

Herramienta para Evaluación de Clima de Seguridad (S-CAT^{sc}) para Pequeños Contratistas

El clima de seguridad de un lugar de trabajo de construcción = Los puntos de vista compartidos entre el empleador y los trabajadores sobre cómo se valora y refuerza la seguridad.

La Herramienta para Evaluación del Clima de Seguridad Para Pequeños Contratistas (S-CAT^{sc}) está diseñada para ayudar a los empleadores de pequeñas empresas de construcción y a sus empleados a evaluar y mejorar su clima de seguridad en el lugar de trabajo. S-CAT^{sc} utiliza los siguientes ocho indicadores proactivos para evaluar el clima de seguridad de una empresa:

INDICADORES PROACTIVOS DE CLIMA DE SEGURIDAD

1. Demuestra el compromiso de la gerencia con la seguridad
2. Promueve e incorpora la seguridad como valor
3. Garantiza la responsabilidad en todos los niveles
4. Apoya el liderazgo efectivo en la supervisión
5. Empodera e involucra a los empleados
6. Comunica efectivamente
7. Proporciona entrenamiento en todos los niveles
8. Incentiva la participación del propietario/cliente

Las páginas 2-5 de este manual de S-CAT^{sc} incluyen las preguntas relacionadas con los ocho indicadores proactivos. Las páginas 6-7 tienen un "Resumen de ideas" que usted puede utilizar para realizar mejoras, incluido un enlace a recursos actualmente disponibles para ayudar a implementarlos. *Tenga en cuenta que se agregarán nuevas herramientas y recursos a medida que se desarrollen.*

Las Hojas de trabajo S-CAT^{sc} completadas y que son compartidas con CPWR- Centro de Investigación y Capacitación en Construcción (CPWR) se están compilando para identificar actividades donde los pequeños contratistas de la construcción y sus empleados sienten que necesitan ayuda; y para desarrollar materiales y recursos que los contratistas pueden usar para ayudar con esas actividades y fortalecer el clima de seguridad de su empresa. La información compartida por los empleadores se mantendrá completamente confidencial, y solo se usará de manera global sin nada que identifique compañías o personas asociados con los datos.

Usted puede usar la hoja de trabajo de S-CAT^{sc} en este manual para evaluar cómo está su empresa o completarla de forma anónima en línea en: <https://tinyurl.com/S-CAT-sc-2018>. Si completa la versión gratuita en línea de S-CAT^{sc}, automáticamente se generará un informe que incluye sus respuestas y una evaluación de cómo está en cada uno de los ocho indicadores proactivos.

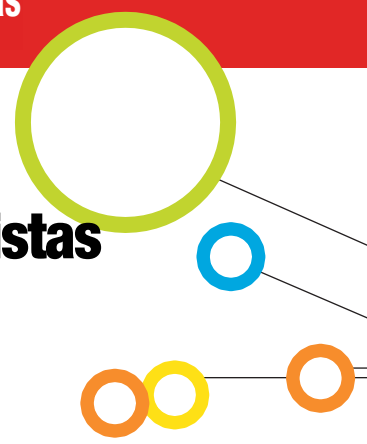
Usted también puede usar la hoja de trabajo de S-CAT^{sc} con sus empleados para ver como sus respuestas y las de sus empleados están alineadas. Comprender dónde difieren las percepciones puede ayudar a una empresa a priorizar lo que se debe hacer para fortalecer su clima de seguridad. Si usted comparte las hojas de trabajo completadas con CPWR, recibirá un informe que resume las respuestas de su empresa en comparación con los resultados generales de otros contratistas y sus empleados que se encuentran en la base de datos. Hay dos formas de usar S-CAT^{sc} con sus empleados:

1. En papel: Suministre una copia de la hoja de trabajo en este manual a cada empleado. Por favor, enfatice a sus empleados que no deben poner su nombre en la hoja de trabajo porque toda la información recopilada debe ser anónima. Además, proporcione un lugar confidencial y seguro para que los empleados entreguen sus hojas de trabajo completadas. Una vez que usted reúna todas las hojas de trabajo completadas, puede revisarlas para ver cómo se alinean sus respuestas y las de sus empleados, y usar el "Resumen de ideas" y los recursos disponibles en <http://tinyurl.com/S-CAT-sc> para ayudarlo a implementar las ideas y fortalecer el clima de seguridad de su empresa. **Si desea recibir un informe de la compañía, envíe copias de las hojas de trabajo completadas a:**

CPWR-The Center for Construction Research and Training
Attention: Eileen Betit
8484 Georgia Avenue, Suite 1000
Silver Spring, MD 20910

2. En línea: Contacte a CPWR en cpwr-r2p@cpwr.com y solicite una URL específica de su compañía la cual podrá compartir con sus empleados. Usted y sus empleados utilizarán este enlace (URL) para completar y enviar la hoja de trabajo en línea. La URL se identificará con su empresa para que se pueda generar un informe específico de la empresa; pero no se recopilará información personal y todas las respuestas individuales serán completamente anónimas. El enlace (URL) solo será utilizado por su empresa y estará activo durante el período de tiempo que usted especifique. Después de esa fecha, el personal de CPWR le enviará el informe de su compañía.

Lo invitamos a que comparta sus resultados con CPWR ya que los materiales y recursos están desarrollados para responder a sus necesidades y las de otros pequeños contratistas de la construcción. La información global recolectada no incluirá ningún dato que identifique a la compañía o empleados.



S-CAT^{sc} Hoja de Trabajo para Pequeños Contratistas

S-CAT^{sc}

Para cada una de las siguientes afirmaciones, coloque una X en la columna que mejor describe lo que su compañía está haciendo actualmente:

Mi Compañía...	Lo hace bien	Podría hacerlo mejor	Necesitaría ayuda para hacer esto	No lo hace	No Sé
DEMUESTRA EL COMPROMISO DE LA GERENCIA CON LA SEGURIDAD					

Mi Compañía...	Lo hace bien	Podría hacerlo mejor	Necesitaría ayuda para hacer esto	No lo hace	No Sé
PROMOCIONA E INCORPORA SEGURIDAD COMO UN VALOR	1. Realiza reuniones regulares con los empleados para discutir aspectos de seguridad				
	2. Da prioridad a la seguridad sobre otros objetivos del proyecto, como aumentar la productividad, cumplir un cronograma o ahorrar dinero				
	3. Usa información sobre lesiones y casi accidentes para mejorar la seguridad				
ASEGURA RESPONSABILIDAD EN TODOS LOS NIVELES	1. Habla de seguridad con todos en la compañía y refuerza expectativas diariamente				
	2. Recompensa a los gerentes, supervisores y trabajadores por mantener y mejorar la seguridad				
	3. Hace responsables de la seguridad a todos, incluidos los gerentes, supervisores, capataces y empleados.				
	4. Da a los supervisores y jefes la autoridad para hacer cambios para corregir los peligros en el sitio de trabajo				
APOYA EL LIDERAZGO DE SUPERVISIÓN EFICAZ	1. Define claramente las funciones y responsabilidades de seguridad del supervisor y el jefe				
	2. Proporciona a los supervisores y jefes entrenamiento en liderazgo para que puedan comunicar y motivar a los empleados sobre la seguridad				
	3. Recompensa a supervisores y jefes por liderar con el ejemplo y promover prácticas de trabajo seguras				
IMPULSA E INVOLUCRA A LOS TRABAJADORES	1. Motiva a los empleados a reportar todos los incidentes y casi accidentes				
	2. Solicita constantemente la opinión de los empleados sobre cómo resolver los problemas de seguridad y hacer que los trabajos sean más seguros				
	3. Recompensa a los empleados por mejorar la seguridad				
COMUNICA EFECTIVAMENTE	1. Proporciona a los empleados información (retroalimentación) sobre sus sugerencias para mejorar la seguridad				
	2. Se asegura que todos los empleados entiendan los lineamientos (políticas) y procedimientos de seguridad				
	3. Comunica un mensaje positivo de seguridad				

S-CAT^{sc} Hoja de Trabajo para Pequeños Contratistas

S-CAT^{sc}



Mi Compañía...		Lo hace bien	Podría hacerlo mejor	Necesitaría ayuda para hacer esto	No lo hace	No Sé
PROVEE ENTRENAMIENTO EN TODOS LOS NIVELES	1. Proporciona entrenamiento permanente en seguridad para todos los empleados, trabajadores temporales, supervisores, capataces y gerentes					
	2. Se asegura que cada empleado sea entrenado en el curso OSHA 10 - horas					
	3. Se asegura de que cada empleado sea entrenado en el curso OSHA - 30 horas					
	4. Motiva a todos los empleados a identificar las necesidades de capacitación					
	5. Evalúa regularmente los conocimientos y habilidades de seguridad					
ALIENTA LA PARTICIPACIÓN DEL PROPIETARIO / CLIENTE	1. Involucra al dueño del proyecto en reuniones de seguridad					
	2. Trabaja con el propietario del proyecto para identificar prácticas de trabajo seguras					
	3. Motiva al propietario del proyecto a ayudar a promover prácticas de trabajo seguras					

S-CAT^{sc} Hoja de Trabajo para Pequeños Contratistas

S-CAT^{sc}



Acerca de su Compañía

Para que podamos brindar retroalimentación de manera más efectiva y desarrollar recursos apropiados, le pedimos que responda las siguientes preguntas demográficas.

1. ¿Cuál de las siguientes opciones describe mejor su posición actual? (por favor marque solo uno)

- Dueño de la compañía
- Gerente de proyecto
- Supervisor
- Superintendente proyecto
- Director/Gerente de seguridad
- Capataz (jefe)/Líder de grupo
- Oficial/Mecánico
- Aprendiz/Empleado en entrenamiento
- Otro (por favor especifique) _____

2. ¿Cuál describe mejor a su compañía? (por favor marque solo uno)

- Contratista general
- Sub-contratista (por ejemplo, techos, eléctricos, etc.)
- Otro (por favor especifique) _____

3. ¿Es su compañía? (por favor marque solo uno)

- Compañía sindicalizada
- Compañía de mérito o no sindicalizada
- Combinación

4. Seleccione la categoría que mejor describa el trabajo que su empresa hace principalmente. (por favor marque solo uno)

- Ingeniería pesada y civil
- Carreteras, calles y puentes
- No-residencial
- Residencial
- Otro (por favor especifique) _____

S-CAT^{sc} Hoja de Trabajo para Pequeños Contratistas

S-CAT^{sc}



5. Si usted es un contratista especializado en un área, seleccione la categoría que mejor describa el trabajo que su empresa hace principalmente. (por favor marque solo uno)

Eléctrico y otras Instalaciones de cables

Carpintería de acabado

Pisos

Estructura

Instalación de ventanas y vidrios

Albañilería

Pintura e instalación de papel de pared

Plomería, calefacción, y aire acondicionado

Fundación y estructura de concreto

Techos

Revestimiento exterior de paredes

Acero estructural y prefabricados de concreto

Instalación de baldosas y azulejos

Otro (por favor especifique) _____

6. ¿Cuántas horas trabajó su empresa o cuántos trabajadores de la construcción de tiempo completo empleó su empresa el año pasado? (por favor marque solo uno)

Menos de 21,000 horas o 10 o menos empleados

Entre 21,000 – 52,000 horas o 11-25 empleados

Entre 52,001 – 104,000 horas o 26-50 empleados

No lo sé

SI USTED ES PROPIETARIO DE UNA COMPAÑÍA, POR FAVOR RESPONDA LA SIGUIENTE PREGUNTA.

7. Los estudios preliminares muestran que los ocho indicadores proactivos de clima de seguridad predicen las tasas de lesiones registrables (RIR). Para poder continuar probando y mejorando la herramienta S-CAT^{sc}, le pedimos que comparta con nosotros el RIR más reciente de su empresa. RECUERDE – Todas sus respuestas, incluido el RIR, son completamente confidenciales y no se compartirán con nadie. Usted puede calcular el RIR de su empresa utilizando la siguiente fórmula o usando la calculadora disponible en <https://safetymanagementgroup.com/resources/incident-rate-calculator/>.

La fórmula es: (# de lesiones y enfermedades en el año x 200,000) /horas trabajadas

Ejemplo: (2 lesiones x 200,000) = 400,000/50,000 horas trabajadas = 8 RIR

Nuestro RIR es _____ (POR FAVOR NO LO SUPONGA)

_____ No conozco nuestro RIR o prefiero no responder

Resumen de ideas para mejorar los indicadores proactivos para fortalecer el clima de seguridad en el lugar de trabajo

Haga clic aquí para encontrar recursos que lo ayuden a implementar las ideas o vaya a <http://tinyurl.com/S-CAT-sc>.)

#1

DEMUESTRA EL COMPROMISO DE LA GERENCIA CON LA SEGURIDAD

El compromiso de la gerencia para mantener seguros a los empleados se demuestra a través de sus palabras y acciones. Solo decir "¡La seguridad es # 1!" No se traduce automáticamente en un clima de seguridad positivo.

- Las expectativas de seguridad se comunican claramente a todos los empleados y se detallan en las políticas, los procedimientos y los lineamientos de la compañía.
- Los recursos adecuados están disponibles para implementar efectivamente actividades de seguridad
- La seguridad es un tema principal en la agenda en todas las reuniones
- La gerencia participa en todas las reuniones relacionadas con la seguridad
- La gerencia es visible para los empleados y sigue buenas prácticas de seguridad en el sitio
- Los empleados reciben suficiente capacitación de seguridad y tienen todo el equipo de protección personal (EPP) requerido
- La gerencia diseña programas de incentivos y recompensas para motivar a los empleados a seguir activamente prácticas de trabajo seguras
- Se hace seguimiento a los accidentes e incidentes y son analizados
- Existe un proceso establecido para realizar acciones correctivas cuando se descubre un problema de seguridad

#2

PROMUEVE E INCORPORA LA SEGURIDAD COMO UN VALOR

La seguridad se integra en todas las actividades de la empresa para garantizar que se valore tanto como todas las demás funciones del negocio. Esto ocurre cuando la administración comunica clara y consistentemente las expectativas de seguridad. Valorar verdaderamente la seguridad significa que nunca se ve comprometida por la productividad.

- Las comunicaciones de seguridad regulares de toda la empresa refuerzan la cultura de la seguridad como un valor (por ejemplo, boletines informativos, alertas, mensajes de liderazgo, temas de seguridad, etc.)
- Los empleados en todos los niveles son reconocidos por participar en actividades de seguridad
- Se refuerza la seguridad como una prioridad principal mediante la capacitación de supervisores, capataces (jefes) y trabajadores
- La gerencia y todos los empleados pueden discutir estrategias de seguridad relacionadas con el proyecto
- La seguridad es un elemento de la agenda en todas las reuniones de producción y planeación
- La seguridad está alineada con la productividad como una prioridad

#3

GARANTIZA LA RESPONSABILIDAD EN TODOS LOS NIVELES

Todos los involucrados en un proyecto de construcción son responsables de la seguridad, incluidos el personal de seguridad y supervisores de los contratistas y los trabajadores. Las responsabilidades específicas para implementar las necesidades de seguridad deben definirse claramente en todos los niveles apropiados para el rol del individuo, y deben comunicarse y reforzarse regularmente.

- Las personas en todos los niveles deben rendir cuentas por sus responsabilidades de seguridad
- Las expectativas de seguridad se comunican de manera uniforme en toda la empresa y a todos los socios comerciales
- Los programas de incentivos promueven y recompensan tanto los procesos de seguridad como los resultados
- El desempeño en seguridad es un factor principal en la contratación de gerentes, supervisores, capataces (jefes) y subcontratistas, y para los ascensos/promociones
- Todos los miembros del equipo del proyecto son responsables de las actividades de seguridad
- Todos son reconocidos e incluidos en los premios de seguridad, los cuales tienen en cuenta tanto las acciones de prevención y como que no se presenten incidentes
- Los roles y responsabilidades de seguridad están claramente definidos en todos los niveles de la organización

#4

Apoya el liderazgo efectivo en la supervisión

Los supervisores y capataces (jefes) tienen la autoridad y la capacidad de realizar cambios y corregir los peligros en el lugar de trabajo. La manera cómo lideran, actúan como modelos a seguir y se comunican, es importante para crear un clima de seguridad fuerte y positivo.

- Los supervisores envían mensajes pro-seguridad y crean objetivos de seguridad
- Los supervisores lideran con el ejemplo y son modelos de seguridad
- Los líderes con más experiencia se hacen notar cuando se trata de los temas referentes a la seguridad
- Los supervisores son ejemplos de seguridad y tienen un profundo compromiso con la seguridad
- A los supervisores se les proporciona y se les exige tomar capacitación en comunicación de seguridad, motivación, pre-planeación
- Los supervisores entrenan y enseñan seguridad a su equipo de trabajo
- Los supervisores brindan información de seguridad oportuna de manera regular

Herramientas para Evaluar el Clima de Seguridad (S-CAT) de Pequeños Contratistas

#5

EMPODERA E INVOLUCRA A LOS EMPLEADOS

Los empleados participan en la planeación y toma de decisiones relacionadas con la seguridad, y se les alienta a debatir con la gerencia sobre posibles riesgos, para generar confianza y promover un clima de seguridad positivo.

- Las orientaciones del sitio permiten a los empleados participar activamente en la implementación de la seguridad
- Hay un comité de seguridad que incluye empleados
- Los empleados están involucrados en el análisis de riesgos laborales
- Las inspecciones del proyecto se llevan a cabo regularmente y se centran en abordar problemas específicos planteados por los empleados y otros
- Con frecuencia se les pide a los empleados que compartan sus ideas y preocupaciones sobre la seguridad
- Los empleados son alentados y no temen informar los riesgos potenciales, los cuasi (casi) accidentes y / o las lesiones
- Los empleados tienen autoridad para detener un trabajo

#6

COMUNICA EFECTIVAMENTE

La compañía se comunica formal e informalmente sobre la seguridad a través de palabras y acciones. La compañía habla de seguridad con los empleados y los escucha.

- Las políticas (lineamientos) y los procedimientos se comunican para que todos los empleados los entiendan
- Los documentos de la compañía comunican un mensaje de clima de seguridad positivo y consistente
- Los supervisores y los capataces (jefes) inician la identificación de peligros y las discusiones de seguridad
- Hay un sistema formal para compartir información sobre los cuasi (casi) accidentes e incidentes
- Existe un proceso transparente y formal de cómo se abordan las inquietudes de seguridad de los empleados
- La gerencia, los supervisores y los capataces (jefes) participan activamente en conversaciones bidireccionales con los trabajadores sobre la seguridad a través de comités de seguridad paritarios gerencia-empleados, informes diarios de seguridad, e inspecciones conjuntas del proyecto
- La gerencia proporciona comentarios oportunos sobre los informes de seguridad
- Las barreras a la participación de los empleados en la seguridad se identifican y eliminan

#7

PROPORCIONA ENTRENAMIENTO EN TODOS LOS NIVELES

Los empleados reciben capacitación sobre cómo pueden mejorar la seguridad en el lugar de trabajo, y las funciones y responsabilidades específicas en la empresa.

- Los supervisores tienen como mínimo el entrenamiento de 30 horas de OSHA
- Se brinda y se mantiene capacitación de seguridad en todos los niveles de la compañía
- La capacitación en liderazgo de seguridad está disponible para supervisores y capataces (jefes)
- Se le da autoridad y entrenamiento entre personal del mismo rango a todos los empleados
- Todo el personal de campo ayuda a identificar las necesidades de capacitación y a desarrollar materiales
- Los supervisores son educados sobre la importancia de ser un buen ejemplo de seguridad

#8

INCENTIVA LA PARTICIPACIÓN DEL PROPIETARIO/CLIENTE

Los propietarios / clientes del proyecto se enfocan en la seguridad en sus políticas de proyectos, prácticas de licitación y presupuestos.

- El propietario / cliente del proyecto participa en las reuniones de planeación y usa los elementos de protección personal (EPP) cuando está en el lugar de trabajo
- Las visitas del propietario / cliente del proyecto al sitio de trabajo incluyen una revisión del progreso del proyecto y las preocupaciones sobre la seguridad. Las preocupaciones relacionadas con la seguridad son consideradas y se toman acciones sobre ellas
- El propietario / cliente del proyecto usa el desempeño en seguridad como una precalificación para las licitaciones
- El dueño / cliente del proyecto es responsable de la seguridad

Haga clic aquí para encontrar recursos que lo ayuden a implementar la idea.

Haga clic aquí para acceder a todos los materiales de Cultura / Clima de Seguridad de CPWR. Si tiene preguntas o comentarios que le gustaría compartir, por favor contáctese con la Dr. Linda M. Goldenhar en lgoldenhar@cpwr.com o con Eileen Betit en ebetit@cpwr.com

