algunas competencias han sido determinadas como probables "necesidades de desarrollo", aparecen marcadas con un gancho en la columna "necesidades de desarrollo", Aunque Manuel García puede también seleccionar otras competencias que considere son necesidades de desarrollo.

Categoría	Dimensiones	Necesidad	Prioridad
DIMENSIONES DE HABILIDADES COGNITIVAS	Comprensión de instrucciones sobre	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Comprobación de errores y atención a	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Comprensión del entorno de seguridad	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DIMENSIONES DE LA PERSONALIDAD	Motivación hacia la seguridad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Diligencia hacia la seguridad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Adhesión a reglas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Apertura a la orientación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Confianza en el propio comportamiento	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Compostura en situaciones de seguridad	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Las competencias seleccionadas que forman parte de "necesidad" y aquellas que también han sido seleccionadas como "Prioridad" deben ser consideradas como parte del plan de desarrollo de Manuel García.



3. PLAN DE DESARROLLO

Tome en cuenta todo lo conversado durante la sesión para establecer el plan de desarrollo. Asegúrese de que la conversación sea pertinente y vaya dirigida a establecer las características y planes que le permitirán alcanzar un mejor desempeño de seguridad laboral a Manuel García.

- Por favor considere los siguientes puntos a fin de obtener mejores resultados del plan de desarrollo.
- Concéntrese en las dimensiones identificadas para desarrollar en la página anterior.
- Las guías de desarrollo son provistas en la sección de recomendaciones generales para el desarrollo, utilícelas para determinar cuáles actividades puede seguir para desarrollar cada competencia.
- Escoja objetivos sencillos y medibles.
- Defina estrategias para monitorear y evaluar el progreso.
- Use la hoja provista para escribir su plan de desarrollo.
- Evalúe el progreso de Manuel García a través de reuniones regulares.

RECOMENDACIONES PARA LA GESTIÓN

- Invierta más tiempo explicando las razones tras las normas y regulaciones de seguridad, para que Manuel esté completamente convencido de su importancia.
- Supervise de cerca el trabajo de Manuel para asegurar su compromiso constante.
- De forma regular, verifique que Manuel comprenda las instrucciones; tómese tiempo para contestar cualquier pregunta que él pueda tener.
- Asegure que Manuel cuente con suficiente tiempo para revisar las instrucciones de cada procedimiento.
- Asegure que Manuel cuente con tiempo suficiente para revisar detalles en la ejecución de su trabajo.
- Verifique el desempeño de Manuel de forma regular para asegurar que no contenga errores y que tiene el cuidado suficiente para terminar el trabajo de forma precisa.
- Asegure que Manuel tome consciencia sobre la seguridad, a través de entrenamientos periódicos y capacitación en seguridad y salud ocupacional.
- Establezca procedimientos claros para el manejo de cada una de las posibles situaciones de crisis.
- Realice ejercicios y prácticas regulares de seguridad y salud ocupacional para que Manuel y otros compañeros estén conscientes de qué hacer en caso de una crisis.
- Trabaje con Manuel para seleccionar las actividades de formación y desarrollo que se acoplen a su estilo de aprendizaje y sus habilidades.
- Asegúrese que los lineamientos de seguridad y salud ocupacional estén claros para Manuel.
- Ofrezca a Manuel una persona o colaborador con autoridad a la cual retornar en caso de que él se sienta presionado de obviar cumplir las normas, o si alguna vez tiene dudas sobre qué es lo correcto.
- Apoye a Manuel en tiempos de mucha presión, asegurando que cuente con los suficientes recursos para manejar los problemas y ayudándolo a manejar el estrés eficientemente.
- Recuerde a Manuel la importancia de cumplir con las normas y regulaciones sobre seguridad y salud ocupacional, incluso cuando se trabaja con plazos de tiempo cortos y rigurosos.



Utilice el siguiente formato para registrar el plan de desarrollo. Puede copiar esta página si es necesario.

¿Qué competencias usted desea desarrollar?

¿Por qué es importante o necesario desarrollar éstas áreas?

¿Cómo desarrollará éstas áreas?

¿De quién necesita apoyo para alcanzar sus objetivos de desarrollo?

¿Cuándo desea alcanzar el nivel de competencias deseado?