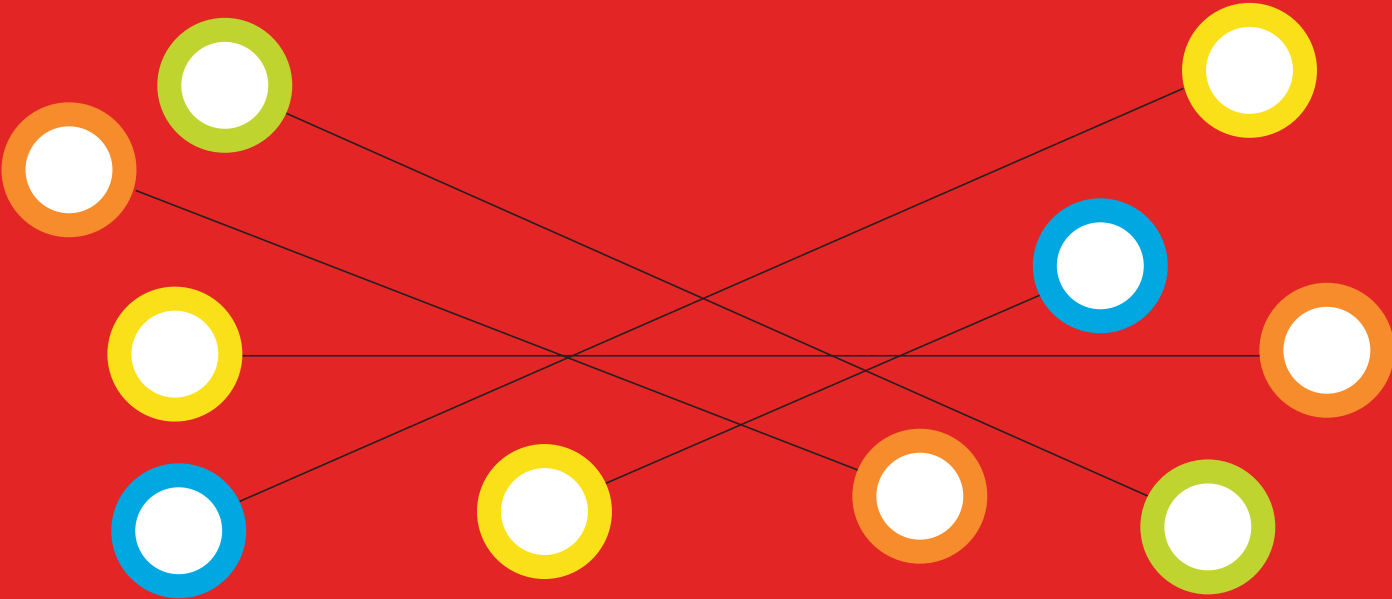
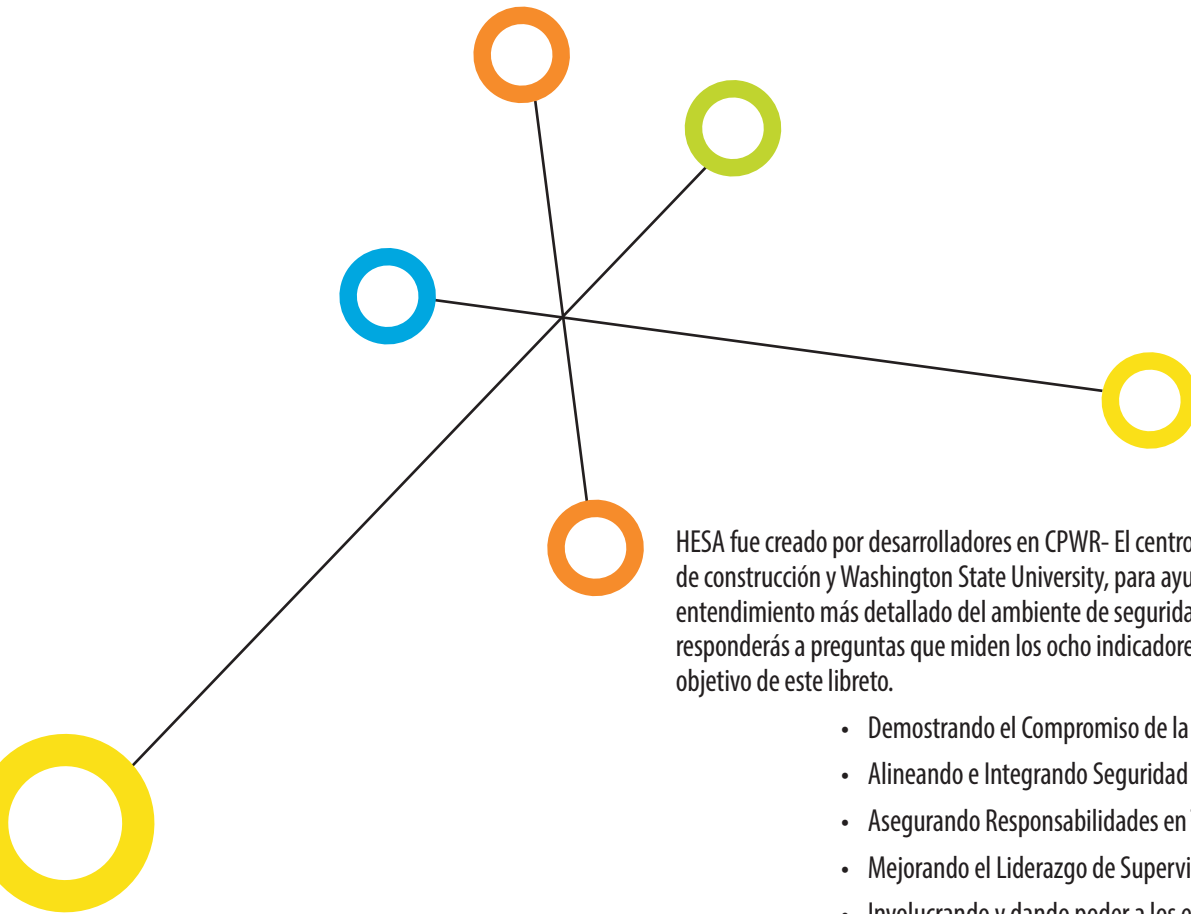


Herramienta de Evaluación de Seguridad Ambiental (HESA)



Herramienta de Evaluación de Seguridad Ambiental (HESA)



HESA fue creado por desarrolladores en CPWR- El centro para capacitación y desarrollo de construcción y Washington State University, para ayudar a empresas a obtener un entendimiento más detallado del ambiente de seguridad. En las siguientes paginas responderás a preguntas que miden los ocho indicadores prospectivos que son el objetivo de este libreto.

- Demostrando el Compromiso de la Administración
- Alineando e Integrando Seguridad como una Importancia
- Asegurando Responsabilidades en Todos los Niveles
- Mejorando el Liderazgo de Supervisión
- Involucrando y dando poder a los empleados
- Mejorando comunicaciones
- Capacitación en todos los niveles
- Promoviendo la Involucración de Dueño/Cliente

Una empresa puede copiar y compartir esta versión con sus empleados para comenzar una discusión y pedirles que respondan anónimamente en línea en www.safetyclimateassessment.org. Después de completar la versión de HESA en línea gratis, un individuo o empresa puede generar un reporte que presenta la madurez de su seguridad ambiental, con un promedio sobre los ocho indicadores prospectivos, y comparar sus datos con los de otras empresas.



Demostrando el Compromiso de la Administración

La administración demuestra su compromiso con la seguridad a través de las siguientes actividades:

1. Estando presente y visible en el sitio de trabajo
2. Siempre utilizando conductas de seguridad, y prácticas de seguridad en el sitio de trabajo
3. Identificando y reduciendo peligros de trabajo
4. Teniendo procedimientos para acciones correctivas después de un incidente de seguridad
5. Reaccionando a lesiones de empleados con compasión
6. Examinando y analizando pólizas, procedimientos, y tendencias de seguridad

Para cada artículo debajo, lee atentamente las descripciones en cada caja desde inatento hasta ejemplar. Circula el que mejor describa el compromiso de la administración a la seguridad con la actividad.

INATENTO → REACTIVO → COMPLACIENTE → PROACTIVO → EJEMPLAR

1. En mi empresa, la administración...					
Rara vez visita el sitio de trabajo.	Solo visita el sitio de trabajo después de que un incidente ha sucedido.	Solamente viene al sitio de trabajo cuando es requerido, o hace visitas infrecuentemente.	Hace visitas al sitio de trabajo regularmente. Mayormente interactúa con el personal de la administración.	Frecuentemente visita el sitio de trabajo; busca interactuar con los empleados.	No Aplica
2. Cuando la administración está presente en el sitio de trabajo, ellos...					
Típicamente no actúan como modelo a seguir; no siguen las regulaciones de seguridad ni las pólizas y procedimientos establecidos.	Solamente da importancia a las regulaciones de OSHA y los procedimientos y pólizas de seguridad después que un empleado ha sido lesionado.	Estrictamente conforman a las regulaciones requeridas por OSHA y los procedimientos y pólizas de la organización, nunca más o menos.	Demuestran conductas de seguridad más allá de lo que es requerido.	Constantemente demuestran conductas de seguridad más allá de lo que es requerido y reconocen a los empleados que hacen lo mismo.	No Aplica
3. En mi empresa, la administración...					
No participa en auditorías de seguridad.	Solamente participa en auditorías de seguridad cuando alguien ha sido lesionado o un evento de seguridad adverso ha sucedido.	Participa en auditorías de seguridad solo cuando es requerido.	Inicia y activamente participa en auditorías de seguridad internas.	Activamente participa en auditorías de seguridad internas, y usa la información para evaluar el rendimiento de la administración.	No Aplica
4. En mi empresa, la administración...					
No quiere saber de ningún incidente de seguridad al menos que sea una fatalidad. No investigan los incidentes o casi accidentes.	Opone tomar medidas para corregir o prevenir futuros incidentes. Investigaciones de incidentes o casi accidentes resulta en reprensión o castigo hacia los empleados.	Investiga incidentes, pero trata de buscar un culpable. Inicia acciones correctivas que cumplen con la dirección del dueño o regulaciones.	Incluye los empleados para analizar la causa principal de un problema y en ayudar a descubrir soluciones que previenen futuros incidentes y continuar el mejoramiento.	Depende de un proceso formal para analizar la cause principal de un problema que examina procesos y conductas. Resultados son discutidos con todos y soluciones preventivas son implementadas.	No Aplica
5. Cuando empleados son lesionados, la administración...					
Inmediatamente culpa y castiga al empleado (por ejemplo, es despedido).	Típicamente culpa a los empleados por lesiones. Amenazando empleados con suspensión o terminación.	Solamente sostiene a los empleados responsables por lesiones de acuerdo a las directivas de la organización.	Demuestra el apoyo organizacional adecuado para empleados que sostienen una lesión.	Proactivamente provee apoyo para empleados lesionados para facilitar el regreso al trabajo. Procura aprender de las lesiones de los empleados.	No Aplica
6. En mi empresa...					
No hay administración de seguridad formal; tendencias de seguridad no son analizadas.	La administración de seguridad es examinada y tendencias de seguridad son analizadas solamente en respuesta a una lesión de empleados o un evento de seguridad adverso.	La administración de seguridad es examinada y tendencias de seguridad son analizadas de vez en cuando.	La administración de seguridad es examinada y tendencias de seguridad son analizadas anualmente para asegurar eficacia y pertinencia.	La administración de seguridad es examinada y tendencias de seguridad son analizadas semestralmente para asegurar eficacia y pertinencia.	No Aplica



Alineando e Integrando Seguridad como una Importancia

Organizaciones alinean e integran seguridad como importancia a través de las siguientes actividades:

1. La seguridad es vista como un valor central por todos.
2. La seguridad es discutida en todas las reuniones programadas.
3. La seguridad está alineada con otros valores como la productividad y la reducción de costos.
4. La seguridad es integrada a la organización a través de pólizas y procedimientos.
5. Los indicadores prospectivos de seguridad son usados para mejorar el clima de seguridad en el sitio de trabajo.
6. Hay apoyo y recursos asignados para la implementación de programas y actividades de seguridad.

Para cada artículo debajo, lee atentamente las descripciones en cada caja desde inatento hasta ejemplar. Circula el que mejor describa que tan bien seguridad es integrada y alineada como un valor en tu empresa.

INATENTO → REACTIVO → COMPLACIENTE → PROACTIVO → EJEMPLAR

1. En mi empresa, la mayoría cree que:					
La construcción es naturalmente peligrosa y nada puede hacerse para cambiarlo.	La seguridad es costosa y una molestia; pero debe ser tolerada.	La seguridad solamente es importante porque es un requerimiento de OSHA.	La seguridad es muy importante para empleados y la administración.	La seguridad es el valor más importante, y es dada prioridad sobre todo lo demás.	No Aplica
2. En mi empresa, la seguridad es discutida...					
Nunca.	Solamente cuando un evento adverso de seguridad ha ocurrido.	Solamente cuando es requerido.	Al final de la mayoría de nuestras reuniones.	Al inicio de cada reunión, porque es la mayor prioridad.	No Aplica
3. En mi empresa...					
El enfoque principal es la productividad y reducir costos. Los empleados son recompensados por tomar atajos que cumplen metas de producción.	Cuando un proyecto se atrasa, la producción es dada mayor prioridad que la seguridad.	Mientras los requerimientos mínimos de seguridad sean cumplidos, producción y reducción de costos son las mayores prioridades del proyecto.	Por la mayor parte, seguridad no es disminuida por motivo de producción. Los proyectos son completados lo más seguramente posible.	La seguridad nunca es disminuida por motivo de productividad, horarios, ni costos. La seguridad realmente viene primero.	No Aplica
4. En mi empresa...					
La seguridad no está integrada en los procedimientos ni pólizas de la organización.	La seguridad no es valorada ni exigida cuando personal de la administración, OSHA, o profesionales de seguridad no están presentes.	La seguridad solamente es integrada para cumplir con los requisitos mínimos de OSHA.	El lenguaje de seguridad es formalmente integrado en la mayoría de pólizas y procedimientos.	La seguridad es formalmente e informalmente integrado en todos los aspectos de las pólizas y procedimientos.	No Aplica
5. En mi empresa...					
No hay un enfoque en indicadores prospectivos o retrospectivos de seguridad.	Indicadores de seguridad solamente son examinados en respuesta a un evento de seguridad adverso.	Indicadores de seguridad solamente se enfocan en los indicadores retrospectivos. (por ejemplo: RIR, EMR).	Intentos ocasionales son hechos para medir y usar indicadores prospectivos que puedan mejorar el ambiente de seguridad del sitio de trabajo.	Indicadores prospectivos son regularmente juzgados y actúan en consecuencia (por ejemplo, cambios hechos) para mejorar el ambiente de seguridad en el sitio de trabajo.	No Aplica
6. En mi empresa, la administración...					
No invierte en desarrollar un programa de seguridad o proporcionar los recursos apropiados para un lugar de trabajo seguro.	Solamente invierte en desarrollar un programa de seguridad o en recursos de seguridad mínimos después de un accidente o un evento adverso ha ocurrido.	Participa en el desarrollo de un programa de seguridad y distribuye recursos lo suficiente para las regulaciones requeridas por las autoridades o el dueño.	Provee recursos adecuados para asegurar ambiente de trabajo seguro. Desarrolla un programa de seguridad que es compartido con todos los empleados.	Provee apoyo financiero continuo para el desarrollo de pólizas, programas, y procesos de seguridad. Invierte en sistemas para el mejoramiento continuo del ambiente de seguridad del sitio de trabajo.	No Aplica



Asegurando Responsabilidades en Todos los Niveles

Organizaciones aseguran la responsabilidad de seguridad en todos los niveles a través de las siguientes actividades:

1. Teniendo un sistema de responsabilidad de seguridad para todos los miembros en el sitio de trabajo, incluyendo empleados, supervisores, y gerentes.
2. Estableciendo pólizas describiendo las expectativas, deberes y responsabilidades de seguridad para crear y mantener un ambiente de seguridad positivo en el sitio de trabajo.
3. Creando una estructura de incentivos que promueve y recompensa procesos de seguridad, no solo resultados.

Para cada artículo debajo, lee atentamente las descripciones en cada caja desde inatento hasta ejemplar. Circula el que mejor describa como la administración y empleados en tu empresa son responsables por la seguridad.

INATENTO → REACTIVO → COMPLACIENTE → PROACTIVO → EJEMPLAR

1. En mi empresa...					
El rendimiento de seguridad de los empleados no es evaluado. Si se equivocan son despedidos.	Los empleados son castigados por no practicar conductas de seguridad, pero no son recompensados por proactivamente identificar riesgos o peligros.	Métricas de seguridad para la evaluación de rendimiento de los empleados son dados por palabra, pero no por acción y a veces son usados informalmente para evaluar el rendimiento de los empleados.	Métricas de seguridad son formalmente integradas en la evaluación de rendimiento de los trabajadores para evaluar y recompensar empleados que mantienen y mejoran un ambiente positivo de seguridad en el sitio de trabajo.	Métricas de seguridad son formalmente integrados en la evaluación de rendimiento de los trabajadores para evaluar y recompensar empleados que mantienen y mejoran el ambiente de seguridad positivo en el sitio de trabajo. Resultados son utilizados para identificar oportunidades de capacitación.	No Aplica
2. En mi empresa...					
No hay métricas de seguridad, ni siquiera en la evaluación de rendimiento para los gerente o supervisores.	La única métrica de seguridad usada en las evaluaciones de gerentes y supervisores son los números de lesiones de empleados, y muchas veces hasta esas métricas son ignoradas.	Gerentes y supervisores son responsables de alcanzar las regulaciones mínimas de seguridad requeridas, pero un desempeño de seguridad pobre tiene pocas consecuencias.	Gerentes y supervisores son primeramente responsables por indicadores retrospectivos de seguridad (p.ej. índice de frecuencia de lesiones registrables) pero algunos indicadores prospectivos (p.ej. métricas del ambiente de seguridad) han sido incluidos.	Gerentes y supervisores son responsables por indicadores de seguridad prospectivos (p.ej. métricas del ambiente de seguridad) y retrospectivos. El liderazgo de seguridad proactivo es componente crítico de su evaluación y promoción.	No Aplica
3. En mi empresa, expectativas, deberes, y responsabilidades de seguridad...					
No son identificadas ni dadas a individuos trabajando en el sitio de trabajo.	Solamente son aclaradas después de un evento de seguridad adverso.	Solamente están establecidas para cumplir con los requerimientos de OSHA.	Son comunicadas claramente, consistentemente y frecuentemente a los empleados.	Son discutidas con empleados en todo la empresa, contratistas y dueños. Son reforzadas diariamente.	No Aplica
4. En mi empresa...					
No hay estructuras de incentivos.	Los empleados son informados cuando un evento puede impactar si son recompensados por la seguridad o no.	Los empleados son alentados a trabajar con seguridad, recompensas de seguridad son dadas cuando no hay lesiones.	Los empleados son proactivamente recompensados por reconocer e identificar peligros, reportar riesgo de accidentes o casi accidentes, crear soluciones de seguridad, y por rendimiento de seguridad superior.	Métricas de seguridad (Indicadores prospectivos y retrospectivos) son comparadas con otras empresas y usadas para la mejora continua interna. Todos son reconocidos y recompensados por rendimientos de seguridad.	No Aplica



Mejorando el Liderazgo de Supervisión

Liderazgo de supervisión ejemplar es demostrado en la organización haciendo las siguientes actividades:

1. Teniendo una visión de seguridad, y un compromiso a la seguridad.
2. Proveyendo capacitación para apoyar el desarrollo de liderazgo de seguridad de los supervisores.
3. Aquellos con responsabilidades supervisoras dirigen a través de ejemplo, motivan y entrenan a su equipo.

Para cada artículo debajo, lea atentamente las descripción en cada caja de inatento hasta ejemplar. Circule el que mejor describa el nivel de liderazgo de seguridad del supervisor en su empresa.

INATENTO → REACTIVO → COMPLACIENTE → PROACTIVO → EJEMPLAR

1. En mi empresa...					
Supervisores no tienen una visión relacionada con la seguridad que comparten con su equipo. El compromiso es principalmente con la producción.	Supervisores no tienen una visión relacionada con la seguridad. Cuando un evento adverso sucede comunican a los empleados que ellos deben trabajar con seguridad.	La visión de seguridad de los supervisores consiste solamente de regulaciones requeridas y evitando eventos de seguridad adversos.	Supervisores hablan con su equipo acerca de su visión de crear un clima de seguridad positiva y fuerte. Demuestran ese compromiso a través de palabras y hechos.	Supervisores comparten su visión y demuestran un profundo compromiso para crear un clima de seguridad fuerte y positivo, con su equipo. Inspiran y motivan a sus empleados para que compartan ese mismo compromiso.	No Aplica
2. En mi empresa...					
Supervisores no tienen la capacitación y tienen poco conocimiento o entendimiento de las regulaciones requeridas.	Después de que un accidente suceda o alguna acción regulativa es tomada, la administración habla sobre la importancia de liderazgo de los supervisores.	Los supervisores toman una capacitación de 30 horas de OSHA, por lo tanto conocen las regulaciones de OSHA, pero tienen poco o ninguna capacitación de liderazgo.	Supervisores son capacitados no solo en las regulaciones directivas, pero tienen un nivel mínimo de capacitación de liderazgo.	A los supervisores se les provee y requiere que tomen capacitación de liderazgo que incluya los temas de: como comunicar con y motivar a los miembros del equipo; como conducir reuniones planeadas; y como inspirar a los miembros del equipo para también convertirse en líderes de seguridad.	No Aplica
3. En mi empresa, los supervisores...					
Adminstran y castigan usando intimidación, y se enfocan solamente en comportamiento individual sin tomar en cuenta lo que pudo haber sido un proceso defectuoso.	Comiencen a cuidar al personal y actúan como líderes de seguridad solamente después de que un accidente haya sucedido o alguna acción regulativa es tomada. La conducta demostrada es temporal.	Frecuentemente hablan de seguridad pero no siguen su propio consejos ni expectativas.	Inician y activamente participan en programas de seguridad que se enfocan en el mejoramiento continuo.	Dan un sentido de seguridad a todos los niveles. Sirven eficazmente como comunicadores de seguridad, excelentes modelos a seguir de seguridad, y son capaces de entrenar y enseñar. Infunden seguridad en cada reunión.	No Aplica



Involucrando y Dando Poder a los Empleados

Organizaciones involucran y dan poder a los empleados a través de las siguientes actividades:

1. Dando poder a los empleados para invertir en su propia seguridad y la seguridad de sus compañeros.
2. Buscando la aportación de empleados en la reducción de peligros y el mejoramiento de seguridad.
3. Confiando en comités de gerentes y empleados para dirigirse a preocupaciones de seguridad y salud.

Para cada artículo debajo, lea atentamente las descripción en cada caja de inatento hasta ejemplar. Circule el artículo que mejor describa el grado en el cual empleados en tu empresa participan y tienen poder en mejorar la seguridad.

INATENTO → **REACTIVO** → **COMPLACIENTE** → **PROACTIVO** → **EJEMPLAR**

1. In my company...					
Employees feel no sense of responsibility for their co-employees' or their own safety.	Employees aren't engaged in promoting safety until after an accident occurs.	Employees are engaged in promoting safety to the extent that is required.	Employees participate in all aspects of ensuring a safe jobsite, beginning at the planning and design stages.	Employees are empowered and rewarded for going above and beyond to ensure a safe jobsite. Employees always feel responsible for their and their co-employees' safety.	No Aplica
2. In my company...					
Employee feedback regarding safety conditions and hazard reduction is not sought. They just want employees to "get the job done."	Employees are asked for safety advice and feedback after an injury or adverse safety event has occurred.	Employee feedback regarding safety is sought only when initiated by employees or during mandatory safety meetings.	Management actively involves employees in identifying hazards and solving safety problems by including them in daily pre-job safety and crew task/ hazard analysis.	Management actively seeks employee input on safety. Safety and even non-safety meetings and walk-arounds focus on solving specific problems identified by employees and others.	No Aplica
3. In my company...					
There are no safety committees.	Safety committees are created only after an incident occurs and do not remain active very long.	Standing safety committees may exist but they don't carry much weight; meetings may last only a few minutes.	There is an active management-employee safety committee that provides suggestions and makes recommendations.	The management-employee safety committee actively solicits suggestions from all employees on the jobsite and ensures that recommendations are seen through to completion.	No Aplica



Mejorando Comunicaciones

Organizaciones pueden mejorar comunicaciones a través de las siguiente actividades:

1. Estableciendo y manteniendo una línea abierta de comunicación entre empleados y todos los niveles de administración.
2. Diseminando tendencias de seguridad a los empleados y gerentes.
3. Promoviendo conciencia de seguridad por toda la organización a través de actividades como hojas informativas, alertas, y charlas informativas de seguridad ocupacional.

For each item below, carefully read the descriptions in each box going from inattentive all the way to exemplary. Circle the one that best describes how well management and employees communicate with each other.

INATENTO → **REACTIVO** → **COMPLACIENTE** → **PROACTIVO** → **EJEMPLAR**

1. En mi empresa...					
La administración no está interesada en involucrar empleados en discusiones de seguridad. No existe ningún sistema para empleados para directamente expresar sus preocupaciones a la administración. Los supervisores no comparten las preocupaciones del equipo con la administración.	Empleados se sienten cómodos compartiendo preocupaciones a supervisores, pero no directamente a la administración. La administración pasa mensajes de seguridad a empleados solamente cuando hay un incidente, lesión, o evento negativo.	Los empleados con preocupaciones que involucran una directa violación de OSHA pueden compartir ese asunto con su supervisor. La administración comparte información de seguridad con supervisores y empleados hasta donde es requerido. (Por ejemplo, publicando avisos de OSHA).	La comunicación de seguridad es una calle de dos vías. Los empleados son animados a compartir preocupaciones de seguridad con supervisores o a la administración.	Los empleados son continuamente animados y recompensados por compartir preocupaciones de seguridad y sugerir mejoramientos. Las preocupaciones son revisadas rápidamente y cambios resultantes son comunicados con los empleados.	No Aplica
2. En mi empresa...					
Datos de lesiones o enfermedades no son colectados al menos de una fatalidad que debe ser reportada a OSHA u otras entidades.	Datos de lesiones o enfermedades son colectadas, pero solamente son revisados después de que un evento de seguridad adverso haya ocurrido. Cuestiones no son formalmente rastreados. Resoluciones no son comunicadas a toda la organización.	Datos de lesiones o enfermedades son colectadas con el propósito de cumplir los requerimientos de OSHA. Supervisores dan información de seguridad a su equipo solamente cuando requerido por la administración.	Datos de lesiones/ incidentes son colectadas y compartidas regularmente y formalmente, con gerentes y supervisores; supervisores son animados pero no requeridos a compartir información con sus empleados.	Hay sistemas formales para reunir datos de lesiones/incidentes y para compartir esa información y mejoramientos que resulten, con los gerentes, supervisores, y empleados.	No Aplica
3. En mi empresa...					
No hay esfuerzos de comunicaciones relacionados a la seguridad.	Esfuerzos de comunicación relacionados a la seguridad ocurren solo después de un evento de seguridad adverso. Y aun así, no siempre.	Esfuerzos de comunicación relacionados a la seguridad complacen los requerimientos de OSHA.	Esfuerzos de comunicación relacionados a la seguridad son creados cuando hay una nueva póliza o estándar que debe ser alcanzado.	Esfuerzos de comunicación relacionados con seguridad son formalizados vertical y horizontalmente en toda la empresa y en el sitio de trabajo.	No Aplica



Capacitación en Todos los Niveles

Organizaciones demuestran el compromiso a capacitar a todos los niveles a través de las siguientes actividades:

1. Proveyendo capacitaciones de seguridad formales para empleados, supervisores, y gerentes.
2. Requiriendo certificación de OSHA para empleados y supervisores; así como certificación adicional para supervisores.
3. El currículo de capacitación se adapta a funciones específicas y responsabilidades en cada nivel de la organización.
4. Evaluaciones formales e informales de capacitaciones son conducidas y utilizadas.
5. Certificados y conocimiento de capacitación son verificados para todos los empleados y contratistas.
6. La capacitación de seguridad y el plan de estudio son dadas por expertos calificados en el contenido.

Para cada artículo debajo, lee atentamente las descripción en cada caja de inatento hasta ejemplar. Circule el artículo que mejor describa el grado de capacitación de seguridad que es proveído a los individuos en todos los niveles de la empresa.

INATENTO	→ REACTIVO	→ COMPLACIENTE	→ PROACTIVO	→ EJEMPLAR	
1. Mi empresa...					
No provee capacitación de seguridad formal. Asume que los empleados ya han sido capacitados apropiadamente antes de venir al sitio de trabajo.	Solamente provee capacitación formal de seguridad después de un evento de seguridad adverso; el compromiso de capacitación disminuye con el tiempo.	Solamente provee capacitación formal de seguridad tan frecuentemente sea requerido por OSHA. La mayoría de la capacitación sucede vía charlas informativas de seguridad ocupacional.	Frecuentemente provee capacitación formal de seguridad a empleados, supervisores, y gerentes.	Capacitación continuo de seguridad es vista como una parte critica para el mejoramiento continuo. Frecuentemente provee capacitación formal para todos los empleados e incluso los dueños/clientes.	No Aplica
2. En mi empresa...					
Ninguna certificación es requerida para empleados o supervisores.	Empleados y supervisores tienen la opción de perseguir el certificado de 10 horas de OSHA voluntariamente.	Empleados y supervisores son solamente requeridos tener el certificado de 10 horas de OSHA.	Los empleados son requeridos a tener el certificado de 10 horas de OSHA. Supervisores son requeridos a tener el certificado de 30 horas de OSHA.	Además del certificado de 30 horas de OSHA, supervisores son proveídos con los recursos para obtener otros certificados y son fuertemente recomendados a hacerlo. (Por ejemplo, Safety Trained Supervisor (STS)).	No Aplica
3. En mi empresa ...					
Capacitaciones, si implementadas, son muy generales.	La capacitación que existe está dirigido exclusivamente a conductas de trabajo individuales y es desarrollado en respuesta a eventos adversos.	Un plan de estudios genérico se utiliza para cumplir con OSHA y los requisitos de capacitación de la administración.	Supervisores y gerentes reciben capacitación en liderazgos de seguridad, así como las normas de OSHA.	Capacitaciones dirigidas por supervisores y compañeros son implementados. La capacitación tiene un fuerte énfasis en habilidades de liderazgo.	No Aplica
4. En mi empresa...					
Evaluaciones de capacitación ni necesidades de capacitaciones son conducidas.	Evaluaciones de necesidades de capacitación se enfocan solamente en eventos de seguridad adversos recientes (por ejemplo, una lesión en una escalera resulta en capacitación sobre la seguridad de escaleras).	Necesidades de capacitaciones son basadas en las normas de OSHA.	Necesidades de capacitaciones típicamente son identificadas por supervisores, pero también pueden ser iniciadas por empleados.	Empleados son una parte integral para identificar necesidades de capacitación y el desarrollo de materiales.	No Aplica
5. En mi empresa...					
No hay un proceso de verificación de la capacitación. Incluso tarjetas fraudulentas de capacitación pueden ser aceptadas.	Tarjetas o certificados de entrenamiento solamente son investigadas después de que un incidente haya ocurrido.	El entrenamiento es verificado hasta donde es requerido por OSHA.	Entrenamiento para todos los empleados, incluyendo sub-contratistas, es verificado regularmente.	Entrenamientos para todos los empleados, incluyendo sub-contratistas, son verificados antes de comenzar el trabajo en cada proyecto. Conocimiento y capacidad de habilidades son evaluadas regularmente.	No Aplica
6. En mi empresa...					
Entrenadores no poseen ningunas calificaciones formales.	Debido solamente a su experiencia en el sitio de trabajo, los empleados de nivel superior (por ejemplo, el capataz) se les pide conducir los entrenamientos de seguridad.	Un currículo formal de seguridad es desarrollado y administrado por entrenadores que complacen las calificaciones mínimas de OSHA.	El plan de estudios de seguridad es desarrollado por entrenadores altamente capacitados.	El plan de estudios de seguridad es desarrollado y administrado por expertos altamente calificados y con experiencia sobre el contenido y también de los principios de aprendizaje de adultos.	No Aplica



Promoviendo la Involucración de Dueño/Cliente

Dueños/clientes demuestran la involucración en el sitio de trabajo a través de las siguientes actividades:

1. Visibilidad en el sitio de trabajo.
2. Manteniendo contratistas responsables por la seguridad.
3. Priorizando la seguridad cuando eligiendo contratistas.
4. Utilizando Prevención a Través de Diseño (PtD) para prevenir o reducir peligros en el sitio de trabajo.
5. Incentivos del dueño están alineados con seguridad.
6. Dueño de proyectos son responsables por la seguridad.

Para cada artículo debajo, lee atentamente las descripción en cada caja de inatento hasta ejemplar. Circule el artículo que mejor describa el grado en que los dueños/clientes participan y son responsables de la seguridad.

INATENTO → **REACTIVO** → **COMPLACIENTE** → **PROACTIVO** → **EJEMPLAR**

1. En mi sitio de trabajo, el dueño/cliente...					
No tiene entendimiento ni presencia en el proceso de seguridad.	Solamente viene al sitio de trabajo por preocupaciones relacionadas a la seguridad después de que un incidente haya ocurrido.	Es visible solamente hasta la medida que complace con las normas regulatorias requeridas.	Hace un esfuerzo de conducir caminatas de seguridad regularmente según el proyecto avance.	Regularmente busca oportunidades para conectar y aprender de los empleados (por ejemplo, participando en orientación de empleados, asistiendo reuniones de planeación diaria).	No Aplica
2. En mi sitio de trabajo, el dueño/cliente...					
No mantiene a los contratistas responsables por la seguridad en el sitio de trabajo.	Menciona preocupaciones de seguridad a los contratistas solo después de que un incidente haya ocurrido.	Mantiene al contratista general responsable de las regulaciones de seguridad requeridas.	Comunica expectativas de seguridad a contratistas generales y sub-contratistas, y hace cumplir esas expectativas en el sitio de trabajo. Existen reuniones de seguridad regularmente programadas con todos los contratistas y dueños.	Provee un representante en el sitio de trabajo para monitorear y asistir con la implementación de programas de seguridad. Provee plantillas de seguridad específicas al sitio de trabajo para cada trabajo que todos los contratistas y sub-contratistas son requeridos a seguir.	No Aplica
3. En mi sitio de trabajo, el dueño/cliente...					
No requiere pre-calificaciones de contratistas generales o subcontratistas; la selección se basa en las ofertas más bajas.	Solo considera preocupaciones de contratistas sobre seguridad y salud cuando un evento adverso ocurre.	Depende de leyes de seguridad locales, estatales, y federales para criterio de pre-calificaciones. Ofertas incluyen presupuestos para multas de OSHA.	La selección de los contratistas es basada en el desempeño previo de seguridad y salud, así como en la oferta.	Elige contratistas generales y sub-contratistas basadas en programas, prácticas y el ambiente de seguridad, en vez de las bajas ofertas. Contratistas con registros de seguridad pobres no son permitidos a dar una oferta.	No Aplica
4. En mi sitio de trabajo, el dueño/cliente...					
El dueño/cliente no es familiarizado con PtD.	PtD solo es discutido como una opción después de que un evento adverso haya ocurrido.	PtD es dado un servicio de palabra, pero no por acción, debido a que es promocionado por expertos de la seguridad y salud, así también algunos grandes contratistas.	PtD es discutido durante las etapas de planeación e implementación en algunos aspectos de construcción.	PtD es integrado perfectamente desde el inicio de un proyecto hasta el final.	No Aplica
5. En mi sitio de trabajo, el dueño/cliente...					
Casi siempre solo le importa ofertas de bajos costos y a completar proyectos a tiempo.	Reconoce que la seguridad importa, pero solamente si no interfiere con la producción.	Está de acuerdo que la seguridad importa y la apoya hasta donde es requerido por OSHA.	Cree que seguridad es equivalente a la productividad y comunica eso a todos los contratistas, sub-contratistas, supervisores y empleados.	Se considera últimamente responsable por la seguridad. Frecuentemente usa un programa de seguridad Owner Controlled porque requiere apoyar control de seguridad y pérdidas estrictas.	No Aplica
6. En mi sitio de trabajo, el dueño/cliente...					
Considera la seguridad como solamente responsabilidad del contratista general.	Solamente se involucra en cuestiones de seguridad cuando hay una lesión o fatalidad altamente visible.	Requiere a los contratistas complacer las requerimientos de seguridad que son parte de las regulaciones de OSHA.	Consulta con el contratista general y conduce caminatas de seguridad con la administración y empleados para monitorear la seguridad en el sitio de trabajo..	Se considera últimamente responsable por la seguridad de todo el personal en el sitio de trabajo.	No Aplica



Cuando ingrese sus respuestas en línea, se le pedirá que responda a las siguientes preguntas genéricas.

Acerca de tu Organización

Para que nosotros podamos proporcionarle feedback efectivamente, esperamos que responda a las siguientes preguntas.

¿Cuál de las siguientes opciones mejor describe tu posición al momento? (por favor marque solamente una)

- Dueño de Compañía
- Gerente de proyecto
- Supervisor
- Superintendente del proyecto
- Director/Gerente de Seguridad
- Capataz
- Trabajador
- Otro _____

¿Cuál de las siguientes opciones mejor describe tu empresa? (por favor marque solamente una)

- Contratista General
- Sub-Contratista
- Otro _____

Tu empresa es un... (por favor marque solamente una)

- Sindicato
- Empresa Merito o No Sindicato
- Combinación

¿Cuántos horas diría que su empresa trabajo el año pasado? (por favor marque solamente una)

- Menos de 150,000 horas
- Entre 151,000 – 400,000 horas
- Más de 400,000 horas
- No lo sé

Estudios preliminares demuestran que indicadores prospectivos de HESA predicen RIR. Para poder continuar evaluando y mejorando HESA, le pedimos que comparta el RIR más reciente de tu empresa.

RECORDATORIO – Todas sus respuestas de HESA, incluyendo el RIR son completamente confidenciales y no serán compartidas con nadie.

Nuestro RIR es _____ (POR FAVOR NO ADIVINE)

- No conozco nuestro RIR o prefiero no responder.

Elija la categoría que mejor describa el trabajo que su empresa principalmente realiza. (por favor marque solamente una)

- No estoy en la industria de construcción
- Construcción de viviendas unifamiliares
- Construcción Residencial
- Constructores Operativos
- Edificios Industriales y Almacenes
- Construcción No Residenciales
- Construcción de Autopistas y Carreteras
- Puentes, Túneles, y Autopistas elevadas
- Agua, Alcantarillas, y Líneas de Servicios Públicos
- Construcción Pesada
- Plomería, Calefacción, Aire-Acondicionado
- Pintura y Papel Colgante
- Trabajo eléctrico
- Cantería y otras obras con piedras
- Terrazo, Azulejo, Mármol, Trabajo de Mosaico
- Trabajo de Carpintería
- Instalación de Piso y Otras Obras de Piso
- Techado, Paredes Exteriores, y Trabajos con Hojas de Metal
- Trabajo con Concreto
- Perforación de Pozos de Agua
- Levantamiento de Estructuras de Hierro
- Trabajo con Vidrios y su Instalación
- Trabajo de Excavación
- Trabajo de Demolición
- Instalando Equipo de Construcción

Si le han dado un código de empresa especial para completar el HESA, por favor ingréselo aquí: _____

