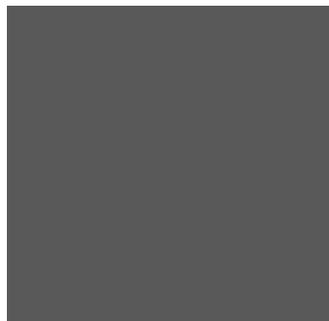




Since 1891

29/12/2023

LIDERAZGO PREVENTIVO





¿ QUE LLEVA A UNA
EMPRESA
CONSOLIDADA A
TOMAR LA
DETERMINACIÓN DE
IMPLANTAR UN
PROGRAMA ASI?





PRESENCIA EN EL MUNDO

COMSA CORPORACIÓN CUENTA CON ACTIVIDAD EN CERCA DE 20 PAÍSES

EUROPA

- Andorra
- Croacia
- Dinamarca
- España
- Francia
- Portugal
- Suecia
- Suiza

LATINOAMÉRICA

- Brasil
- Chile
- Colombia
- México
- Paraguay
- Perú
- Uruguay

OTROS

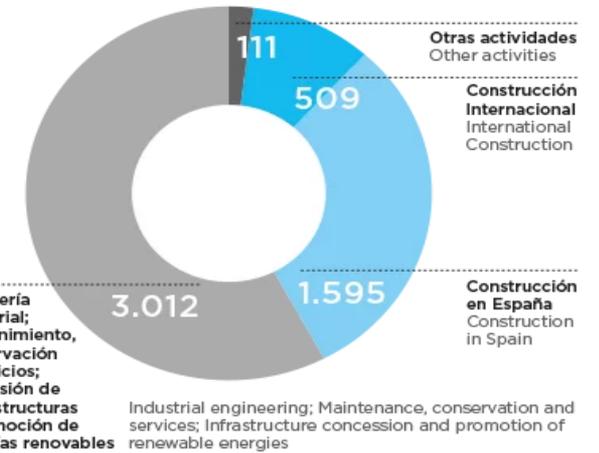
- Marruecos



Empleados y distribución de la plantilla

Employees and complete staff breakdown

TOTAL: 5.227 empleados employees (31/12/2021)



TRANSPORTE Y DISTRIBUCIÓN ELÉCTRICA



PRINCIPALES ACTIVIDADES

Construcción

Ingeniería industrial

Mantenimiento, conservación y servicios

Promoción y concesión de infraestructuras

Otras actividades

Contratos marco de mantenimiento, trabajos eléctricos y ejecución de obras de la red de distribución de alta, media y baja tensión, para Endesa Distribución en Girona

200
Trabajadores





Empresa
implantada en
el 2000

Proceso de
incorporación
a COMSA 2010

Mas de 20
años sin
accidentes
graves en
tensión

Alta
especialización
/ Conocimiento



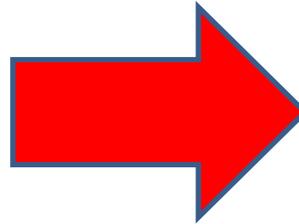


Accidente grave eléctrico
15/12/21





38 Acciones



Aumentar
CULTURA
PREVENTIVA





03 | PLAN DE ACCIÓN





Programa de crecimiento de equipos en seguridad y salud





REUNIÓN DIAGNÓSTICO

Sesión de diagnóstico para adaptar el contenido del programa a las necesidades de COMSA



1

SESIÓN 1-1

Acompañamiento one to one para impulsar a cada persona de forma individual para acelerar la curva de aprendizaje individual

2



SESIÓN #1 FORMACIÓN

Sesión de entrenamiento de equipo con foco en habilidades de Liderazgo en seguridad



3

SESIÓN #2 FORMACIÓN

Sesión de entrenamiento de equipo con foco en habilidades de Liderazgo en seguridad



4

SESIÓN 1-1

Reflexionar one to one acerca de los aprendizajes identificados a lo largo del programa y cierre de compromisos individuales para consolidar el cambio



5





Objetivos proyecto



01



Mejoras en competencias clave - Incrementar las capacidades de los técnicos de la organización para mejorar su **cohesión, unificación de criterios** de seguridad y salud e **implicación** con el equipo

02



Forma de hacer común - Fomentar el **trabajo en equipo** y minimizar la sensación de trabajar como unidades autónomas

03



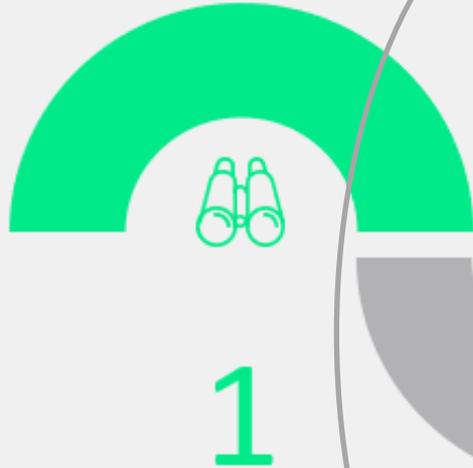
Mayor autoconocimiento – Ayudar a general cambio y alinear al equipo con la **estrategia en seguridad y salud** de la propia organización y también de la empresa cliente





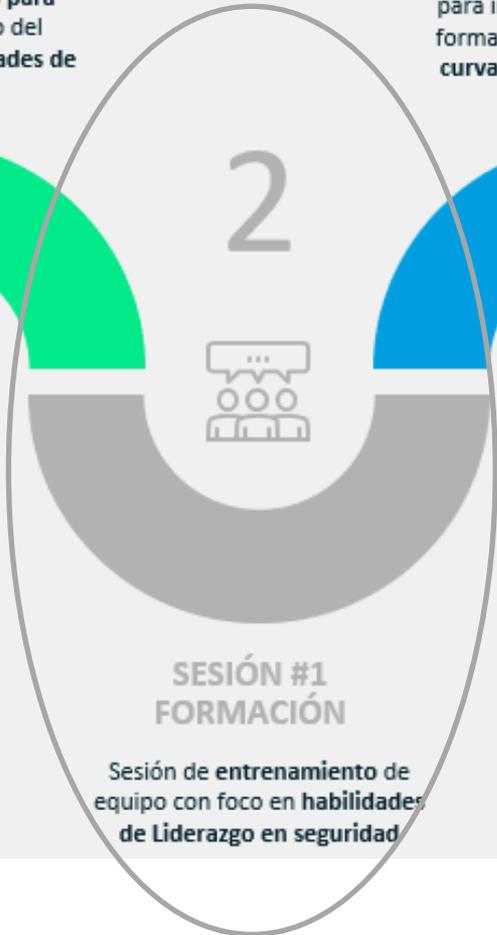
REUNIÓN DIAGNÓSTICO

Sesión de diagnóstico para adaptar el contenido del programa a las necesidades de COMSA



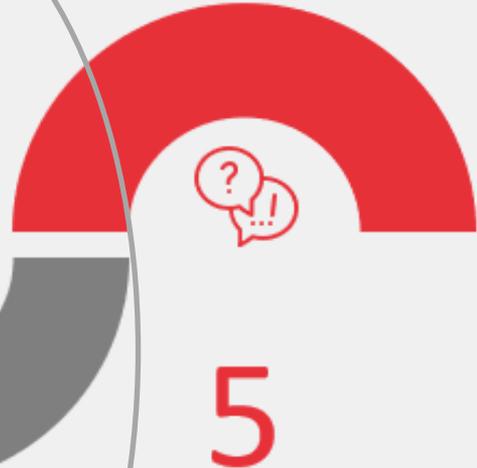
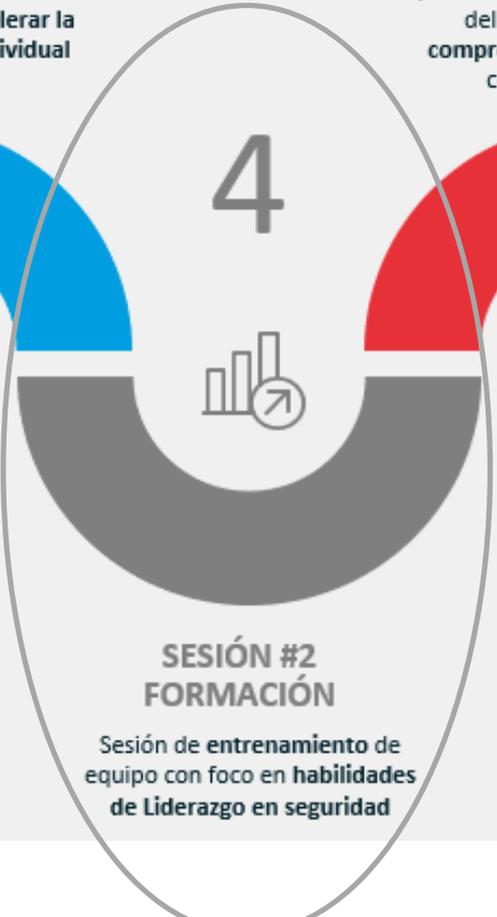
SESIÓN 1-1

Acompañamiento one to one para impulsar a cada persona de forma individual para acelerar la curva de aprendizaje individual



SESIÓN 1-1

Reflexionar one to one acerca de los aprendizajes identificados a lo largo del programa y cierre de compromisos individuales para consolidar el cambio



1 Pentágono de Competencias

Te permitirá identificar **oportunidades** de mejora en cada una de las competencias trabajadas en el programa

2 Haz Que Hablen

Hablar con **naturalidad y eficacia** al de seguridad es fácil si sabes como. HQH busca llenarte de inspiración para integrar en tu vocabulario de preguntas abiertas y sencillas

3 Feedback D4

Te ayudará a clarificar las **expectativas** de las personas que reciben feedback y reducir los errores en la ejecución de sus actividades

4 Líneas Rojas y Amarillas

Sirve para unificar los criterios a la hora de fijar **límites de actuación** antes situaciones y comportamientos inseguros

5 Escalera Cultura de Parker

Arroja un poco de luz a tu realidad para permitirte **identificar oportunidades** de impulsar a las personas de tu equipo en relación a su madurez en seguridad

6 Matriz de Liderazgo en Seguridad

Ayuda a mostrar el nivel de crecimiento de una persona o equipo en la competencia "**Liderazgo en Seguridad**". Identifica de una forma más sencilla y visual los siguientes en tu crecimiento

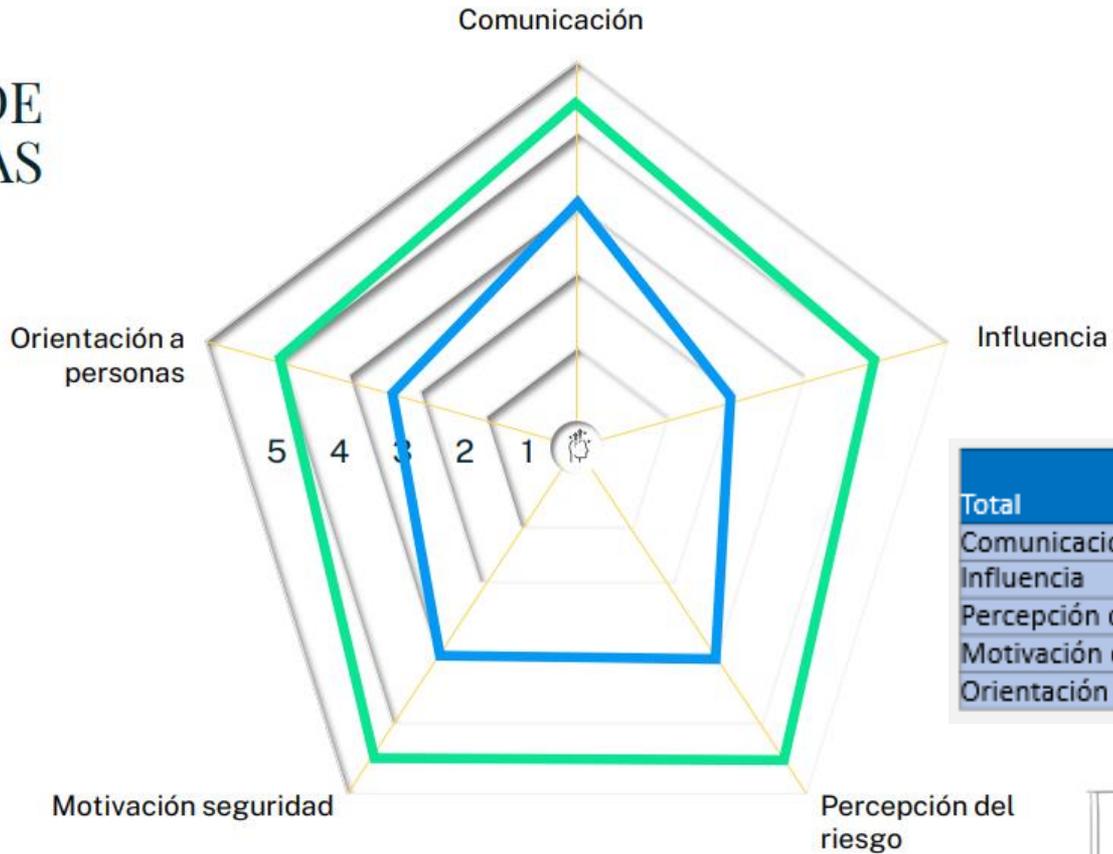
Incrementando las capacidades del personal de COMSA



DIAGNÓSTICO INICIAL COMSA

PENTÁGONO DE COMPETENCIAS

Diseñado por y fecha:
Antonio Vázquez / Javi Martínez
19.04.2022



Total	Antes del Programa
Comunicación	3,2
Influencia	3,2
Percepción del riesgo	3,7
Motivación de Seguridad	3,5
Orientación a personas	3,4

Estado Actual
—
Vs
Estado Deseado
—

Organización
COMSA



Haz Qué Hablen

HAZ QUE HABLEN (TÚ HAZ QUE ELLOS HABLEN)

Se trata de buscar que sean los **líderes de seguridad** de una organización los que hablen de seguridad y no los miembros del equipo de H&S.

LAS RESPUESTAS Y REFLEXIONES

Generadas ante cualquiera de las preguntas de “Haz que hablen” exige un incremento de la **escucha activa** por parte del que se convierte en observador.

¿Quién habla primero? | ¿Quién no habla nunca? | ¿Quién se queda callado y hace gestos? | ¿Qué no se dice y se tendría que haber dicho? | ¿A quién mira la gente cuando haces determinada pregunta?

Utilizando la herramienta **Haz Que Hablen** aportas naturalidad y eficacia a tus conversaciones de seguridad integrando una serie de preguntas abiertas y sencillas a tu vocabulario de líder de seguridad



Las **preguntas poderosas** te permiten cambiar la posición de las personas en seguridad y salud [reactiva a proactiva]. Al utilizarlas **aumentas la eficacia de tus diálogos de seguridad**

“ ¿Qué **preguntas** crees que encajarán a día de hoy en tu organización? ”



Feedback D4



El feedback es la información que aportas en respuesta a **acciones o comportamientos que has observado** en otras personas

CLAVES PARA DAR UN BUEN FEEDBACK

- La **objetividad** en la búsqueda de la evidencia (D1) es muy relevante en el feedback. Evita que la persona que recibe el feedback sienta que le estás dando tu propia percepción de la realidad
- Elige el **lugar y el mejor momento** en función de lo que quieras transmitir (feedback positivo o correctivo). Controla el entorno garantizando que la persona no se sienta observada por el resto mientras recibe el mensaje
- Ponte en modo **“escucha activa”**. Escucha y presta atención. El feedback no deja de ser una interacción (oportunidad) en la que cultivar la relación con la otra persona
- La finalidad del **feedback positivo y correctivo** en seguridad es provocar en la persona que lo recibe un crecimiento en su mentalidad de seguridad constante



Líneas rojas

-  Uso de EPI's
-  5 Reglas de Oro en descargos
-  Formación adecuada al trabajo a realizar
-  Documentación PRL
-  EPI's de altura en trabajos de mas de 2 metros
-  Prohibido el consumo de alcohol en la jornada laboral
-  Distancia de Seguridad.

Líneas amarillas

-  Equipos en perfecto estado
-  Documentación en obra
-  Interpretación de procesos de trabajo
-  Trabajos con tormenta eléctrica o viento fuerte, calor extremo
-  Uso de terminal APP 5 Reglas de Oro
-  Cumplimentación de "In Vigilando" obligatorios
-  Jornadas de trabajo - Horas de descanso.
-  El equipamiento de ropa se puede alterar según las condiciones meteorológicas
-  Siempre que sea posible, trabajar sin tensión
-  Tiene que haber orden en los vehículos.





ESCALERA DE CULTURA DE SEGURIDAD



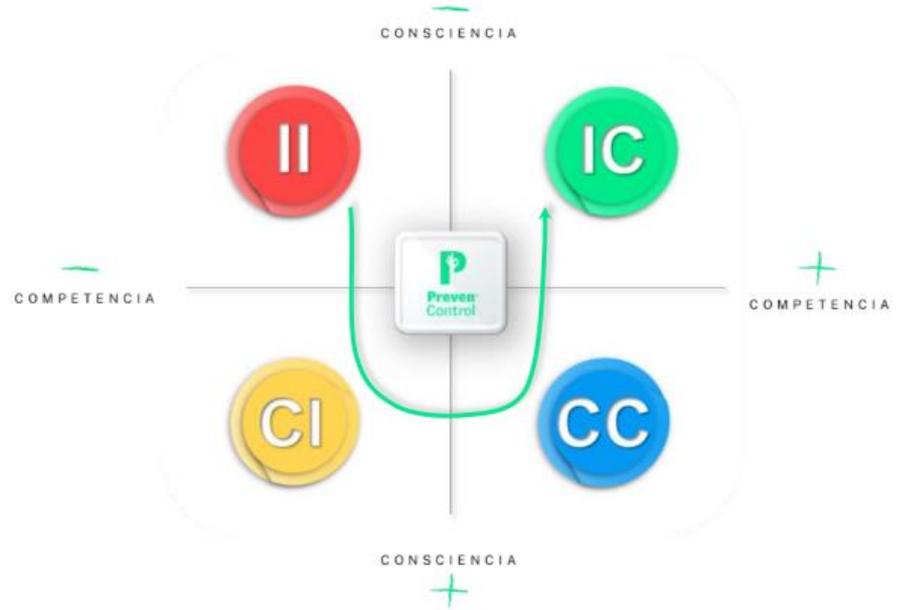
Inspired by *Dianne Parker, Matthew Lawrie and Patrick Hudson (2005)*





MATRIZ DE LIDERAZGO EN SEGURIDAD

- II** INCONSCIENTEMENTE INCOMPETENTE
- CI** CONSCIENTEMENTE INCOMPETENTE
- CC** CONSCIENTEMENTE COMPETENTE
- IC** INCONSCIENTEMENTE COMPETENTE



DESCUBRIMIENTO | APRENDIZAJE | PRÁCTICA | VALOR





REUNIÓN DIAGNÓSTICO

Sesión de diagnóstico para adaptar el contenido del programa a las necesidades de COMSA



1

2



SESIÓN #1 FORMACIÓN

Sesión de entrenamiento de equipo con foco en habilidades de Liderazgo en seguridad

SESIÓN 1-1

Acompañamiento one to one para impulsar a cada persona de forma individual para acelerar la curva de aprendizaje individual



3

4



SESIÓN #2 FORMACIÓN

Sesión de entrenamiento de equipo con foco en habilidades de Liderazgo en seguridad

SESIÓN 1-1

Reflexionar one to one acerca de los aprendizajes identificados a lo largo del programa y cierre de compromisos individuales para consolidar el cambio



5



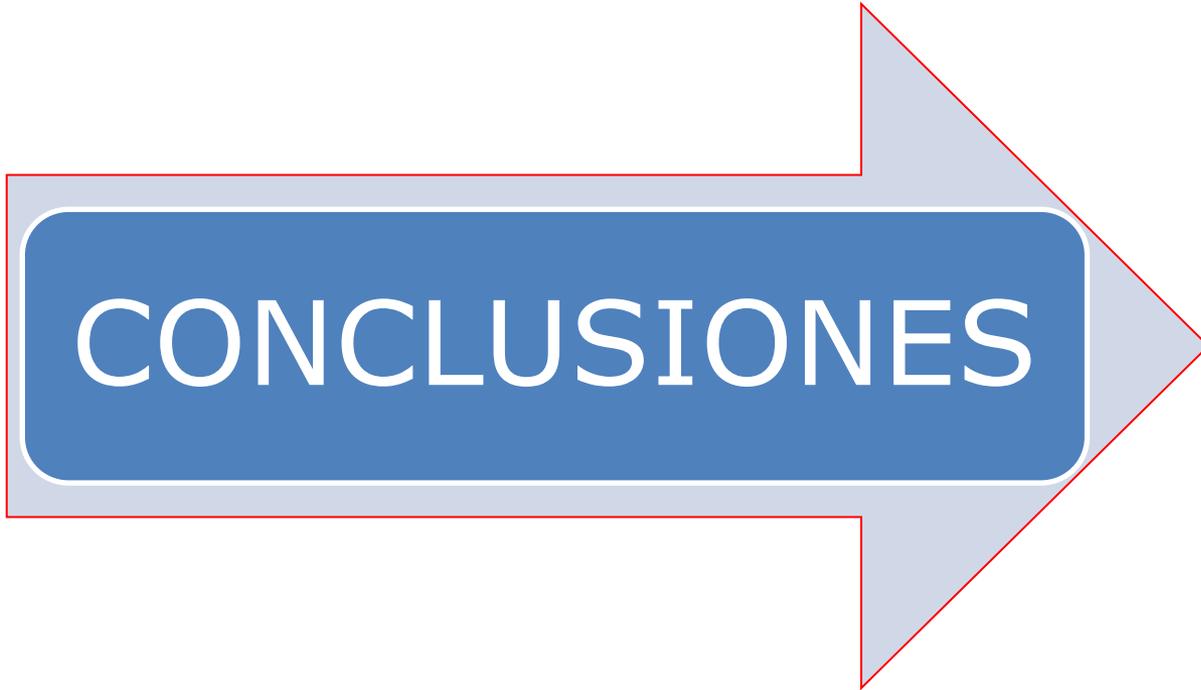


Sesiones Grupales



Sesiones Mentoring





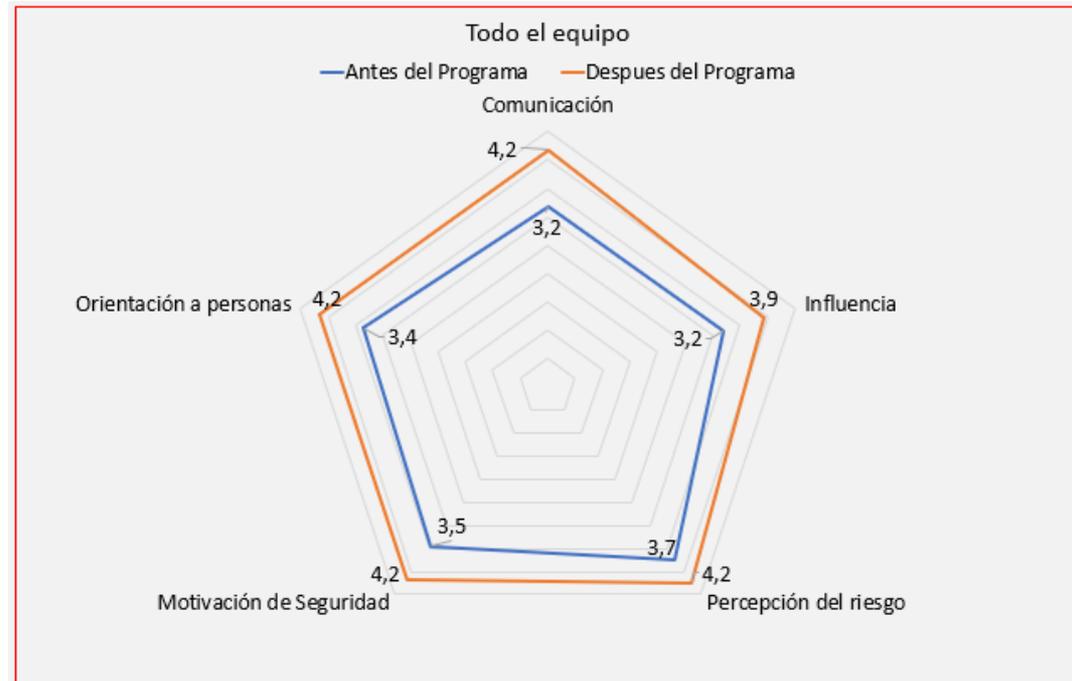
CONCLUSIONES





04 | CONCLUSIONES

Total	Antes del Programa	Después del Programa	
Comunicación	3,2	4,2	+1
Influencia	3,2	3,9	+0,7
Percepción del riesgo	3,7	4,2	+0,5
Motivación de Seguridad	3,5	4,2	+0,7
Orientación a personas	3,4	4,2	+0,8



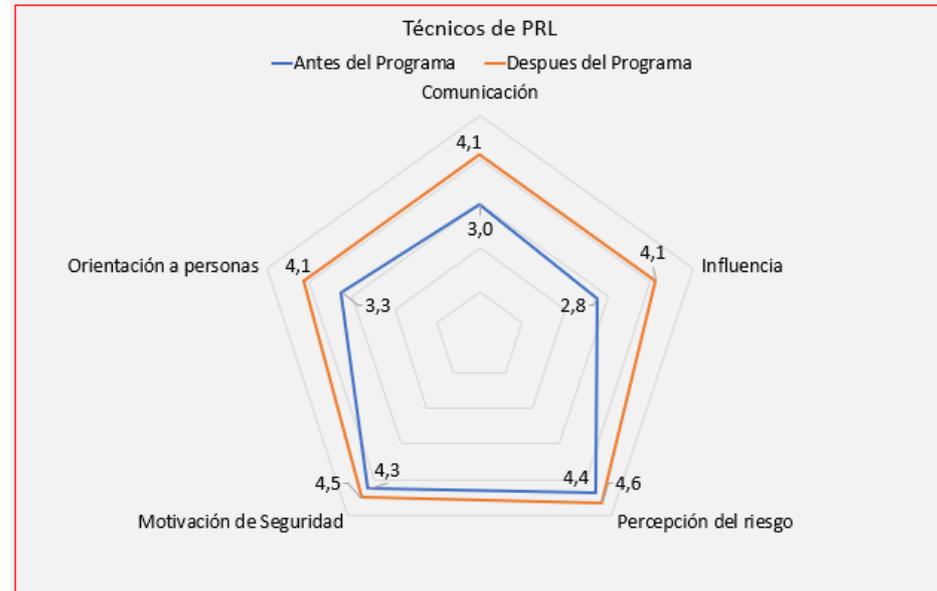
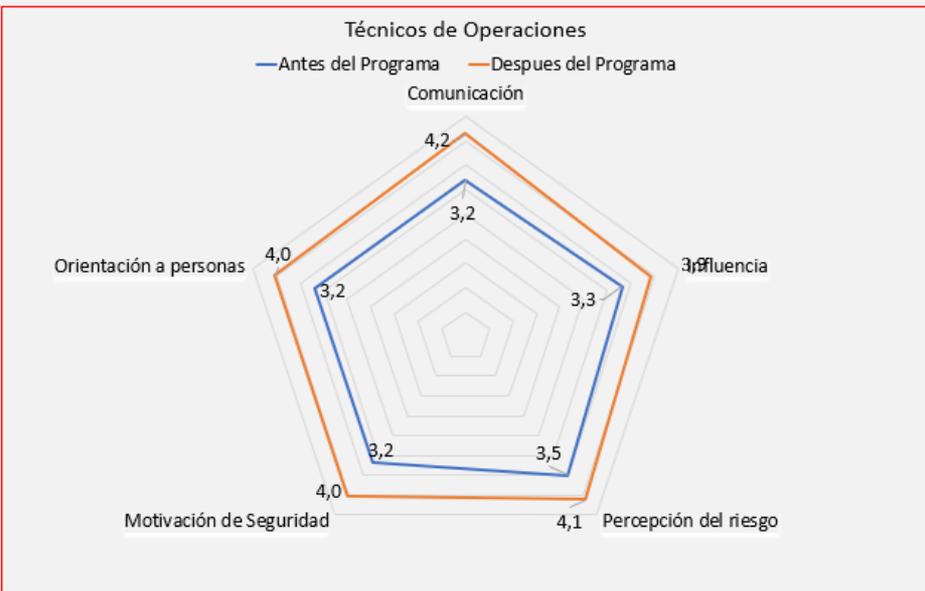
Crecimiento de todo el equipo.



04 | CONCLUSIONES

Técnicos Operaciones	Antes del Programa	Después del Programa	
Comunicación	3,2	4,2	+1
Influencia	3,3	3,9	+0,6
Percepción del riesgo	3,5	4,1	+0,6
Motivación de Seguridad	3,2	4,0	+0,8
Orientación a personas	3,2	4,0	+0,8

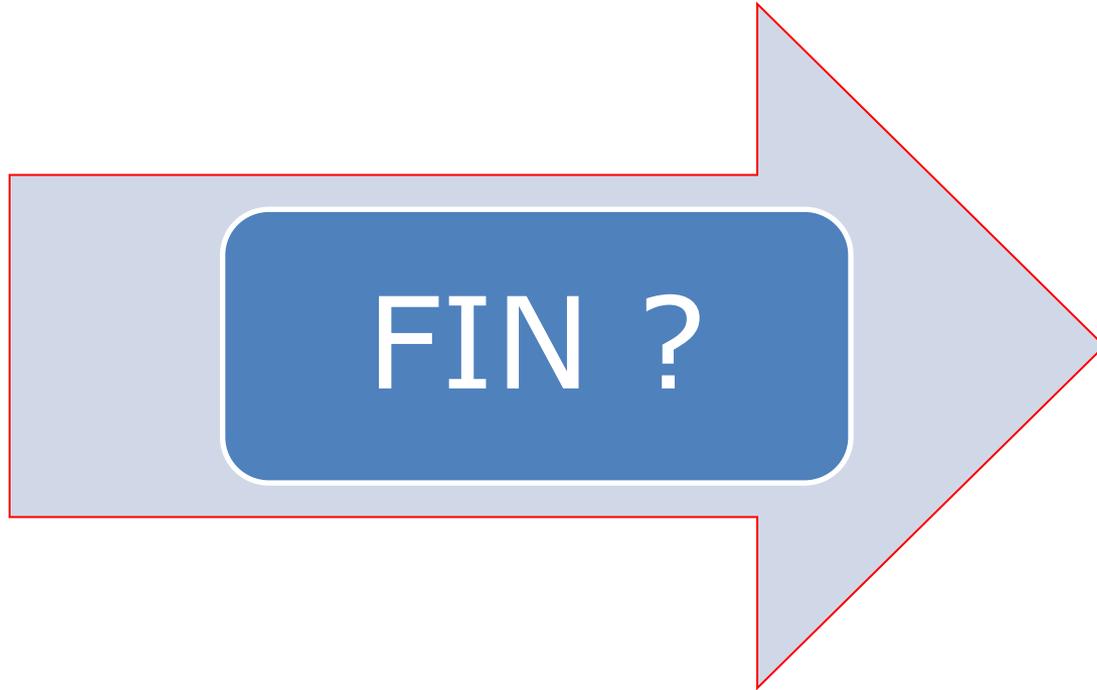
Técnicos de PRL	Antes del Programa	Después del Programa	
Comunicación	3,0	4,1	+1,1
Influencia	2,8	4,1	+1,3
Percepción del riesgo	4,4	4,6	+0,2
Motivación de Seguridad	4,3	4,5	+0,2
Orientación a personas	3,3	4,1	+0,8



Crecimiento de equipo de Técnicos.

Crecimiento de equipo de Técnicos de PRL







Fortalezas



Personas y Equipos receptivos. Con ganas de aprender y mejorar.



Mensajes robustos en Seguridad:
Interno –COMSA- y externo –ENEL / ENDESA



Trabajo en equipo – Desde Planificación a Ejecución, con sistemática de trabajo.



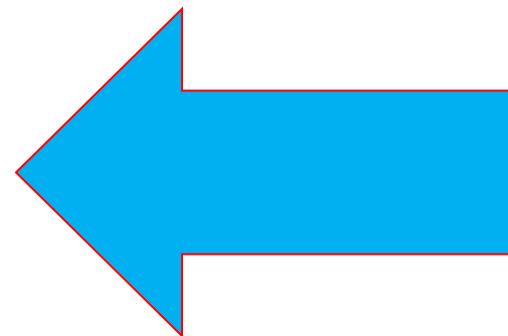
Credibilidad y actitud del Equipo de Seguridad y Salud.



Existencia personas clave cómo facilitadores cambio.



Lenguaje común. Incremento de Cultura Preventiva individual y colectiva.



Oportunidades



1

Liderazgo: Potenciar un estilo de liderazgo capacitador e inspirador.

4

Visión: Transformación de “la seguridad como coste a evitar” a “la seguridad como agente de cambio”

2

Propósito: Necesidad de transmitir los objetivos de las acciones y herramientas de seguridad. Son percibidas como “requisitos” legales o de cliente.

5

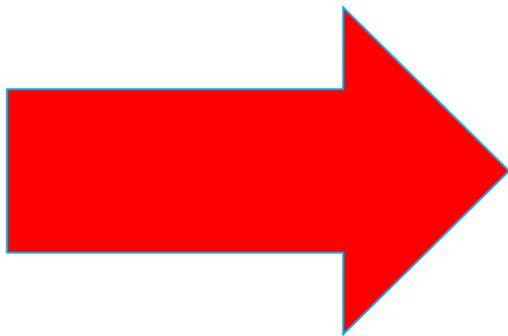
Desarrollo de equipos: Empoderamiento de individuos y/o equipos. Foco en aptitudes y habilidades.

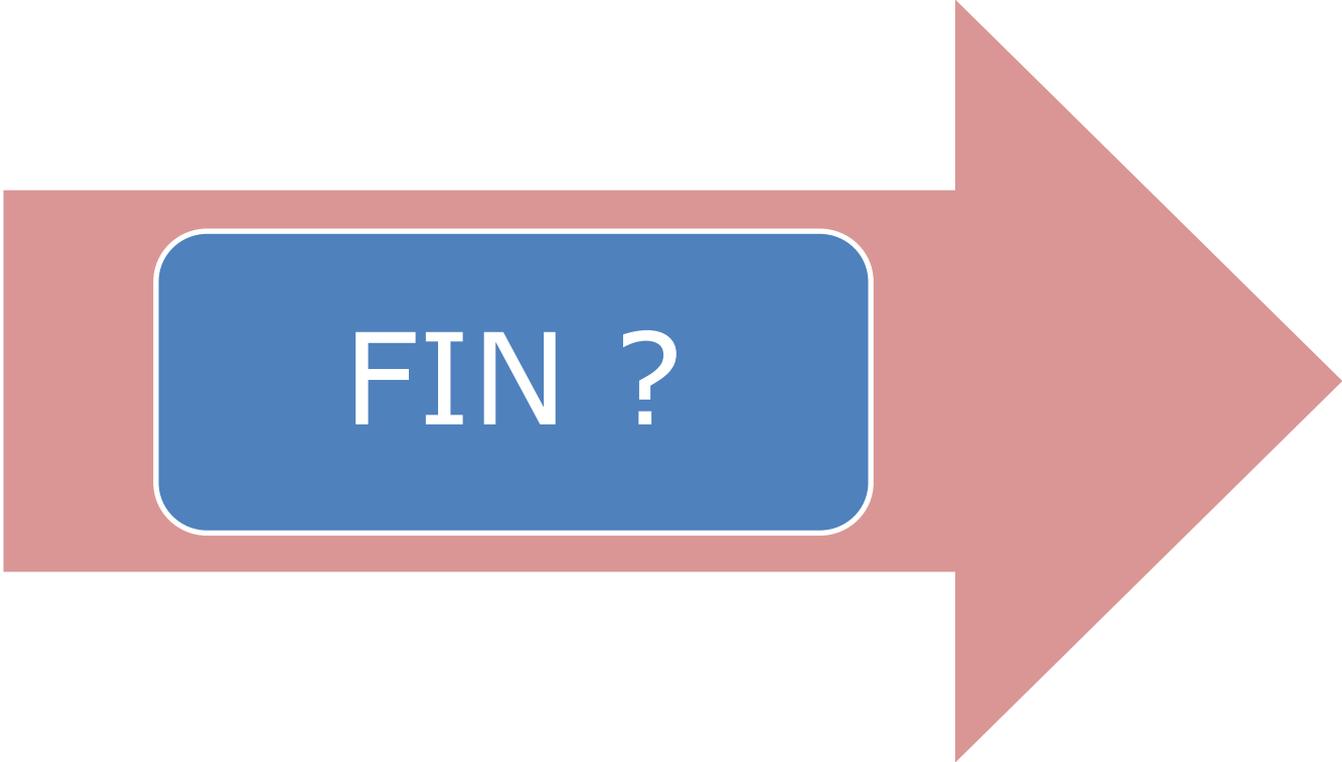
3

Seguimiento y Continuidad: Acciones como refuerzo a programa de crecimiento → Consolidación de aprendizaje y valoración de la eficacia.

6

Eficacia de la comunicación: Comunicación eficiente llevada a otros niveles jerárquicos





FIN ?

