

1
Considera que es responsable de la seguridad de las personas a su cargo.

2
Prioriza la producción ante una circunstancia de riesgo para un colaborador.

3
Se muestra abierto al diálogo en temas de seguridad.

4
Cree que la seguridad es un gasto.

5
Cree que la seguridad no es negociable.

6
Cuando un colaborador le pregunta algo relacionado a seguridad, lo deriva al área encargada.

7
Lidera con el ejemplo el acatamiento de normativas de seguridad.

8
Está pendiente de la corrección de condiciones inseguras.

9
Realiza retroalimentación positiva cuando sus colaboradores demuestran un buen desempeño en seguridad.

10
Genera temor en sus colaboradores.

11
Considera que los comportamientos seguros deben ser por obligación.

12
Considera que los comportamientos seguros deben ser por convicción.

13
Ve a la seguridad como una inversión.

14
Si ve a un trabajador cometiendo actos inseguros no le dice nada.

15
Es flexible en el cumplimiento de los requerimientos de seguridad.

16
Prioriza la seguridad sobre la producción ante una circunstancia de riesgo para un colaborador.

17
Considera que los comportamientos inseguros son algo normal.

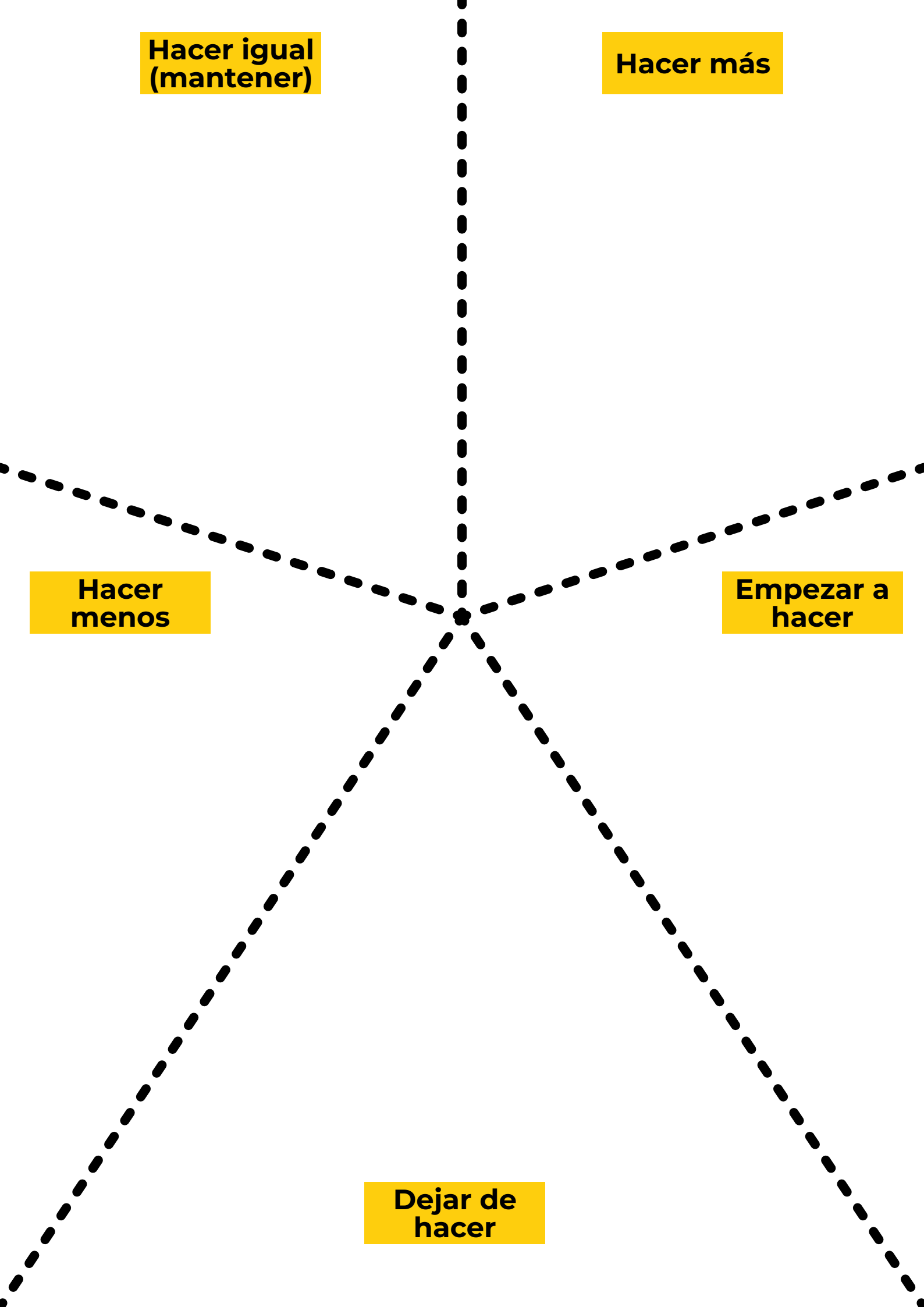
18
Genera confianza en sus colaboradores.

19
Considera que solo es responsable de la calidad del servicio.

20
Delega el seguimiento para corregir circunstancias inseguras.

21
Trata de ser visto como un Coach/Entrenador.

22
Trata de ser visto como un Árbitro.



A diagram consisting of five dashed black lines that intersect at a central point. The lines extend towards the edges of the frame, forming a five-pointed star shape. Each line is labeled with a yellow rectangular box containing black text. The labels are: 'Hacer igual (mantener)' at the top-left, 'Hacer más' at the top-right, 'Empezar a hacer' at the middle-right, 'Dejar de hacer' at the bottom, and 'Hacer menos' at the middle-left.

**Hacer igual
(mantener)**

Hacer más

**Empezar a
hacer**

**Hacer
menos**

**Dejar de
hacer**

Instrucciones

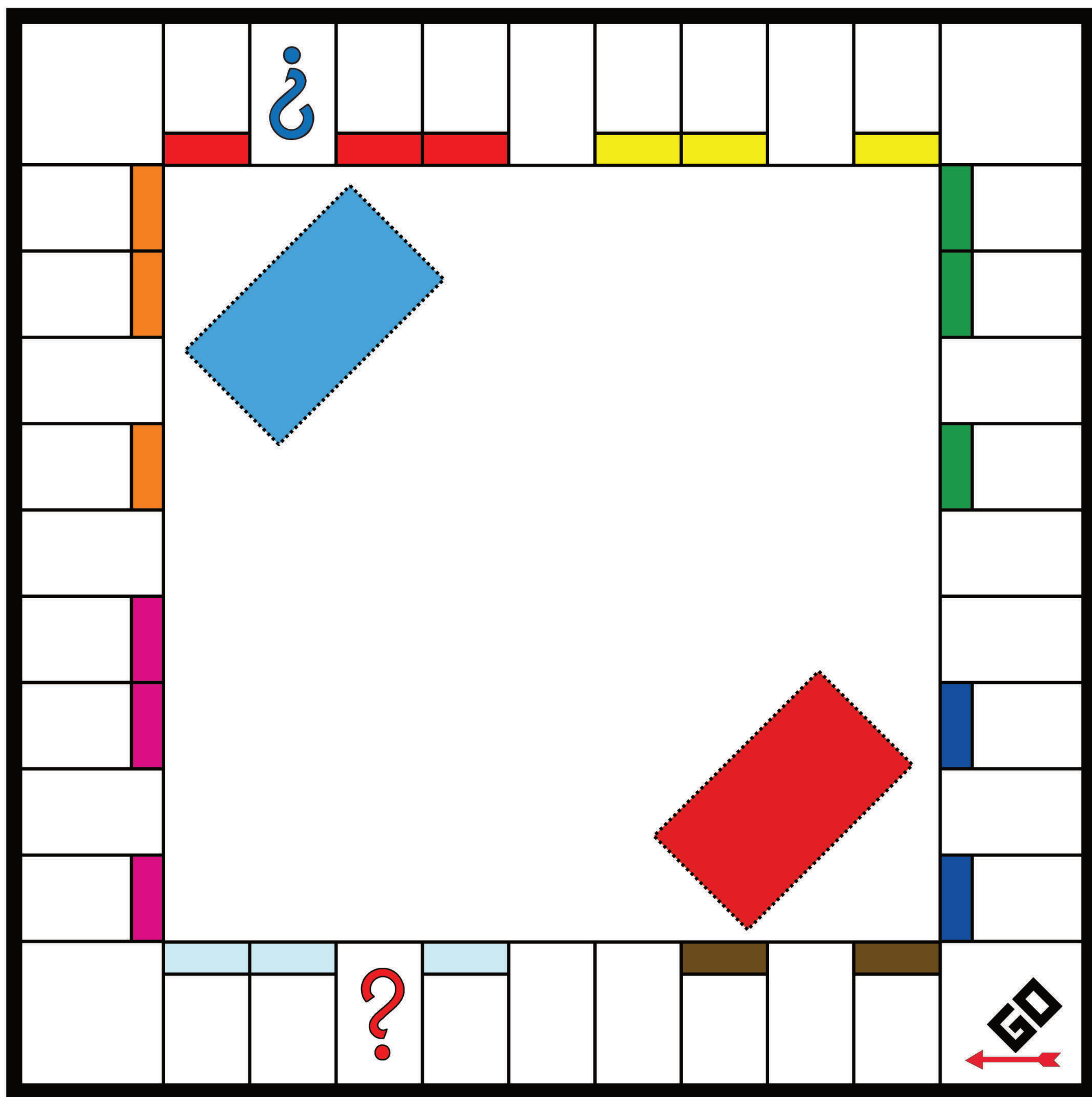
A: _____

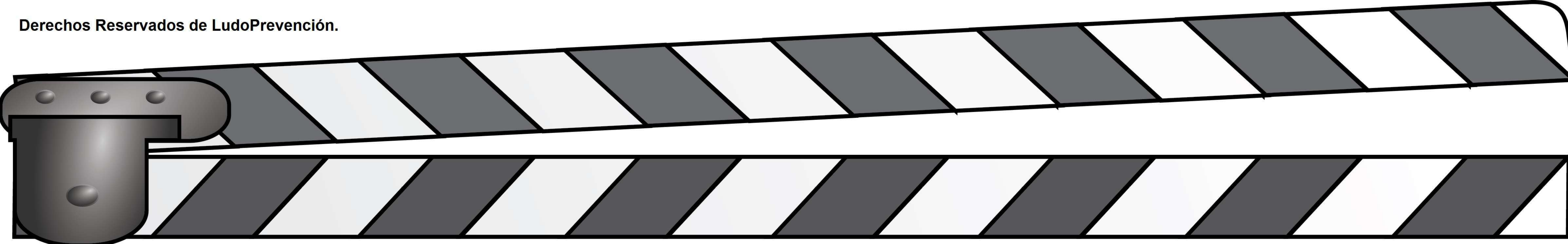
B: _____

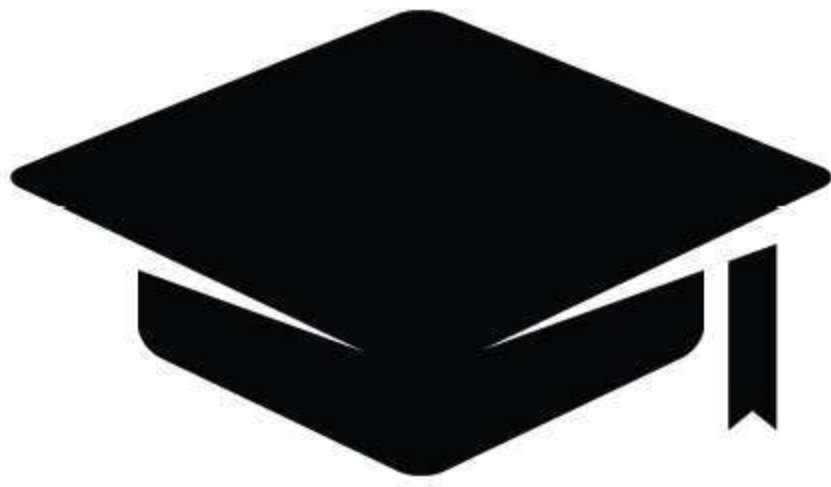
Fecha: _____ Empresa: _____

1. **Lea** todo antes de ejecutar cualquier tarea indicada.
2. Escriba su primer nombre sobre la **Línea A** de arriba.
3. Escriba su primer apellido sobre la **Línea B** de arriba.
4. Escriba el **nombre de su empresa**.
5. Ponga una **"X"** en la esquina inferior de la derecha de la hoja.
6. Escriba en la parte de arriba el Título **"Estándares"**.
7. Dibuje una **carita feliz** en la esquina superior izquierda de la hoja.
8. Escriba la fecha de hoy en donde dice **Fecha**.
9. Al llegar a esta parte del test, diga en voz alta **"Estándares"**.
10. Si Ud. es el primero en llegar hasta este punto, **párese y levante su mano derecha**.
11. Ponga un **círculo** en todos los números pares de la hoja.
12. Diga en voz alta: **"Instructor, venga para que me apruebe mi plan de Liderazgo"**
13. Escriba en la parte inferior izquierda de la hoja, el motivo por el cual **debe seguir las instrucciones**.
14. Diga en voz alta: **"Casi terminé mi trabajo con Liderazgo Participativo; sigo muy bien el procedimiento..."**
15. Ahora que Ud. Terminó de leer todo con atención, ejecute únicamente las instrucciones **Nº 2 y 3**.

Como líder, una de sus funciones es garantizar el cumplimiento de estándares. Para ello hay que ser primero un ejemplo.





Dirección	1	Ayudantes	2	Evaluación 	5
Escena	3	Protagonista	4		
ROL Papel	6		 Competencias	7	

Atención/Emoción	Interiorización	Observación	Utilización
8	9	10	11
Recursos de apoyo		12	

■ Burocracia y rigidez

Procesos largos para aprobar contenidos o metodologías.

■ Percepción de irrelevancia

Algunos funcionarios creen que su trabajo no implica riesgos.

■ Cumplimiento formalista

Se participa solo por obligación normativa, sin interés real.

■ Horarios y carga laboral

El exceso de funciones y reuniones limita la participación.

■ Rotación frecuente

La continuidad del aprendizaje se interrumpe por cambios de personal.

■ Resistencia al cambio

Funcionarios con muchos años de servicio rechazan nuevas prácticas.

■ Limitaciones tecnológicas

Plataformas virtuales desactualizadas y poco presupuesto.

■■ Enfoque punitivo

La SST se percibe como castigo y no como cultura de cuidado.