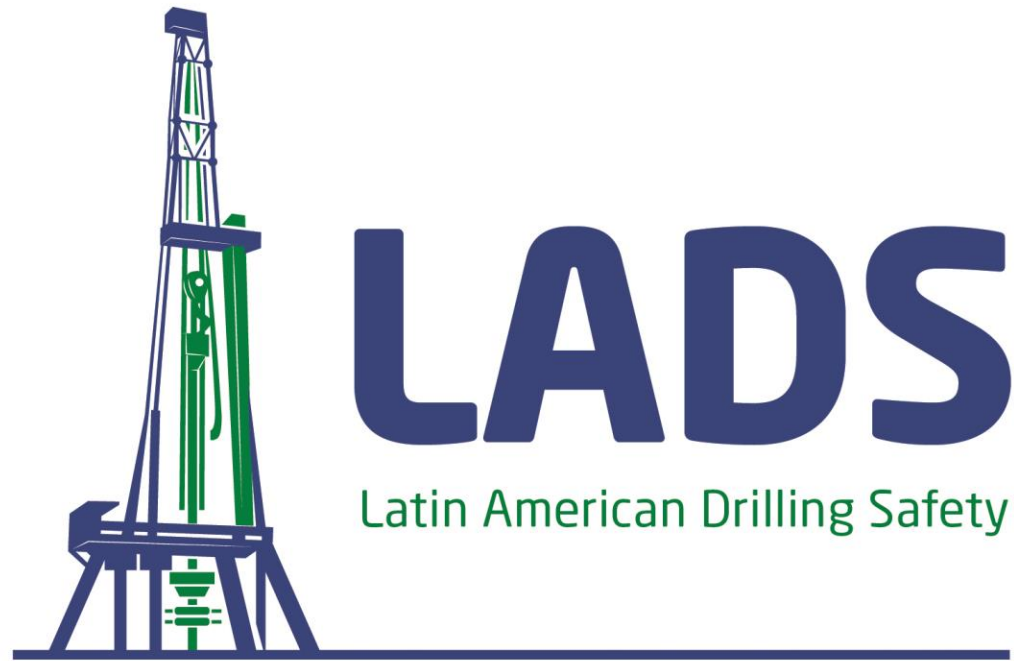




Liderazgo en Seguridad Operacional

26 de mayo - 20202

Liderazgo en Seguridad Operacional

Empoderados para influenciar y guiar el desempeño, moldeando la cultura y salud organizacional

Reconociendo y controlando exposiciones, propias y de los demás

Integridad enfocados en las personas: comportamiento y confianza

Miguel Angel Ochoa Bolaños

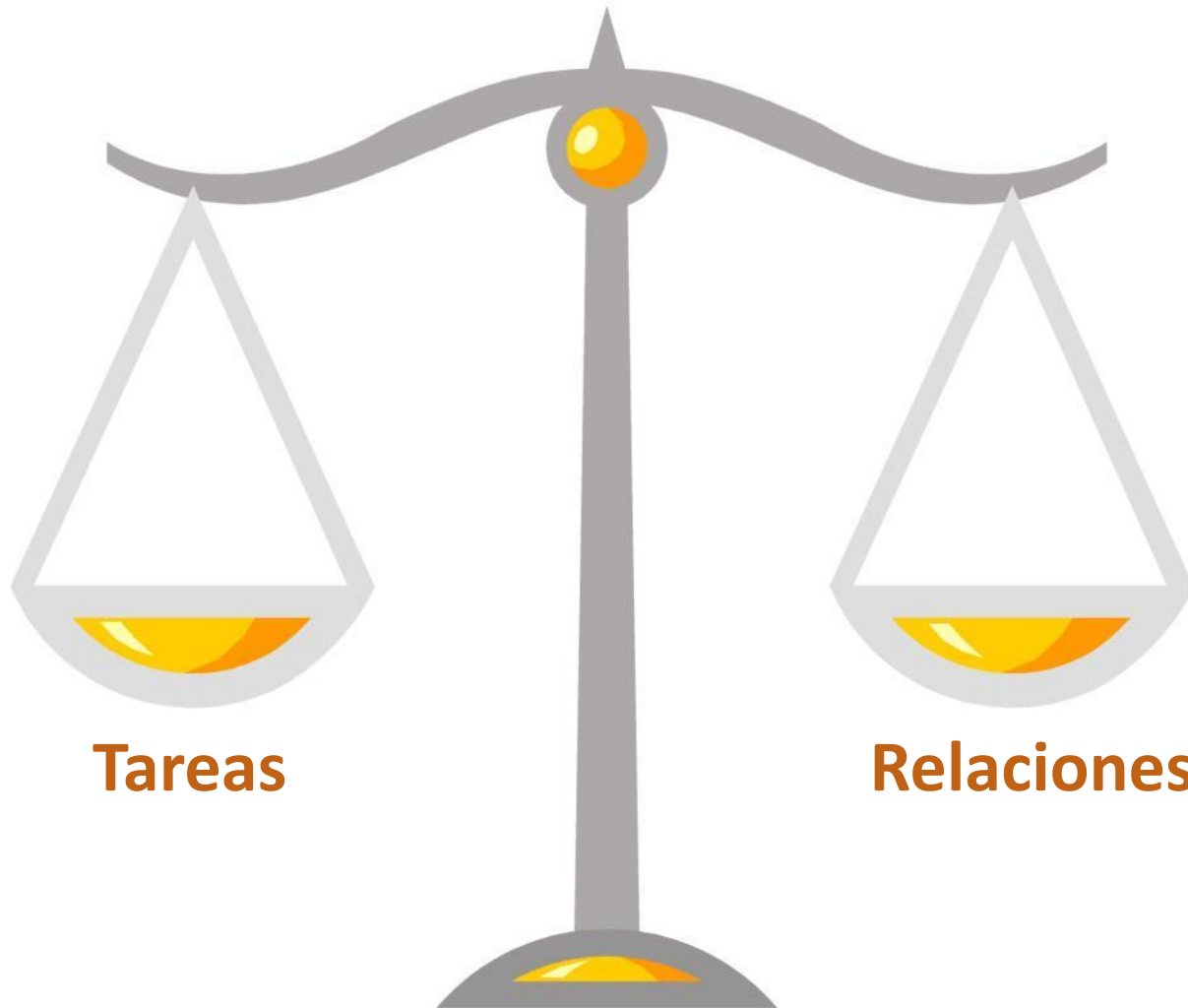
Liderazgo en Seguridad Operacional

AGENDA

- Conceptos de Liderazgo
- Conceptos de Liderazgo en Seguridad
- Modelo de Cambio
- Programas
- Etapas
- Equilibrio, Producción - Tarea



EL MEJOR JEFE



CONFIANZA

ALCANCIA



**CHANCHITO
DE LA
CONFIANZA**

Mentir, Robar. Hacer Trampa

CONFIANZA

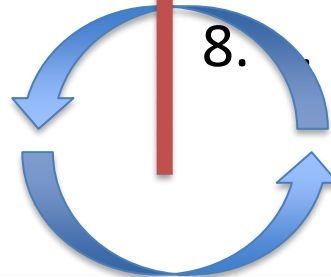


ACCIONES QUE LO FORTALECEN

1. .
2. .
3. .
4. .
5. .
6. .
7. .
8. .

ACCIONES QUE LO DESTRUYEN

1. .
2. .
3. .
4. .
5. .
6. .
7. .
8. .



Liderazgo es . . .

¡INFLUENCIA!

ETAPAS DE DESARROLLO DE UN EQUIPO

Rendimiento

- Mejora Continua
- El liderazgo es compartido
- Altos niveles de confianza y unión

Regulación

- El equipo descubre cómo trabajar unido
- El liderazgo es más consultativo
- El Equipo necesita un proceso a seguir

Tormenta

- Inician conflictos de valores
- El liderazgo es cuestionado
- El equipo necesita clarificación de roles

Formación

- Cómo encajo en el equipo?
- Qué se espera de mí?
- El equipo necesita dirección

CONCEPTOS FUNDAMENTALES

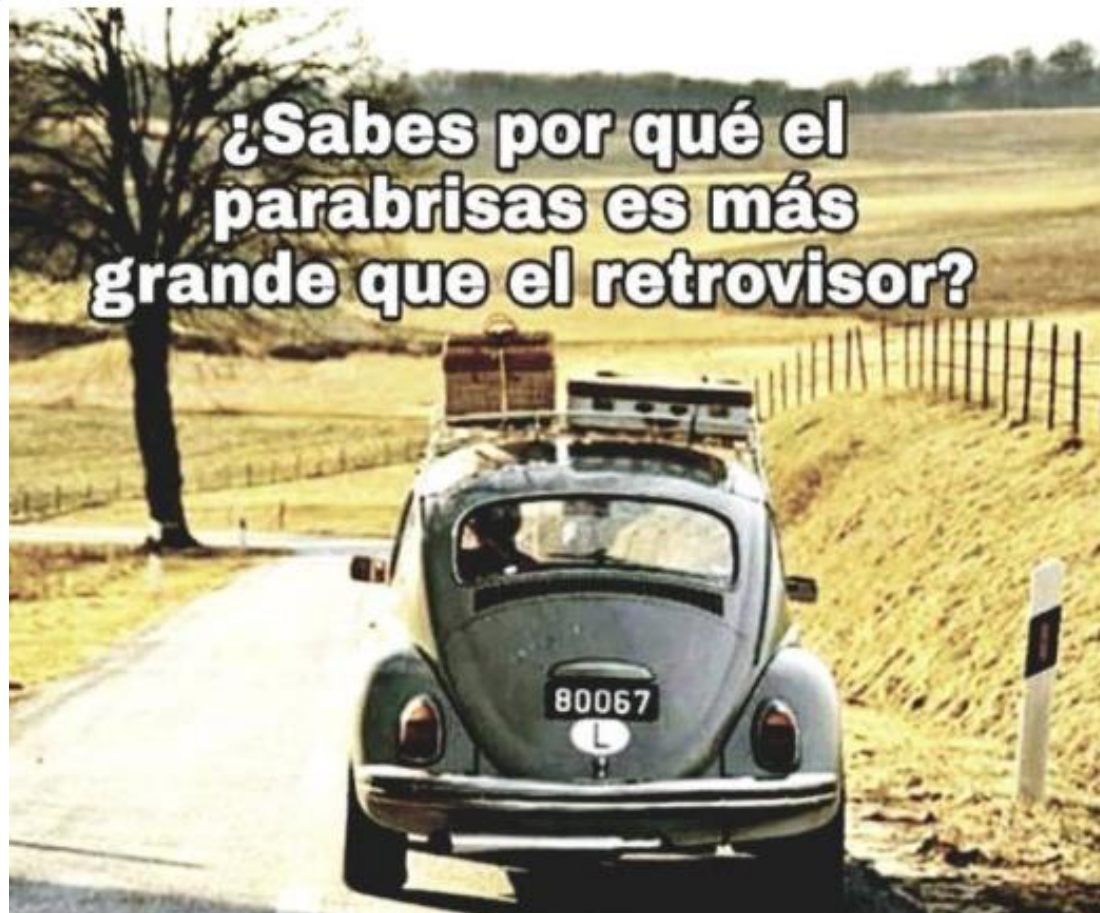
SEGURIDAD

**Es Reconocer y Controlar Exposiciones,
propias y de los demás.**

EXPOSICION

**Es el estado de vulnerabilidad ante los
factores de riesgos laborales**





**Porque el parabrisas representa las
EXPOSICIONES.**



El reconocimiento y control de la exposición es un componente fundamental de los lideres.

COMPORTAMIENTO



Es un acto observable y medible. Todo de lo que se puede tomar una foto.

Dos tipos de comportamientos: Desde el punto de vista del observador

Seguro



Riesgoso



Tres tipos de comportamientos: Desde el punto de vista de como lo percibe la persona

Es posible

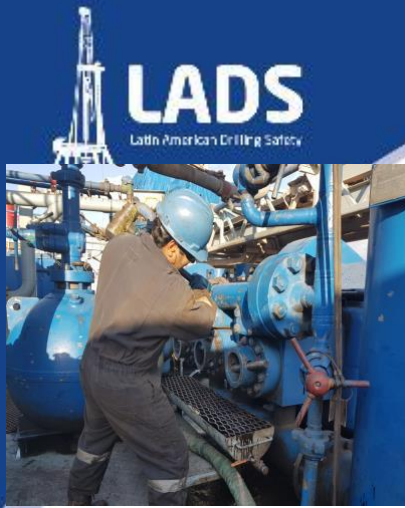
Está dentro del control de la persona hacer el trabajo en forma segura

Difícil

Se puede realizar de forma segura, pero requiere un esfuerzo extra

No es posible

No está dentro del control de la persona realizar el trabajo en forma segura



El ACC del Comportamiento

ESCENARIO: Al finalizar el turno un operario realiza una reparación de la bomba de lodo sin realizar el bloqueo, etiquetado y probado

El comportamiento es influenciado por antecedentes y consecuencias

ANTECEDENTES

Disponibilidad del equipo para LOTOTO
No siempre se realiza el procedimiento de LOTOTO
No se verifica el cumplimiento del LOTOTO
Apuro. Fin de turno
Los supervisores ignoran el incumplimiento
No creen que les puede causar alguna lesión

COMPORTAMIENTO

No realiza el bloqueo y etiquetado de la bomba

CONSECUENCIAS

Ahorrar tiempo
Comodidad
Conveniencia
Aprobación de grupo
Los supervisores vio el incumplimiento
Sufre una catastrófica

BASADA EN LA EVASIÓN

La seguridad es
una carga

1

BASADA EN EL CUMPLIMIENTO

La seguridad es
una prioridad

2

3

BASADA EN LOS VALORES

La seguridad es
quienes somos

4

5

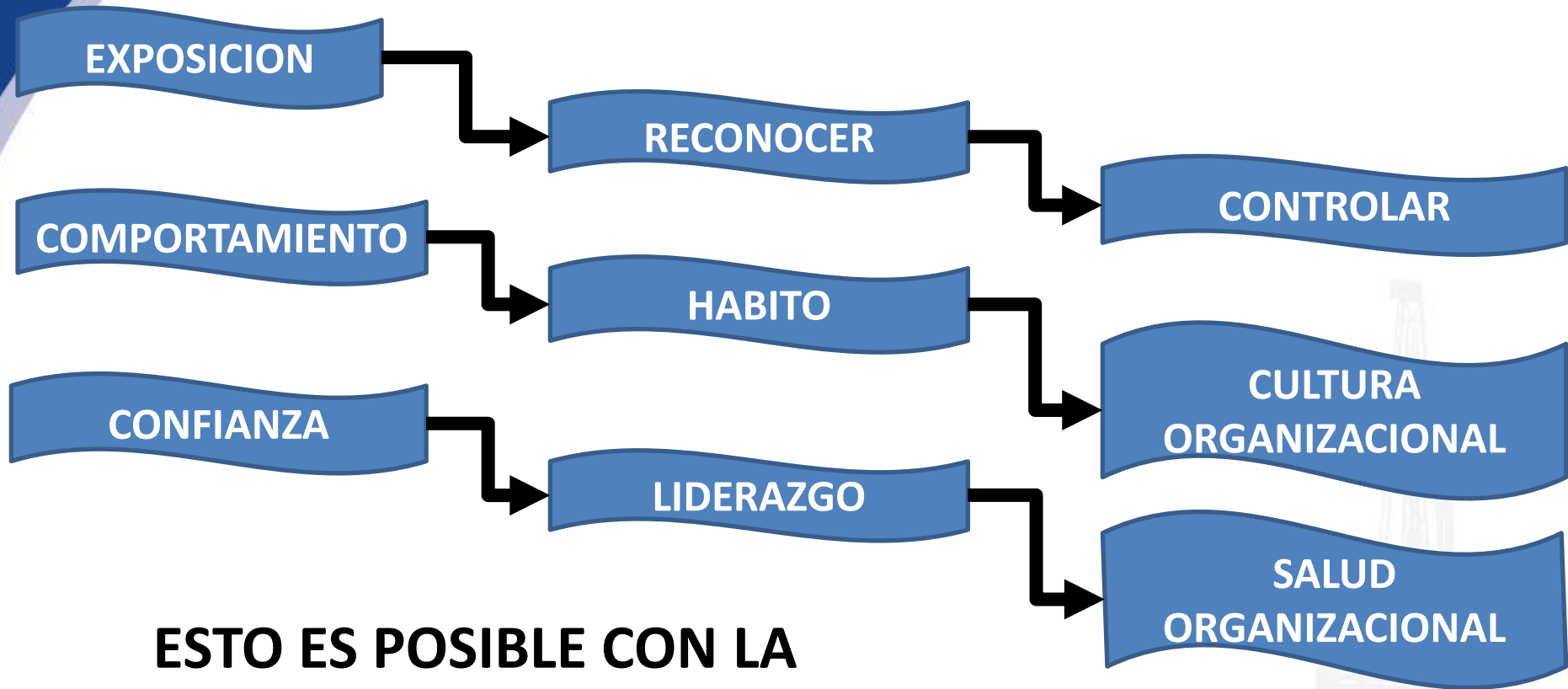
■ **Seguridad basada en los valores**

- La seguridad es simplemente quienes somos
- La seguridad es un valor inculcado profundamente
- Todos se apropian de la seguridad
- Los empleados están dispuestos a acercarse a los demás
- Los empleados no se sienten cómodos tomando atajos o callando su opinión
- Los empleados siguen todos los pasos de seguridad independientemente de que alguien pueda o no darse cuenta
- **El comportamiento de los líderes moldea la cultura de seguridad:** Las acciones de los líderes se observan y comunican en todos los sectores de la organización.

Iceberg de Accidentes



Modelo para el cambio



**ESTO ES POSIBLE CON LA
INFLUENCIA DEL LIDER**

Liderazgo en Seguridad Operacional - PROGRAMAS

- Camina diaria de Lideres
- Reglas que Salvan Vidas.
- Prevención de Lesiones Serias o Fatales (SIF).
- Retroalimentación Comportamental
- Contactos ECUSOR
- Planificación de tareas
 - Discusión de escenarios
 - Tarjeta de planificación
- Lideres encargados de y responsables por ...
- Coaching
- Gestión del Riesgos para el control de perdidas, enfocados en las personas



CAMINATAS DIARIAS DE LIDERES



EXPOSICION

RECONOCER

CONTROLAR

COMPORTAMIENTO

HABITO

**CULTURA
ORGANIZACIONAL**

CONFIANZA

LIDERAZGO

**SALUD
ORGANIZACIONAL**

OBJETIVOS DE LA CAMINATA DIARIA

- RECONOCER Y CONTROLAR EXPOSICIONES, propias y de los demás.
- MONITOREAR EL DESEMPEÑO (tener la data de primera línea) para guiar el desempeño de nuestra gente (taladros y campo base).
- CAMBIAR O REFORZAR COMPORTAMIENTOS, mediante la retroalimentación y conversación con la gente, hacemos que los comportamientos se conviertan en HABITOS y estos a su vez se conviertan en CULTURA (como se hacen las cosas aquí). **Importarte, enfocarse en comportamientos de las personas.**



Reglas que Salvan Vidas

- La IOGP en el 2010, publica un set de reglas que Salvan Vidas para mitigar los riesgos y reducir las fatalidades en la industria del petróleo y gas
- Análisis sacado de eventos reportados a la IOGP: 1484 eventos fatales (1991 – 2010) y 1173 eventos de alto potencial (2000 – 2010)
- En el 2018 la IOGP, hace un relanzamiento con la data de las recientes fatalidades (de 18 pasan hacer 9).

Actividades con mayor probabilidad de provocar la muerte.

Seleccionado de una revisión de datos reportados a IOGP

Aplicable a toda la industria.

Selección de temas comparados con los datos de ARPEL, CONCAWE, NIOSH y OSHA



Acciones simples y observables

Centrado en las cosas que un individuo tiene control sobre

Iconos memorables

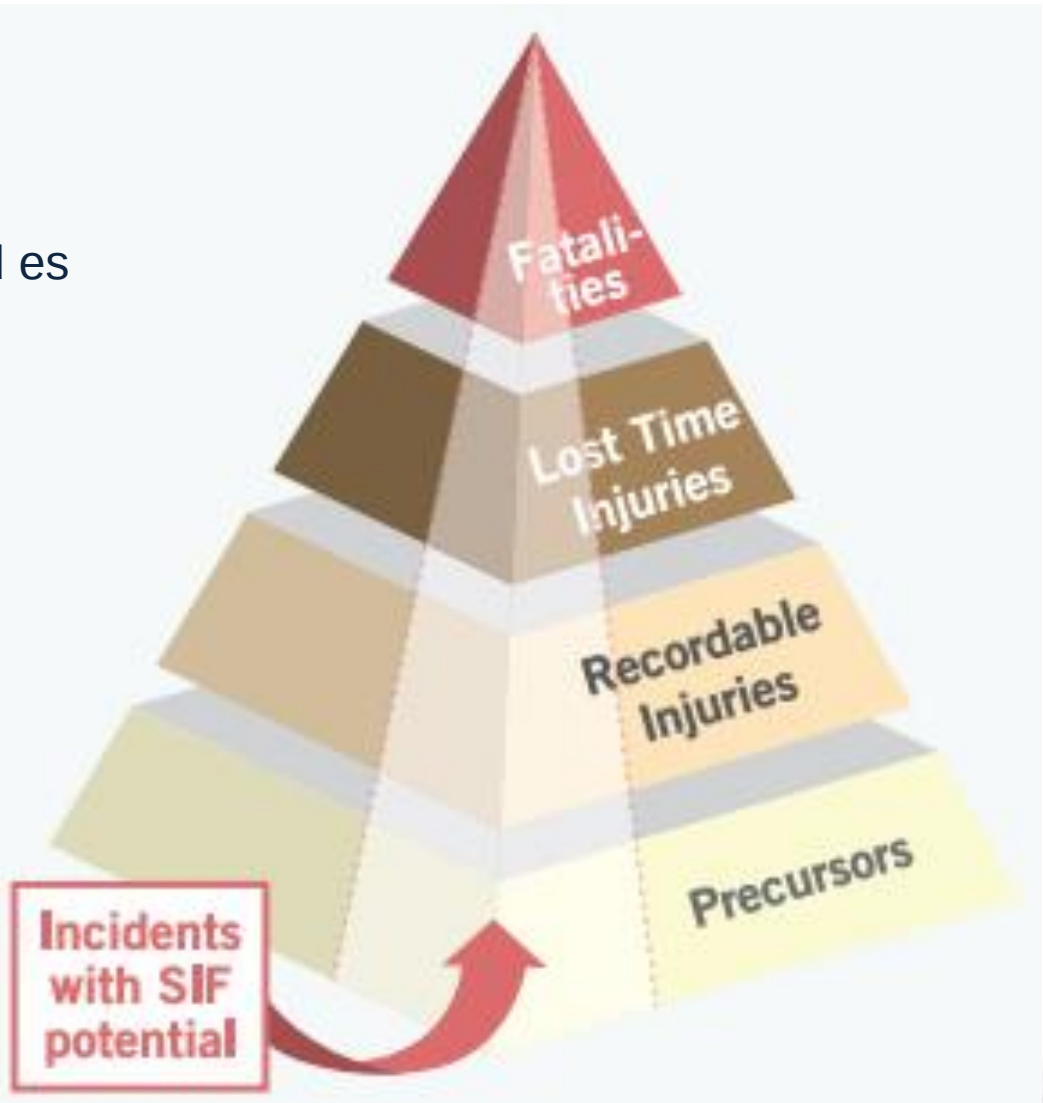
Para ayudarnos a todos a recordar lo que podría mantenernos vivos

Nuevo Modelo para la Prevención de SIF

El Triángulo de la Seguridad es Descriptivo, *no Predictivo*

Una nueva forma de pensar sobre la Pirámide de Seguridad:

Enfocarse en la prevención de **SIFs**



RETROALIMENTACION

La retroalimentación se relaciona con reconocimiento y control de la exposición, no con la atribución de culpas. Se utiliza para orientar al personal hacia los resultados planeado (los qué) y al desarrollo de las acciones (los como) que necesitan para mejorar su desempeño en el día a día



Dos Tipos

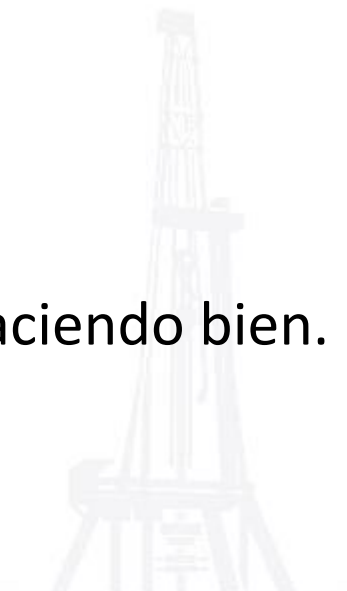
Retroalimentación

Retroalimentación de Éxito:

- Refuerza el comportamiento y desempeño efectivo.
- Permite a las personas saber lo que están haciendo bien.
- Genera motivación.
- Orienta.
- Aplica el modelo STAR

Retroalimentación de Guía:

- Reenfoca el comportamiento y las acciones.
- Permite a las personas saber lo que no están haciendo bien.
- Genera motivación.
- Orienta
- Aplica el modelo STAR/AR



Contactos ECUSOR

Una interacción con los trabajadores de primera línea iniciada por un supervisor o gerente en la cual:



- Se observa un comportamiento.
- Se reconoce la exposición
- Se proporciona retroalimentación.
- Mantiene una conversación para fortalecer la comprensión de las exposiciones.

El reconocimiento de la exposición es un componente fundamental del rol del supervisor.

Realizando Contactos ECUSOR

1. Planifica el Contacto

- Pregunta, Considera, Busca (PCB)

2. Acércate, observa y reconoce.

- Observa Comportamientos y Acciones
 - ✓ Comportamientos: Seguros y Riesgosos
- Reconocer Exposiciones

3. Entrega Retroalimentación.

- Inicia la conversación
 - ✓ Saluda, explica, describe los comportamientos observados
- Brinda **Retroalimentación**
 - ✓ Éxito: STAR – para: Reforzar Comportamientos efectivos
 - ✓ Guía: STAR/AR – para: Reenfocar comportamientos riesgosos

4. Conversa sobre otras Exposiciones.

- Realiza la pregunta abierta (¿Cual?, ¿Cómo..?, ¿Qué otro..?)
- **ESCUCHA** (Aplica el principio 80 – 20)

5. Realiza un Seguimiento

- Barreras, otras exposiciones
- Abórdalo y ciérralo tu mismo

Liderando Escenarios – off line



Liderando la discusión de Escenarios - off line

Construir una cultura para Reconocer & Controlar Exposiciones a través del uso de escenarios involucrando a las cuadrillas

- **Pasos para llevar a cabo una reunión de escenarios**
 1. **Seleccione y Prepare.**
 2. **Lidere e Involucre.**
 3. **Compromisos y Acciones.**
- **Reunión para Liderar Escenarios**
 1. **Situación actual.**
 2. **Cambio de Situación.**
 3. **Resumen - Conclusiones.**
- **Gestión de la Exposición**
 - ✓ **Tolerancia al riesgo**
 - ✓ **Cambio en la exposición. Ceguera por no poner atención**
 - ✓ **Soportando “Parar el Trabajo”**

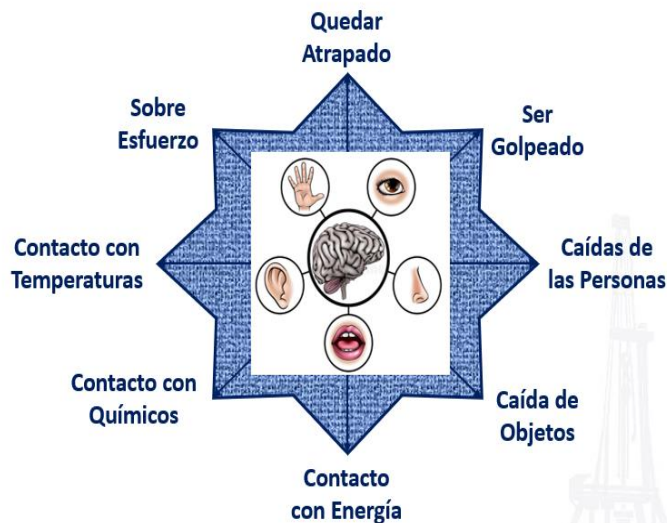


Liderando Reuniones pre operacionales – on line



TARJETA DE PLANIFICACIÓN

Guía de Reconocimiento y Control de las Exposiciones previas al trabajo



SECUENCIA DE DISCUSION

1. Reunir a todo el personal involucrado en la tarea.
2. ¿Cuales son los Pasos para esta Tarea?
3. ¿Cuales son las Exposiciones Potenciales?
4. ¿Cómo podemos controlar y remover las exposiciones?
5. ¿Cuales son nuestras responsabilidades durante esta tarea?
6. ¿Se Necesita un Permiso de Trabajo?
7. ¿Qué EPP necesito para la Tarea?
8. ¿Se van a usar herramientas y equipos adecuados y en condiciones seguras?
9. ¿Qué Podría Causar un Cambio en la Tarea?
10. ¡Todos las personas tienen la autoridad y la responsabilidad de detener el trabajo si creen que no está controlado la exposición!

LIDERES ENCARGADOS DE ... Y RESPONSABLES POR ...



MODELOS DE COACHING

Rescate vs Responsabilidad
¿Cuál es tu enfoque?



GESTION DEL RIESGO PARA EL CONTROL DE PERDIDAS, enfocados en las personas

- **Tolerancia al Riesgo**

Respuesta: P

- **Cambio de Exposición**

Respuesta: P - P - P

GEMA



ETAPAS

Taller

En propósito del taller es proporcionar destrezas, practicar en un ambiente seguro y plantearse una meta



In Field Coaching

El propósito del Coaching es soportar y reforzar lo aprendido en el taller



Aplicación

El propósito de la aplicación es reconocer y controlar exposiciones en el campo



Mecanismos de Refuerzo

- Práctica de destrezas
- Roles del Coach
- Coaching de responsabilidad



El Equilibrio – Producción y Personas

“Enfoque en la Tarea”

Operaciones del Rig
IFO - Seguridad - HSE
Perforación
Reacondicionamiento
Movilizaciones
Control de Pozos
Viajes de Tubería

“Enfoque en la gente”

Personal
Orientación
Entrenamiento
Actitud
Rotación

Tu cuadrilla hace el trabajo

“Habilidades”

Planificación
Organización
Coordinación
Solución de problemas

HACER LO CORRECTO

LIDER/Supervisor

LA
SEGURIDAD
ES UN VALOR

“Habilidades”

Desarrollo de Confianza
Solución de Problemas
Comunicación
Resolución de Conflictos

TRATAR A LA GENTE CON RESPETO

GRACIAS

Miguel Ochoa

miguel2018ochoa@gmail.com

miguel.ochoa@rebinduc.com

(00593) 99-784-1471

