

**EVALUACIÓN CUALITATIVA
FORMULARIO 1: PLANTILLA DIMENSIONES**

CODELCO-CHILE

GERENCIA CORPORATIVA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

INSTRUCCIONES

A continuación encontrará 10 dimensiones de la gestión de SSO, cada una con 3 alternativas o criterios. Para cada Dimensión, usted deberá indicar que criterio considera se asemeja más a la situación en su área de trabajo. Debe escoger solo uno de los 3 criterios.

Posteriormente deberá trasladar su respuesta a la hoja de respuestas que se adjunta (formulario N°2). Para ello deberá marcar el casillero que corresponde al criterio que eligió, para cada dimensión evaluada.

La encuesta es anónima por lo cual no se requieren sus datos personales

División	
Gerencia	
Superintendencia	

N°	DIMENSIÓN	R	B	P
1	Estándares y normas	No existen estándares escritos para realizar las tareas de manera segura. Las normativas no se asocian a planes concretos de seguridad y SO	Existen estándares y normas de SSO pero estos se utilizan básicamente para responder a auditorías. No se actualizan cuando ocurren cambios en tecnología o estructurales que afecten la tarea	Existen estándares y normas, estos se aplican en forma de procedimientos breves que los trabajadores usan como pasos básicos para las tareas. Las normas se cumplen durante todo el tiempo. Se actualizan cuando ocurren cambios en tecnología o estructurales que afecten la tarea
2	Participación de los trabajadores	Ocasional, los trabajadores no cuentan con herramientas para denunciar condiciones u observar conductas inseguras. No participan de la gestión de SSO	Los trabajadores participan sistemáticamente en actividades de SSO: Se observan conductas y se realizan RIS, pero los trabajadores no participan en la gestión de cierre de las desviaciones. La participación no se refuerza	Los trabajadores participan sistemáticamente realizando observaciones y RIS. Los trabajadores participan en la gestión de cierre de las desviaciones, participan en equipos de mejoramiento de seguridad, revisan indicadores de conductas o RIS, en forma regular. Existe un programa de reconocimientos para reforzar la participación.
3	Liderazgo y compromiso	Supervisores y Ejecutivos no realizan actividades preventivas en forma regular. El Liderazgo en materia de seguridad se manifiesta solo cuando ocurren accidentes graves. No existe un programa de actividades de liderazgo ni de reconocimientos por desempeños destacados en SSO.	Supervisores y ejecutivos realizan actividades preventivas en forma asistemática e irregular. No se monitorean las actividades de Liderazgo. Las actividades de reconocimiento por desempeños destacados en SSO son esporádicas o no existen El liderazgo se realiza solo para cumplir con un programa. Los líderes no inspiran con su conducta desempeños de excelencia en SSO. La gerencia participa en forma esporádica.	Supervisores y Ejecutivos realizan actividades preventivas en forma regular y sistemática. Existe un programa de actividades personalizadas, el cual es monitoreado y evaluado a nivel Gerencial. El Liderazgo en seguridad es asumido por toda la organización, cada trabajador y supervisor se siente empoderado y actúa en un sentido preventivo. Los líderes inspiran un desempeño de excelencia en seguridad a través de su conducta. Existe un programa de reconocimientos por desempeño destacado en SSO.

	ESTANDAR	R	B	P
4	Comunicación y sensibilización	No existe un programa ni plan específico en materia de comunicaciones en SSO. No existe un sistema para denunciar incidentes o comunicar hechos relevantes en materia de SSO.	Los trabajadores reciben información solo de accidentes graves. No reciben información preventiva (charlas, difusiones de conductas, RIS). No disponen de un sistema para denunciar incidentes o conductas inseguras	Los trabajadores reciben información preventiva en forma regular. La Empresa cuenta con un proceso y sistema de comunicaciones en forma bidireccional; recoge opiniones y alimenta con información relevante, combinando aspectos motivacionales con información técnica. El sistema refuerza la labor preventiva, actuando en forma coordinada con áreas de Riesgos y SO. La comunicación es frecuente y efectiva, basada en un programa. Se evalúa la efectividad en forma constante. Se utiliza un sistema de reporte de conductas e incidentes y lecciones aprendidas
5	Gestión de la Aptitud laboral	El proceso de selección no toma en cuenta variables psicológicas y físicas específicas para el cargo. Se realiza un examen general no se cuenta con perfiles específicos que detallen las variables críticas y restricciones para el cargo. Pueden encontrarse trabajadores no aptos en cargos críticos.	El proceso de selección toma en cuenta variables psicológicas y médicas específicas, existe un perfil para cargos críticos que precisa las variables claves para los cargos. Si bien se evalúa el ingreso, no se hace un seguimiento de la aptitud laboral en forma permanente	El proceso de selección se basa en el perfil de cargo específico. Se realizan exámenes periódicos para realizar el contraste con el perfil de cargo. En caso de encontrarse desviaciones de parámetros críticos, se toman acciones para sacar al trabajador del puesto y reintegrarlo solo si ha recuperado su aptitud.
6	Metodologías de Investigación de incidentes	Se utilizan solo cuando ocurren accidentes graves o visibles, la metodología de investigación es de tipo lineal (modelo dominó) no se cumplen todas las acciones correctivas o estas son a destiempo. La información de causas solo se difunde en forma restringida.	Se utiliza frecuentemente un proceso de investigación tanto para incidentes graves como de alto potencial (IAP). La metodología es lineal, el tiempo que se dedica a investigar es escaso. Normalmente se llega solo a causas básicas, los mismos accidentes tienden a repetirse. Solo se difunden los accidentes graves en forma restringida.	Se utilizan metodologías de tipo sistémico (ICAM-EVITA). Se analizan en profundidad factores humanos, análisis de error humano. La investigación llega hasta los factores Organizacionales (cultura, responsabilidades gerenciales). La investigación está exenta de presiones gerenciales. La investigación se aplica en accidentes graves y en IAP. Se cuenta con un equipo especialista multidisciplinario. Los resultados se difunden a toda la organización como lecciones aprendidas.

	ESTANDAR	R	B	P
7	Gestión de Indicadores de desempeño en seguridad	Se utilizan solo indicadores de tipo reactivo (TF-TG) para medir la gestión de SSO. Los resultados en SSO se miden solo en base a la cantidad de accidentes ocurridos.	Se utilizan indicadores de tipo reactivo y proactivo para medir la gestión en SSO. Los indicadores proactivos incluyen observaciones conductuales, RIS, LIV. Estos indicadores son empleados para informar pero no se realiza gestión en forma efectiva con ellos.	Se utilizan indicadores reactivos y proactivos de desempeño para medir la gestión en SSO. Estos últimos son variados, cubren cuasi incidentes y conductas, y la información derivada de ellos se utiliza para generar acciones correctivas y preventivas. Estos indicadores son monitoreados en forma regular por la organización.
8	Sistema de consecuencias	No existe un sistema de consecuencias para conductas transgresoras y tampoco para premiar el desempeño seguro. Las sanciones se aplican principalmente a niveles inferiores.	Existe un sistema de consecuencias para sancionar conductas inseguras, pero este opera en forma irregular o no se cumplen las acciones. Se refuerzan solo los resultados de TF (reactivos).	Existe un sistema de consecuencias operando en forma sistemática y regular. Se aplican sanciones frente a trasgresiones a ECF y a negligencias inexcusables. La información es clara y expedita. Se aplican refuerzos positivos a conductas seguras y logros en seguridad de manera regular y sistemática
9	Nivel de integración de la seguridad al negocio	La seguridad es vista solo como responsabilidad del departamento de SSO. No se destinan recursos a actividades preventivas de SSO. Se encuentran desviaciones importantes a nivel de condiciones de SSO. La gestión de SSO ocupa un lugar secundario en la estructura organizacional. La evaluación de riesgos es aplicada solo a nivel operativo. Seguridad no forma parte de la estrategia del negocio. El peso de la variable Seguridad en el CD, es igual o menor al 10%.	La seguridad ocupa un lugar principal en la estructura organizacional de la Empresa. Se destinan recursos al mejoramiento de condiciones de SSO. La evaluación de riesgos se aplica en los proyectos en las etapas iniciales y a nivel operativo. La información no se utiliza para desarrollar acciones correctivas. Si bien existen controles a riesgos críticos, no se tiene certeza del nivel de efectividad de estos. Herramientas preventivas de terreno no están alineadas con los controles. Se cuenta con Sistema de Gestión de SSO, pero este se usa en forma reactiva, para cumplir auditorías. Valoración de la seguridad entre 20% y 11% del CD	La seguridad ocupa un lugar relevante en la estrategia de la empresa. Se destinan recursos para actividades preventivas. Los riesgos se evalúan en forma permanente, no solo para construir los inventarios de riesgos. Evaluación del riesgo se realiza en 3 niveles: estratégico, táctico y a nivel operativo. Las evaluaciones dan origen a controles robustos cuya efectividad se evalúa en forma permanente. Las herramientas preventivas de terreno están alineadas con estos controles Valoración de la seguridad en CD ocupa un tercio de la valoración total Se cuenta con un Sistema de Gestión de SSO el cual se audita regularmente. Este es ágil y centrado en la Gestión efectiva de los riesgos.

	ESTANDARD	R	B	P
10	Gestión de Emergencias	<p>Se cuenta con un sistema básico de emergencias, brigadas no cuentan con recursos básicos, no hay preparación especializada ni simulacros.</p> <p>Trabajadores no tiene claro que hacer en caso de emergencia.</p> <p>Equipos básicos no permiten actuación en casos de emergencia mayor.</p> <p>Dependencia de organismos externos.</p>	<p>Existe un plan de emergencia básico, considerando eventos que han ocurrido en el pasado.</p> <p>Existe una estructura orgánica, se desarrollan simulacros en forma irregular y se cuenta con recursos básicos de actuación, sin embargo existen deficiencias en su mantención.</p> <p>Organización no profesionalizada y no integrada el sistema de gestión de riesgos.</p> <p>Existe un sistema de gestión de crisis que considere los impactos a nivel comunicacional para la Empresa, pero opera en forma reactiva</p>	<p>Existe un plan de emergencia detallado por área, una estructura de dirección y personal capacitado y profesional para actuar en forma efectiva.</p> <p>Los trabajadores tienen claro que hacer en caso de emergencia.</p> <p>Se destinan recursos para mantener una capacidad de respuesta efectiva en los equipos.</p> <p>Se realizan simulacros en forma frecuente, la gestión de emergencias es considerada parte integral de la gestión de riesgos y del negocio.</p> <p>Organización profesionalizada e integrada al sistema de gestión de riesgos</p> <p>Existe un sistema de gestión de crisis que considera los impactos a nivel comunicacional para la Empresa, este opera anticipando las crisis</p>