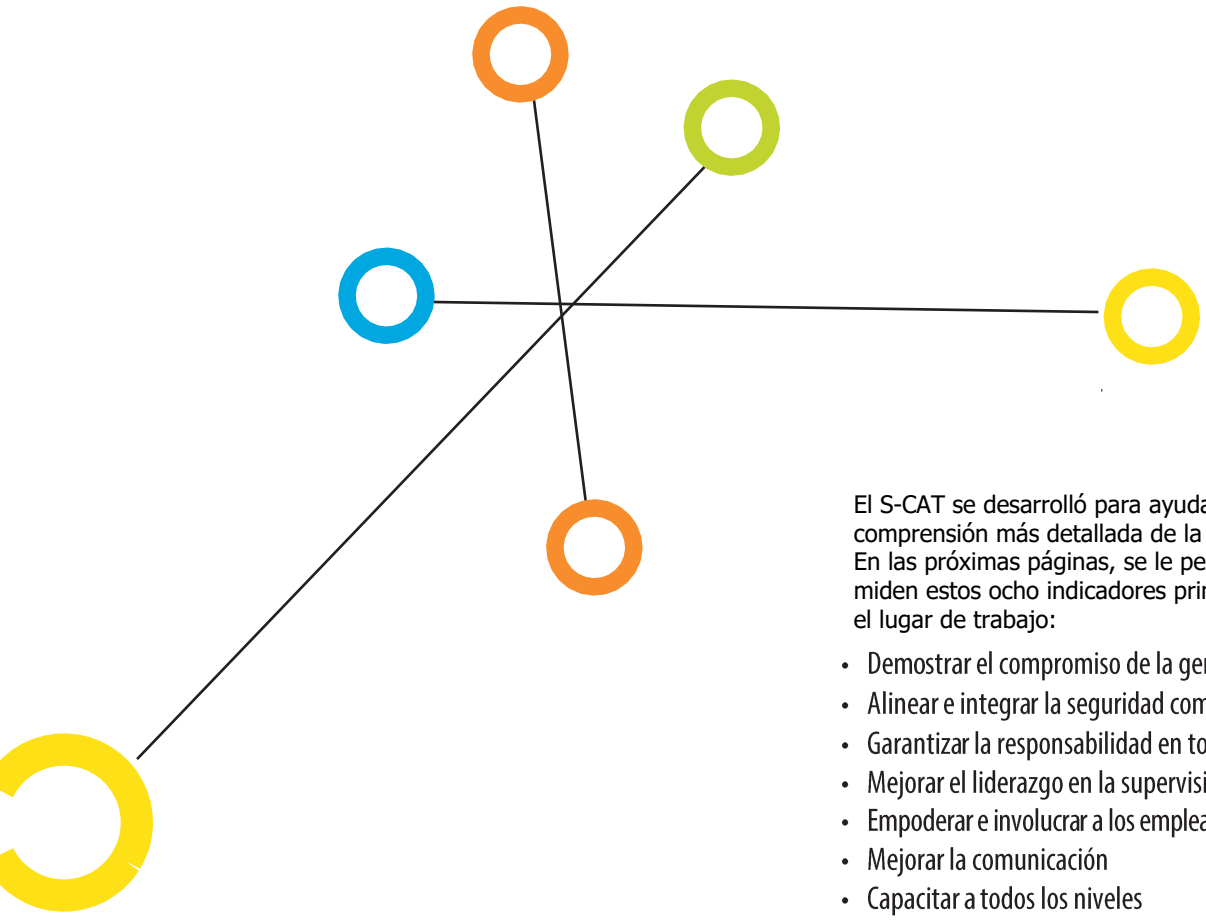
Herramienta de Evaluación de Clima de Seguridad (S-CAT*)



El S-CAT se desarrolló para ayudar a las empresas a obtener una comprensión más detallada de la madurez de su clima de seguridad. En las próximas páginas, se le pedirá que responda preguntas que miden estos ocho indicadores principales del clima de seguridad en el lugar de trabajo:

- Demostrar el compromiso de la gerencia
- Alinear e integrar la seguridad como un valor
- Garantizar la responsabilidad en todos los niveles
- Mejorar el liderazgo en la supervisión
- Empoderar e involucrar a los empleados
- Mejorar la comunicación
- Capacitar a todos los niveles
- Promover la participación del propietario/cliente

* Por sus siglas en inglés (Safety Climate Assessment Tool S-CAT)

CPWR
THE CENTER FOR CONSTRUCTION
RESEARCH AND TRAINING

S-CAT #1

Demostrar el Compromiso de la Gerencia

La gerencia demuestra su compromiso con la seguridad participando en las siguientes actividades:

1. Estar presente y visible en el sitio de trabajo
2. Tener siempre comportamientos y prácticas seguras en el sitio de trabajo
3. Identificar y reducir los peligros de trabajo
4. Tener procesos para acciones correctivas después de un incidente de seguridad
5. Reaccionar con empatía ante las lesiones de los empleados
6. Revisar y analizar las políticas, procedimientos y tendencias de seguridad

Para cada ítem, lea atentamente las descripciones en cada casilla las cuales van desde DESATENTO hasta EJEMPLAR. Encierre en un circulo el que mejor describe el compromiso de la gerencia con esa actividad.

DESATENTO → REACTIVO → CUMPLIDOR → PROACTIVO → EJEMPLAR

1. En mi empresa, la gerencia…					
Rara vez viene al sitio de trabajo.	Solo viene al sitio de trabajo después que sucede un incidente	Solamente viene al sitio de trabajo cuando se requiere, o hace visitas poco frecuentes	Hace visitas al sitio de trabajo regularmente. Interactúa principalmente con el personal de la gerencia.	Visita frecuentemente el sitio de trabajo y busca interactuar con los empleados.	No Aplica
2. Cuando la gerencia está presente en el sitio de trabajo, ellos…					
Típicamente actúan como modelos de seguridad deficientes; quebrantando las regulaciones de seguridad, y las políticas y procedimientos organizacionales	Están solo preocupados por ceñirse a las regulaciones de OSHA y a las políticas y procedimientos organizacionales después de que ocurre un accidente	Estrictamente se ajustan a las regulaciones requeridas por OSHA y a los procedimientos y políticas de la organización, nunca hacen más o menos	Demuestran conductas de seguridad por encima y más allá de lo que se requiere.	Demuestran consistentemente comportamientos de seguridad por encima y más allá de lo que se requiere y reconocen a los empleados que hacen lo mismo.	No Aplica
3. En mi empresa, la gerencia…					
No participa en auditorias de seguridad.	Solamente participa en auditorias de seguridad como respuesta a una lesión de un empleado o cuando sucede un evento de seguridad adverso.	Participa en auditorias de seguridad solo cuando se requiere.	Inicia y participa activamente en auditorias de seguridad internas.	Participa activamente en auditorias de seguridad internas, y usa la información para evaluar el desempeño de la gerencia.	No Aplica
4. En mi empresa, la gerencia…					
No quiere saber de ningún incidente de seguridad a menos que este sea una fatalidad. No investigan los incidentes o casi accidentes.	Se opone a tomar medidas para corregir o prevenir futuros incidentes. Las investigaciones de incidentes o casi accidentes resultan en medidas disciplinarias o castigo hacia los empleados.	Investiga incidentes, pero trata de buscar un culpable. Inicia acciones correctivas que cumplen con las directrices del propietario o las regulaciones.	Incluye a los empleados tanto en el análisis de causa raíz como en ayudar a encontrar soluciones para prevenir futuros incidentes y fomentar el mejoramiento continuo.	Se basa en un proceso formal para realizar el análisis de causa raíz que examina tanto procesos como comportamientos. Los resultados son discutidos con todos y se implementan las soluciones preventivas.	No Aplica
5. Cuando empleados se lesionan, la gerencia…					
Inmediatamente culpa y castiga al empleado (por ejemplo, es despedido).	Típicamente culpa a los empleados por las lesiones, los amenaza con suspenderlos o despedirlos.	Solamente responsabiliza a los empleados por las lesiones de acuerdo con las normas de la organización	Demuestra apoyo organizacional adecuado a los empleados que sufren una lesión.	Proactivamente provee apoyo para los empleados lesionados para facilitar su regreso al trabajo. Procura aprender de las lesiones de los empleados.	No Aplica
6. En mi empresa…					
No hay un sistema formal de gestión de seguridad; tendencias de seguridad no se analizan.	El sistema de gestión de seguridad se revisa y las tendencias de seguridad solo se analizan como respuesta a una lesión de un empleado o a un evento de seguridad adverso.	El sistema de gestión de seguridad se revisa y las tendencias de seguridad se analizan de vez en cuando.	El sistema de gestión de seguridad se revisa y las tendencias de seguridad se analizan anualmente para asegurar la eficacia y relevancia.	El sistema de gestión de seguridad se revisa y las tendencias de seguridad se analizan semestralmente para asegurar la eficacia y relevancia.	No Aplica

S-CAT #2

Alinear e Integrar la Seguridad Como un Valor

Las organizaciones alinean e integran la seguridad como un valor, participando en las siguientes actividades:

1. La seguridad es vista como un valor central por todos.
2. La seguridad es discutida en todas las reuniones programadas regularmente.
3. La seguridad está alineada con otros valores como la productividad y la reducción de costos.
4. La seguridad está integrada a la organización dentro de las políticas y procedimientos organizacionales.
5. Los indicadores proactivos de seguridad se usan 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 ítem, lea atentamente las descripciones en cada casilla las cuales van desde DESATENTO hasta EJEMPLAR. Encierre en un circulo el que mejor describe que tan bien se alinea e integra la seguridad como un valor en su compañía.

DESATENTO → REACTIVO → CUMPLIDOR → PROACTIVO → EJEMPLAR

1. En mi empresa, la mayoría cree que:					
La construcción es naturalmente peligrosa y nada se puede hacer para cambiarlo.	La seguridad es costosa y una carga; pero es un mal necesario.	La seguridad solamente es importante porque es un requerimiento de OSHA.	La seguridad es muy importante tanto para los empleados como para la gerencia.	La seguridad es un valor de suma importancia, y se sitúa por encima de 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 esta es la máxima prioridad.	No Aplica
3. En mi empresa…					
El objetivo principal es la productividad y reducir costos. Los empleados son recompensados por tomar atajos para cumplir con las metas de producción.	Cuando un proyecto se retrasa, la producción empieza a ser más valorada que la seguridad.	Mientras los requerimientos mínimos de seguridad sean cumplidos, la producción y la reducción de costos son las mayores prioridades del proyecto.	Por lo general, la seguridad no se ve disminuida para beneficiar la producción. Los proyectos se realizan de la forma más segura posible.	La seguridad nunca se ve disminuida por la productividad, horarios, o costos. La seguridad realmente esta primero.	No Aplica
4. En mi empresa…					
La seguridad no está integrada dentro de las políticas y procedimientos de la organización.	La seguridad no se valora ni se aplica cuando el personal de la gerencia, OSHA, o los profesionales de seguridad no están presentes.	La seguridad solamente es integrada hasta el punto de cumplir con los requisitos mínimos de OSHA.	El lenguaje de seguridad esta formalmente integrado en la mayoría de las políticas y procedimientos.	La seguridad esta formalmente e informalmente integrada en todas las políticas y procedimientos.	No Aplica
5. En mi empresa…					
No hay un enfoque en indicadores proactivos o reactivos de seguridad.	Los indicadores de seguridad solamente se examinan en respuesta a un evento de seguridad adverso.	Los indicadores de seguridad solamente se enfocan en indicadores reactivos (ejemplo: RIR, EMR)	Ocasionalmente se hace un intento para medir y usar indicadores proactivos para mejorar el clima de seguridad en el sitio de trabajo.	Los indicadores proactivos se evalúan regularmente y se usan (ejemplo, cambios realizados) para mejorar el clima de seguridad en el sitio de trabajo.	No Aplica
6. En mi empresa, la gerencia…					
No invierte en el desarrollo de programas de seguridad o en proporcionar los recursos apropiados para un lugar de trabajo seguro.	Solamente invierte en el desarrollo de programas de seguridad y dedican los recursos mínimos después de que un accidente o un evento adverso ocurre.	Participa en el desarrollo de programas de seguridad y asigna recursos en la medida en que lo requieran las autoridades reguladoras o el propietario.	Provee recursos adecuados para asegurar un ambiente de trabajo seguro. Desarrolla un programa de seguridad que es compartido con todos los empleados.	Provee apoyo financiero continúo para el desarrollo de políticas, programas, y procesos de seguridad. Invierte en sistemas para el mejoramiento continuo del clima de seguridad del sitio de trabajo.	No Aplica

S-CAT #3

Garantizar la Responsabilidad en Todos los Niveles

Las organizaciones aseguran la responsabilidad de seguridad en todos los niveles participando en las siguientes actividades:

1. Contar con un sistema de rendición de cuentas en materia de seguridad para todos los miembros en el sitio de trabajo, incluyendo empleados, supervisores, y gerentes.
2. Establecer políticas describiendo las expectativas de seguridad, roles y responsabilidades para crear y mantener un clima de seguridad positivo en el lugar de trabajo.
3. Crear una estructura de incentivos que promueve y recompensa procesos de seguridad, no solo los resultados.

Para cada ítem, lea atentamente las descripciones en cada casilla las cuales van desde DESATENTO hasta EJEMPLAR. Encierre en un circulo el que mejor describe que tanto la gerencia y los empleados de su compañía son responsables por la seguridad.

DESATENTO → REACTIVO → CUMPLIDOR → PROACTIVO → EJEMPLAR

1. En mi empresa…					
El desempeño en seguridad de los empleados no es evaluado en absoluto. Si se equivocan son despedidos.	Los empleados son castigados por no poner en práctica comportamientos de seguridad, pero no son recompensados por identificar proactivamente los peligros.	Las métricas de seguridad para la evaluación de desempeño de los empleados son verbales, y a veces son usadas informalmente para evaluar el desempeño de los empleados.	Las métricas de seguridad son formalmente integradas dentro de la evaluación de desempeño de los trabajadores para evaluar y recompensar a los empleados por mantener y mejorar un clima de seguridad en el sitio de trabajo.	Las métricas de seguridad son formalmente integradas en la evaluación de desempeño de los trabajadores para evaluar y recompensar a los empleados que mantienen y mejoran un clima de seguridad positivo en el sitio de trabajo. Los datos son utilizados para identificar oportunidades de capacitación específica.	No Aplica
2. En mi empresa…					
No hay indicadores de seguridad incluidos en la evaluación de desempeño de los gerentes o supervisores.	El único indicador de seguridad usado en las evaluaciones de gerentes y supervisores es el número de empleados lesionados, y a menudo es ignorado.	Gerentes y supervisores son responsables de mantener los estándares mínimos de seguridad requeridos, pero un desempeño deficiente del proyecto tiene pocas consecuencias reales.	Gerentes y supervisores son principalmente responsables por los indicadores reactivos de seguridad (p.ej. índice de frecuencia de lesiones registrables) pero se han venido incluyendo algunos indicadores proactivos (p.ej. indicadores del clima de seguridad).	Gerentes y supervisores son responsables por indicadores de seguridad proactivos (p.ej. indicadores del clima de seguridad) y reactivos. El liderazgo proactivo en seguridad es un componente crítico de su evaluación y promoción.	No Aplica
3. En mi empresa, las expectativas, deberes, y responsabilidades de seguridad…					
No son identificados o explicados a los individuos que trabajan en el sitio.	Solamente son aclarados después de un evento de seguridad adverso.	Solamente están establecidos para cumplir con los requerimientos de OSHA.	Son comunicadas consistentemente, frecuentemente, y claramente, a los empleados.	Son discutidas con los empleados en toda la empresa, con subcontratistas y propietarios. Son reforzadas diariamente.	No Aplica
4. En mi empresa…					
No hay una estructura de incentivos.	Los empleados son informados que un evento puede tener impacto, sea en que reciban o no una recompensa de seguridad.	Se les dice a los empleados que trabajen de manera segura, y las recompensas de seguridad se basan en no lastimarse.	Los empleados son proactivamente reconocidos y recompensados por identificar peligros, reportar casi-accidentes y accidentes sin lesiones, proponer soluciones de seguridad, y por el desempeño superior en seguridad.	Las métricas de seguridad (basada en indicadores proactivos y reactivos) son comparadas con otras empresas y usadas para la mejora continua interna. Todos son reconocidos y recompensados por el desempeño en seguridad.	No Aplica

S-CAT #4

Mejorar el liderazgo en la supervisión

El Liderazgo de supervisión ejemplar se demuestra dentro una organización al participar en las siguientes actividades:

1. Tener una visión de seguridad, y estar comprometido con la seguridad.
2. Proveer capacitación para apoyar el desarrollo de liderazgo de seguridad del supervisor.
3. Aquellos con responsabilidades de supervisión lideran con el ejemplo, motivan y entrenan a su equipo.

Para cada ítem, lea atentamente las descripciones en cada casilla las cuales van desde DESATENTO hasta EJEMPLAR. Encierre en un circulo el que mejor describe el grado de liderazgo de seguridad en la supervisión en su compañía.

DESATENTO →	REACTIVO →	CUMPLIDOR →	PROACTIVO →	EJEMPLAR	
1. En mi empresa…					
Los supervisores no tienen una visión de la seguridad para compartir con su equipo. Su compromiso es principalmente con la producción.	Los supervisores no tienen una visión de la seguridad. Cuando un evento adverso sucede les dicen a los empleados que deben trabajar de manera segura.	La visión de seguridad de los supervisores consiste solamente en cumplir con los requisitos reglamentarios y evitar eventos de seguridad adversos.	Los supervisores hablan con su equipo acerca de su visión para crear un clima de seguridad fuerte y positivo para el proyecto. Demuestran ese compromiso a través de palabras y hechos.	Los supervisores comparten su visión y demuestran un profundo compromiso para crear un clima de seguridad fuerte y positivo. Ellos inspiran y motivan a los empleados para que compartan ese mismo compromiso.	No Aplica
2. En mi empresa…					
Los supervisores no tienen la capacitación en supervisión y tienen poca comprensión o conocimiento de los requisitos reglamentarios.	Después de que ocurre un accidente o alguna acción regulatoria es tomada, la gerencia habla sobre la importancia del liderazgo en la supervisión.	Los supervisores toman la capacitación de 30 horas de OSHA, por lo tanto, conocen las regulaciones de OSHA, pero tienen poco o ninguna capacitación de liderazgo.	Los supervisores están capacitados no solo sobre normas reglamentarias, sino que también tienen un nivel mínimo de capacitación en liderazgo.	A los supervisores se les provee y exige tomar capacitación en liderazgo que incluya temas como: Como comunicarse y motivar a los miembros del equipo; como conducir reuniones de planificación previa; y como inspirar a los miembros del equipo para que también se conviertan en líderes de seguridad.	No Aplica
3. En mi empresa, los supervisores…					
Administran y castigan usando la intimidación, y se enfocan solamente en el comportamiento individual sin tomar en cuenta lo que pudo haber fallado en el proceso.	Comienzan a cuidar al personal y actúan como líderes de seguridad solamente después de que un incidente sucede o alguna acción regulatoria es tomada. El comportamiento demostrado es temporal.	Frecuentemente hablan de seguridad, pero no siguen sus propio consejos ni expectativas.	Inician y activamente participan en programas de seguridad que están enfocados en el mejoramiento continuo.	Inculcan un sentido de seguridad a todos los niveles. Sirven como comunicadores efectivos de seguridad, excelentes modelos a seguir en seguridad, y son capaces de entrenar y enseñar. Inculcan la seguridad en cada reunión.	No Aplica

S-CAT #5

Empoderar e involucrar a los empleados

Las organizaciones empoderan e involucran a los empleados al participar en las siguientes actividades:

1. Dar poder a los empleados para invertir en su propia seguridad y en la seguridad de sus compañeros.
2. Buscar el aporte de los empleados en la reducción de peligros y el mejoramiento de la seguridad.
3. Confiar en comités conjuntos de gestión de gerentes y empleados para abordar las preocupaciones específicas de seguridad y saluc

Para cada ítem, lea atentamente las descripciones en cada casilla las cuales van desde DESATENTO hasta EJEMPLAR. Encierre en un circulo el nivel en que los empleados de su compañía participan y están empoderados para mejorar la seguridad.

DESATENTO → REACTIVO → CUMPLIDOR → PROACTIVO → EJEMPLAR

1. En mi empresa…					
Los empleados no se sienten responsables de la seguridad de sus compañeros o de su propia seguridad.	Los empleados no están comprometidos en fomentar la seguridad hasta después de que un accidente ha sucedido.	Los empleados están comprometidos en fomentar la seguridad en la medida que se requiere.	Los empleados participan en todos los aspectos para asegurar un sitio de trabajo seguro, comenzando desde las etapas de planificación y diseño.	Los empleados son empoderados y recompensados para ir más allá en garantizar un sitio de trabajo seguro. Los empleados siempre se sienten responsables por su seguridad y la seguridad de sus compañeros.	No Aplica
2. En mi empresa…					
No les solicitan información a los trabajadores sobre las condiciones de seguridad y reducción de riesgos. Solo buscan que los empleados "terminen el trabajo."	Se les pide a los empleados consejos de seguridad y retroalimentación (comentarios) después que una lesión o un evento de seguridad adverso ocurre.	Los comentarios de los empleados sobre la seguridad son solicitados solamente cuando ellos mismos lo proveen o durante las reuniones de seguridad obligatorias.	La gerencia activamente involucra a los empleados en la identificación de peligros y en resolver problemas de seguridad, al incluirlos en los análisis de seguridad diaria previa al trabajo, y en el análisis de riesgos/tareas del equipo.	La gerencia busca activamente la opinión de empleados sobre la seguridad. Las reuniones de seguridad, y hasta en las no relacionadas con la seguridad; y los recorridos de seguridad se enfocan en solucionar problemas específicos identificados por los empleados y otros.	No Aplica
3. En mi empresa…					
No hay comités de seguridad.	Los comités de seguridad son creados solo después de un incidente y no permanecen activos por mucho tiempo.	Los comités de seguridad pueden existir, pero no tienen mucho peso; las reuniones pueden durar solamente unos pocos minutos.	Hay un comité activo de seguridad de gerentes y empleados que provee sugerencias y hace recomendaciones.	El comité de seguridad de gerentes y empleados solicita activamente sugerencias de todos los empleados en el sitio de trabajo y se asegura de que las recomendaciones sean realizadas.	No Aplica

S-CAT #6

Mejorar la comunicación

Las organizaciones pueden mejorar sus comunicaciones al participar de las siguientes actividades:

1. Establecer y mantener una línea abierta de comunicación entre los empleados y todos los niveles de la gerencia.
2. Divulgar las tendencias de seguridad a los empleados y directivos.
3. Promover el conocimiento sobre la seguridad en toda la organización a través de actividades como boletines informativos, alertas, y charlas informativas, etc.

Para cada ítem, lea atentamente las descripciones en cada casilla las cuales van desde DESATENTO hasta EJEMPLAR. Encierre en un circulo el que mejor describe que tan bien la gerencia y los empleados se comunican entre si.

DESATENTO →	REACTIVO →	CUMPLIDOR →	PROACTIVO →	EJEMPLAR	
1. En mi empresa…					
La gerencia no está interesada y, por lo tanto, no involucra a los empleados en las discusiones de seguridad. No existe un sistema para que los empleados expresen sus preocupaciones directamente a la gerencia. Los supervisores no comparten las preocupaciones del equipo con la gerencia.	Los empleados se sienten cómodos compartiendo sus preocupaciones con un supervisor, pero no directamente a la gerencia. La gerencia pasa los mensajes de seguridad a los 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 gerencia comparte información de seguridad con supervisores y empleados hasta donde es requerido. (Por ejemplo, publicando avisos de OSHA).	La comunicación de seguridad se realiza en doble vía. Los empleados son animados a compartir preocupaciones de seguridad en cualquier momento con los supervisores o con la gerencia.	Los empleados son continuamente animados y recompensados por compartir sus preocupaciones de seguridad y sugerir mejoras. Las preocupaciones son abordadas rápidamente y los cambios resultantes son comunicados a los empleados.	No Aplica
2. En mi empresa…					
Los datos de lesiones y enfermedades no son recogidos al menos que una fatalidad deba ser reportada a OSHA u otras entidades.	Los datos de lesiones o enfermedades son recogidos, pero solamente son revisados después de que un evento de seguridad adverso ha ocurrido. Los problemas no son formalmente rastreados. Las resoluciones no son comunicadas a toda la organización.	Los datos de lesiones y enfermedades son recogidos con el propósito de cumplir con los requerimientos de OSHA. Los supervisores dan información de seguridad a su equipo solamente cuando es requerido por la gerencia.	Los datos de lesiones/ incidentes son regularmente y formalmente recogidos y compartidos con gerentes y supervisores; se anima a los supervisores a compartir la información con los empleados, pero no se les exige que lo hagan.	Hay sistemas formales para reunir datos de lesiones/incidentes y para compartir periódicamente esa información y las acciones de mejora, con los gerentes, supervisores, y empleados.	No Aplica
3. En mi empresa…					
No se hacen esfuerzos de comunicaciones relacionados a la seguridad.	Los esfuerzos de comunicación relacionados con la seguridad ocurren solo después de un evento de seguridad adverso. De hecho, eso no siempre sucede.	Los esfuerzos de comunicación relacionados con la seguridad cumplen con los requerimientos de OSHA.	Los esfuerzos de comunicación relacionados con la seguridad se realizan cuando hay una nueva política o estándar que debe ser seguido.	Los esfuerzos de comunicación relacionados con seguridad son formalizados vertical y horizontalmente en toda la empresa y en el sitio de trabajo.	No Aplica

S-CAT #7

Capacitar a todos los niveles

Las organizaciones demuestran compromiso con la capacitación al participar de las siguientes actividades:

1. Proveer capacitaciones formales de seguridad para empleados, supervisores, y gerentes.
2. Requerir la certificación de OSHA para empleados y supervisores; así como certificación adicional para supervisores.
3. El currículo de capacitación se adapta a funciones y responsabilidades especificas en cada nivel de la organización.
4. Realizar y utilizar evaluaciones formales e informales sobre las necesidades de capacitación.
5. Verificar los conocimientos y certificados de capacitación de todos los empleados y contratistas.
6. La capacitación de seguridad y el plan de entrenamiento son impartidos por expertos calificados en el tema.

Para cada ítem, lea atentamente las descripciones en cada casilla las cuales van desde DESATENTO hasta EJEMPLAR. Encierre en un circulo el que mejor describe el grado en que se les brinda capacitación a los individuos en todos los niveles de la empresa.

DESATENTO → REACTIVO → CUMPLIDOR → PROACTIVO → EJEMPLAR

1. En mi empresa…					
No provee capacitación formal en seguridad. Asume que los empleados ya han sido capacitados apropiadamente cuando llegan al sitio de trabajo.	Solamente provee capacitación formal de seguridad después de un evento de seguridad adverso; el compromiso con la capacitación disminuye con el tiempo.	Solamente provee capacitación formal de seguridad con la frecuencia que es requerida por OSHA. La mayoría de la capacitación sucede vía charlas informativas.	Frecuentemente provee capacitación formal de seguridad a empleados, supervisores, y gerentes.	La capacitación permanente en seguridad es vista como una parte critica para el mejoramiento continuo. Frecuentemente provee capacitación formal para todos los empleados e incluso a los propietarios y clientes.	No Aplica
2. En mi empresa…					
Ninguna certificación es requerida para empleados o supervisores.	Los empleados y supervisores pueden voluntariamente obtener el certificado de 10 horas de OSHA.	A los empleados y supervisores se les exige tener el certificado de 10 horas de OSHA.	A los empleados se les exige obtener el certificado de 10 horas de OSHA. A los supervisores se les exige obtener el certificado de 30 horas de OSHA.	Además del certificado de 30 horas de OSHA, es altamente recomendado y además se proveen recursos para que los supervisores obtengan otra certificación (por ejemplo, Supervisor Capacitado en Seguridad (STS*)	No Aplica
3. En mi empresa…					
La capacitación, si acaso es implementada, es muy general.	La capacitación que existe está dirigida exclusivamente a los comportamientos individuales de los empleados y es desarrollada en respuesta a eventos adversos.	Se utiliza un plan de estudios para cumplir con OSHA y con los requisitos de capacitación del sistema de gestión.	Los supervisores y gerentes reciben capacitación en habilidades de liderazgo en seguridad, así como en las normas de OSHA.	Se implementan capacitaciones dirigidas por supervisores y compañeros de trabajo. La capacitación tiene un fuerte énfasis en habilidades de liderazgo.	No Aplica
4. En mi empresa…					
No se realizan ni capacitaciones, ni evaluaciones de necesidades de capacitación.	Las evaluaciones de las necesidades de capacitación se enfocan solamente en eventos de seguridad adversos recientes (por ejemplo, una lesión en una escalera resultara en capacitación sobre la seguridad de escaleras).	Las necesidades de capacitación se basan en las normas de OSHA.	Las necesidades de capacitaciones típicamente son identificadas por los supervisores, pero también pueden ser iniciadas por los empleados.	Los empleados son una parte integral para identificar las 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.	Las tarjetas o certificados de entrenamiento solamente se investigan después de que un incidente ha ocurrido.	El entrenamiento es verificado solamente hasta donde es requerido por OSHA.	El entrenamiento para todos los empleados, incluyendo subcontratistas, se verifica regularmente.	Los entrenamientos para todos los empleados, incluyendo subcontratistas, se verifican antes de comenzar el trabajo en cada proyecto. Los conocimientos y las habilidades se evalúan regularmente.	No Aplica
6. En mi empresa…					
Los instructores no poseen calificaciones formales.	Debido solamente a su experiencia en el sitio de trabajo, a los empleados de nivel superior (por ejemplo, el capataz) se les pide realizar los entrenamientos de seguridad.	Un currículo formal de seguridad es desarrollado y administrado por entrenadores que cumplen con 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 experimentados en el tema y en los principios de aprendizaje de adultos.	No Aplica

*: Por sus siglas en Ingles (Safety Trained Supervisor STS)

Promover la participación del propietario/cliente

S-CAT # 8

Los propietarios/clientes demuestran el compromiso con la seguridad en el sitio de trabajo al participar en las siguientes actividades:

1. Ser visibles en el sitio de trabajo.
2. Responsabilizar a los contratistas por la seguridad.
3. Priorizar la seguridad al seleccionar contratistas.
4. Utilizar la Prevención a través del Diseño (PtD*) para prevenir o reducir peligros en el sitio de trabajo.
5. Alinear los incentivos del propietario con la seguridad.
6. Responsabilizar a los dueños de los proyectos por la seguridad.

Para cada ítem, lea atentamente las descripciones en cada casilla las cuales van desde DESATENTO hasta EJEMPLAR. Encierre en un circulo el que mejor describe el grado en que los propietarios/clientes participan y son responsables por la seguridad.

DESATENTO → REACTIVO → CUMPLIDOR → PROACTIVO → EJEMPLAR

1. En mi sitio de trabajo, el propietario/cliente…					
No comprende ni está presente en el proceso de seguridad.	Solamente viene al sitio de trabajo por preocupaciones relacionadas a la seguridad después de que ocurre un incidente.	Es visible solamente en el grado requerido por las normas regulatorias	Se esfuerza en realizar caminatas de seguridad regularmente a medida que avanza el proyecto.	Regularmente busca oportunidades para conectarse y aprender de los empleados (por ejemplo, participa en la orientación de los empleados, asiste a reuniones de planificación diaria).	No Aplica
2. En mi sitio de trabajo, el propietario/cliente…					
No responsabiliza a los contratistas por la seguridad en el sitio de trabajo.	Menciona preocupaciones de seguridad con los contratistas solo después de que un evento de seguridad adverso ocurre.	Responsabiliza al contratista general por las reglamentaciones de seguridad requeridas.	Comunica las expectativas de seguridad a contratistas generales y subcontratistas, y hace cumplir esas expectativas consistentemente en el sitio de trabajo. Se realizan reuniones de seguridad programadas regularmente con todos los contratistas y propietarios.	Asigna a un representante en el sitio de trabajo para monitorear y asistir con la implementación de programas de seguridad. Provee plantillas de seguridad específicas para cada trabajo y exige que los que todos los contratistas y subcontratistas las sigan.	No Aplica
3. En mi sitio de trabajo, el propietario/cliente…					
No requiere pre-calificaciones de seguridad de contratistas generales o subcontratistas; la selección se basa en las ofertas menos costosas.	Solo considera la seguridad y salud de los contratistas cuando un evento adverso ocurre.	Se basa en las leyes de seguridad locales, estatales, y federales para definir los criterios de pre-calificación. Las ofertas incluyen presupuestos para multas de OSHA.	La selección de los contratistas está basada en el desempeño previo en materia de seguridad y salud, así como en la oferta.	Selecciona los contratistas generales y subcontratistas basado en el programa de seguridad, prácticas y el clima de seguridad, en lugar de basarse en las ofertas bajas. Los contratistas con registros de seguridad deficientes son excluidos de la licitación.	No Aplica
4. En mi sitio de trabajo, el propietario/cliente…					
El propietario/cliente no está familiarizado con PtD*.	PtD* solamente se discute como una opción después de que un evento adverso ocurre.	Solo se habla de PtD* debido a que es promocionado por expertos de la seguridad y salud, y por algunos grandes contratistas.	PtD* es discutido durante las etapas de planificación y es implementado en algunos aspectos de la construcción.	PtD* es integrado perfectamente desde el inicio de un proyecto hasta el final.	No Aplica
5. En mi sitio de trabajo, el propietario/cliente…					
Casi siempre presta atención solamente a las ofertas de bajo costo y a terminar el proyecto 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, subcontratistas, supervisores y empleados.	Se ve a sí mismo como el responsable fundamental de la seguridad. Frecuentemente usa un programa de seguro controlado para el propietario (Owner Controlled Insurance Program) porque este exige apoyar estrictamente los procedimientos de seguridad y control de perdidas.	No Aplica
6. En mi sitio de trabajo, el propietario/cliente…					
Ve a la seguridad como una responsabilidad exclusiva del contratista general.	Solamente "se involucra" en cuestiones de seguridad cuando hay una lesión altamente visible o una fatalidad.	Exige que los contratistas cumplan con los requerimientos de seguridad definidos en las regulaciones de OSHA.	Consulta con el contratista general y realiza caminatas de seguridad con la gerencia y los empleados para monitorear la seguridad en el sitio de trabajo.	Se considera a sí mismo como el responsable fundamental por la seguridad de todo el personal en el sitio de trabajo.	No Aplica

*: Por sus siglas en inglés (Prevention through Design PtD)

CPWR
THE CENTER FOR CONSTRUCTION RESEARCH AND TRAINING