

DESARROLLAR A LOS MIEMBROS DE LA CUADRILLA

Sea un LÍDER DE PROTECCIÓN

Tenga el coraje de demostrar que valora la protección. Trabaje con su cuadrilla para identificar y eliminar situaciones riesgosas, incluso ante otras presiones laborales, como programación y costos.



¿Qué significa desarrollar a los miembros de la cuadrilla?

Significa pasar tiempo enseñándolos y asesorándolos sobre cómo realizar tareas de manera prudente y correcta. También significa brindarles comentarios para decirles cómo les va y si necesitan hacer algún cambio.

Poner la habilidad en acción

A continuación se presentan formas en las que puede desarrollar a los miembros de su cuadrilla todos los días en el lugar de trabajo.

Escanee este código QR para acceder al Miembros de la tripulación de FSL Develop video de actualización



Observe a los miembros de la cuadrilla. Esté atento a si los miembros de su cuadrilla realizan las tareas de manera prudente y adecuada.

Enseñe a través de resolver problemas juntos. Haga preguntas respetuosamente para comprender por qué un miembro de la cuadrilla no utiliza procedimientos adecuados o prudentes. Una vez que lo sepa, pueden resolver problemas juntos para encontrar un enfoque mejor o más confiable para completar la tarea.

Asesore mostrando. Muéstreles a los miembros de la cuadrilla cómo realizar las tareas correctamente y de manera prudente, luego observe para asegurarse de que hayan aprendido cómo hacerlo.

Brinde comentarios constructivos. Use el principio Factual, Impacto, Soluciones y a Tiempo (Facts, Impact, Solutions, and Timely, FIST)

Describa los hechos (factual): ¿cuál es la situación o tarea para la que está brindando comentarios? ¿Cuándo y dónde ocurrió? ¿Cuáles fueron las circunstancias?

Explique el impacto: ¿cuáles son las posibles consecuencias buenas o malas?

Ofrezca sugerencias: trabajen juntos para resolver problemas y encontrar una solución.

Hágalo a tiempo: es más efectivo brindar comentarios poco después de que ocurra la situación. No espere para brindar comentarios positivos o negativos.

Ejemplos de cómo los líderes de equipo desarrollan a los miembros de equipo

“Muchos de los muchachos piensan que solo quieres dominarlos u obligarlos a hacer algo que no quieren hacer. Pero cuando resuelves un problema con ellos, consiguen una solución juntos para hacer una tarea, de repente eso cambia. Hace que todos estén en la misma página mientras se realiza el trabajo correctamente”.

“Si veo a un miembro del equipo que se rasca la cabeza como si no supiera qué hacer, me acercaré a él y le preguntaré; '¿Qué está pasando aquí? ¿Puedo ayudarte a encontrar una buena manera de hacerlo?'. Luego le mostraré cómo hacer lo que sea y veré para asegurarme de que entiende lo que le mostré para que pueda hacerlo por su cuenta”.

¿CON QUÉ FRECUENCIA...?

	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
...toma tiempo para observar a los miembros de la cuadrilla?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...enseña y asesora con respeto a los miembros la cuadrilla?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...resuelve problemas con los miembros de la cuadrilla para encontrar soluciones?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...muestra a su cuadrilla cómo hacer una tarea de manera prudente y correcta y observa para asegurarse de que puedan hacerla?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...usa el principio FIST para brindar comentarios constructivos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

PLAN DE ACCIÓN

Considere sus respuestas de las preguntas a la izquierda. ¿En qué áreas necesita trabajar? ¿En qué áreas trabajará?

Establezca una meta y un calendario. Elija una o más de las áreas a mejorar en los próximos 2 o 3 meses. Use las ideas de la primera página de este folleto para poner en práctica cada área.

Hágase responsable. Haga seguimiento de su progreso. Al cabo de 2 o 3 meses, considere si ha alcanzado su meta.

Pregúntese:

- ¿Qué está funcionando bien?
- ¿He cumplido mis metas?, si no, ¿qué me impidió hacerlo?
- ¿Quién puede ayudarme o brindarme el apoyo que necesito para alcanzar mis metas?