

Coaching aplicado a la seguridad en el campo

- Coaching para infractores de Seguridad -
- DDS - Diálogos Diarios de Seguridad. Nuevo Enfoque -

MARSA

Coaching para infractores

Antes

- Al infractor se le asigna una literatura de seguridad para leer.
- Personal de seguridad conversa con el infractor para "hacerle ver" lo que esta haciendo mal.
- Personal se aburre en la "escuelita".
- Personal no quiere ir a la "escuelita" y mejora su comportamiento.



Coaching para infractores

Ahora

AL INICIO:

- Presentarse con el infractor y acuerdan el recorrido de campo.
- Explicar al infractor que observe y escuche atentamente lo que hace y dice el SCoach (Safety Coach).

Modelo de Coaching:

Acción → Reflexión → Aprendizaje

DURANTE:

- Hacer paradas cortas para hacer Coaching con el infractor.
- Desplegar preguntas para desarrollar reflexión y aprendizaje.
- Escuchar sus descubrimientos y repreguntar para que el aprendizaje se afiance.

AL FINAL:

- Apartar 15 minutos para desarrollar la sesión cierre.

MINERA AURÍFERA RETAMAS S.A.

ACCIÓN:

- Advierta al infractor que observar y escuchar es esencial, haciendo silencio externo e interno.
- Guardar silencio permite incrementar la conexión entre coach y coachee.
- Provoque que el coachee haga cosas y diga lo que piensa y siente.

REFLEXIÓN:

- ¿Qué viste que hice?
- ¿De qué hablé?
- ¿Cómo empecé? ¿Cómo terminé?
- ¿En qué me enfoco cuando superviso las labores?
- ¿Cómo llevo adelante una conversación con los trabajadores?
- ¿Cómo abordo la inspección al inicio? ¿Al final?
- ¿Por qué pido permiso para ingresar?
- ¿Porqué agradezco al salir?

APRENDIZAJE

- ¿Qué hay de nuevo en lo que hice o dije?
- ¿Qué aprendes que si se debe hacer?
- ¿Cuál es esa mejor forma de hacer las cosas?
- ¿Cómo cambiaría tus resultados este nuevo conocimiento?

Enfoques iniciales

Ventajas y Desventajas

- Coaching para infractores de Seguridad:
 - + **Personalizado y más eficaz.**
 - + **Enfocado en un blanco.**
 - + **Crea conexión y desarrolla relación.**
 - + **Genera autoridad positiva mediante el agradecimiento.**
 - + **Demuestra aprecio por la persona.**
 - + **Resultados sostenibles.**
 - Lento.
 - Una cosa a la vez.
 - El inicio es duro por la falta de confianza.
 - Se requiere paciencia.

Diálogos Diarios de Seguridad. Nuevo Enfoque

- Guía de DDS
- Entrenamiento del Supervisor
 - Yo lo hago, tu me observas (3 días)
 - Tu lo haces, yo te corrijo (3 días)
 - Tu lo haces solo, yo superviso frecuentemente (1 mes)
- Orden jerárquico de implementación:
 - Gerente del Programa
 - Asistentes
 - Supervisores de compañía.
 - Supervisores de ECM

Herramientas

- Cámara fotográfica acuática.
- Fotos impresas a color sobre peligros, protegidas por micas.
- Programa semanal para desarrollar DDS con temas específicos.
- Alineamiento con indicadores de tendencia y de resultado, causas de accidentes y controles de riesgos.

GUIA PARA IMPARTIR LOS DDS (Diálogos Diarios de Seguridad)

Tiempo máximo: 10 minutos

Enfoque: Sólo tocar temas de Seguridad y Salud Minera

Consideraciones previas:

- 1. Evite interrupciones.** Antes de iniciar el DDS, debe haberse terminado el reparto de guardia, refrigerios o cualquier otra coordinación que pueda distraer a los participantes.
- 2. Sea interactivo.** Si es posible, trate de tener con anticipación herramientas asociadas al tema del DDS. (caída de rocas - barretillas; caída de madera – cuñas de eclisas, etc.)
- 3. Reciba retroalimentación.** Una persona que usted seleccione puede ayudarlo tomando videos y fotos para que le comente que tal lo hizo y así usted pueda seguir mejorando.
- 4. Mantenga el control.** Para grupos grandes de más de 30, organizar la DDS apoyados con los supervisores para conservar el orden. Los grupos se van armando de acuerdo al orden en que van llegando los trabajadores.

1. Buenos días.	No olvide saludar y demostrar respeto por lo que hace y a los asistentes. Hable con voz firme, con autoridad. Ubíquese en el punto medio de la sala para que todos los escuchen.	1/2 min.
2. Soy Edison Celis, Gerente de Programa de PSSO de MARSA.	Los participantes deben saber quién es usted, la rotación actual de personal hace necesario este paso.	
3. Por favor, rápidamente nos dividimos en equipos de 5 a 8 personas.	No agrupe a más de 8 personas, el desorden puede aparecer.	2 min.
4. Tienen 1 minuto para revisar las fotos que les entrego.	El poco tiempo concedido a los participantes hace que el esfuerzo por aprender se incremente. Esto desarrolla su velocidad y fineza para reconocer peligros.	1 min.
5. Cada equipo, a su turno, responda las siguientes preguntas: a. ¿Qué peligro ve en la foto? Explíquelo en tres líneas. b. ¿Qué fuente de energía está relacionada a este peligro? c. ¿Con frecuencia en qué trabajo se presenta este peligro?	Con las preguntas usted guiará a los participantes a descubrir nuevos conocimientos. Sea consciente que está aplicando la técnica de coaching. Con la práctica usted se volverá un experto en esta herramienta.	3 min.
6. Cada equipo, a su turno responda: a. ¿Qué riesgo está asociado o presente en el peligro identificado? b. ¿Qué tipo de lesión podría ocurrir?	Continúe haciendo preguntas poderosas. No haga preguntas cerradas cuyas respuestas resulten en un "sí" o un "no". Esto limita el aprendizaje de los adultos.	1 min.
7. Cada equipo, a su turno señale (solo un control por equipo): a. ¿Qué control aplicaría para reducir el riesgo relacionado al peligro identificado?	Continúe haciendo preguntas poderosas.	2 min.
8. Muchas gracias a todos por su participación. Les deseo que tengan un excelente turno, productivo y aplicando los controles aprendidos para evitar lesiones! Que Dios los cuide durante toda la guardia!	Dar es recibir. Si usted les agradece por su tiempo ellos también lo harán, porque verán que usted está realmente interesado en cuidar de sus vidas.	1/2 min.

Enfoques iniciales

Ventajas y Desventajas

- DDS – Diálogos Diarios de Seguridad
 - + **Genera reflexión y conexión.**
 - + **El aprendizaje es más poderoso. Se afianza.**
 - + **Es interactivo y hasta divertido.**
 - + **Es creativo, no rígido.**
 - Puede crearse desorden.
 - Se requiere preparación de abundante material.
 - Se requiere entrenamiento enfocado y seguimiento para el aprendiz de coaching.

MINERA AURÍFERA RETAMAS S.A.



AM11:33 MAR/ 7/2015



PM12:08 MAR/ 7/2015

MINERA AURÍFERA RETAMAS S.A.



MINERA AURÍFERA RETAMAS S.A.

