

## Cuestionario de medición buenas prácticas laborales en Salud y Seguridad en el Trabajo y “Cultura de prevención” al interior de la empresa.

Nombre Encuestador/a					Fecha:	_/_/___									
Nombre Empresa					Rubro										
Tipo Empresa	principal	<input type="checkbox"/>	X	contratista	<input type="checkbox"/>	X	subcontratista	<input type="checkbox"/>	X	EST	<input type="checkbox"/>	X			
Trabajadores				Mujeres				Hombres							
¿CPHS?:	SI	<input type="checkbox"/>			NO	<input type="checkbox"/>			Directiva vigente hasta:						
¿Afiliada a?	MUTUAL	<input type="checkbox"/>	X	ACHS	<input type="checkbox"/>	X	IST	<input type="checkbox"/>	X	ISL	<input type="checkbox"/>	X	NS/NR	<input type="checkbox"/>	X

# PREVENCIÓN

Es importante dentro de la comprensión de una buena práctica laboral en SST, el rol preventivo que ejecute la empresa o el lugar de trabajo. En el ejercicio de observancia, este punto tiene una valoración especial porque será el principal indicador a medir.

<b>1</b>	Capacitación y formación de CPHS	“Los y las miembros del CPHS deben estar debidamente capacitados e informados sobre los riesgos y los posibles accidentes relacionados a las actividades laborales de sus representados.”	
<p>a).- Ellos/as <u>nunca ha(n) participado</u> en un taller o jornada de capacitación.</p> <p>b).- Ellos/as <u>ha(n) participado al menos una vez</u> en un taller o jornada de capacitación</p> <p>c).- Ellos/as <u>participa(n) permanentemente</u> en talleres o jornadas de capacitación.</p> <p>d).- Ellos/as está(n) capacitado(s) para <u>preparar y desarrollar</u> autónomamente talleres o jornadas de capacitación.</p> <p>e).- Ellos/as <u>ha(n) desarrollado</u> talleres o jornadas de capacitación.</p>			
<b>2</b>	Participación de trabajadores y empleadores	“En el diseño de los planes de promoción y prevención de accidentes al interior de la empresa, deben participar activamente trabajadores y empleadores”	
<p>a).- No, está basado en <u>recomendaciones y observaciones no expertas</u></p> <p>b).- No, este fue generado <u>arbitrariamente</u> por parte del empleador</p> <p>c).- El diseño de prevención existente fue propuesto por el empleador y los <u>trabajadores deliberaron</u> por su implementación</p> <p>d).- Si, el diseño fue propuesto participativamente <u>todas las partes</u></p> <p>e).- Para la preparación del diseño, las partes se prepararon a través de <u>jornadas de capacitación, talleres, seminarios</u> y después propusieron participativamente el diseño.</p>			

3	Confianza en los CPHS	“Los trabajadores confían en las capacidades técnicas de los integrantes del comité paritario para la promoción de la cultura de previsión, asimismo confían en su imparcialidad en caso de accidente”	
<p>a).- No, <u>no confían en las capacidades</u> del comité paritario, tampoco creen en la imparcialidad en caso de accidente.</p> <p>b).- Confían medianamente en sus capacidades para la promoción de la previsión, y <u>dudan de imparcialidad</u> en caso de accidente por poca transparencia.</p> <p>c).- Si, <u>confían en las capacidades</u> del comité paritario en la promoción de prevención.</p> <p>d).- Si, confían en las capacidades del comité paritario en la promoción de la cultura de previsión, también <u>confían en su imparcialidad</u> en caso de accidente.</p> <p>e).- Si, confían en las capacidades del comité paritario en la promoción de la cultura de previsión, confían en su imparcialidad en caso de accidente, y <u>transparenta, difunde y pone a disposición los antecedentes</u> para quien los requiera.</p>			
4	Conocimiento de las enfermedades profesionales asociadas a la actividad	“Los y las trabajadoras deben conocer las posibles <b>enfermedades profesionales</b> a las cuales se enfrentan al interior de la empresa asociadas a su labor”	
<p>a).- No, <u>no están informados</u> de las posibles enfermedades profesionales que pueden sufrir en el trabajo y el empleador tampoco informa de ello</p> <p>b).- No, no están informados sobre las posibles enfermedades profesionales que pueden sufrir, sin embargo <u>el empleador entrega la información</u> necesaria.</p> <p>c).- Los trabajadores, <u>conocen parcialmente</u> las posibles enfermedades profesionales que pueden sufrir en el trabajo</p> <p>d).- Si, <u>conocen completamente</u> las enfermedades profesionales que pueden ocurrir con ocasión de su trabajo</p> <p>e).- Los trabajadores además de conocer las enfermedades profesionales que pueden ocurrir con ocasión de su trabajo, <u>incorporan prácticas</u> más allá de las protecciones exigidas para la prevención de ellas</p>			
5	Conocimiento de los accidentes laborales asociados a la actividad	“Los y las trabajadoras conocen los posibles <b>accidentes</b> a los cuales se enfrentan al interior de la empresa asociadas a su labor.”	
<p>a).- No, <u>no están informados</u> sobre los posibles accidentes que pueden sufrir en el trabajo y el empleador tampoco informa de ellos</p> <p>b).- No, no están informados sobre los posibles accidentes que pueden sufrir, sin embargo <u>el empleador entrega la información</u> necesaria.</p> <p>c).- Los trabajadores, <u>conocen parcialmente</u> los posibles accidentes que pueden sufrir en el trabajo</p> <p>d).- Si, <u>conocen completamente</u> los accidentes que pueden ocurrir con ocasión de su trabajo</p> <p>e).- Los trabajadores además de conocer los accidentes que pueden ocurrir con ocasión de su trabajo, <u>incorporan prácticas</u> más allá de las protecciones exigidas para la prevención de accidentes</p>			
6	Capacitación a nuevos trabajadores en riesgos asociados a la actividad	“El CPHS, el empleador u otro responsable al interior de la empresa participa activamente en la capacitación de nuevos trabajadores en materia de SST”	
<p>a) Los <u>trabajadores nuevos no reciben la inducción ni capacitación</u> en materias de SST</p> <p>b) Los mismos <u>trabajadores se preocupan de informar a los nuevos</u> trabajadores sobre diarios murales disponibles.</p> <p>c) El empleador capacita <u>a través del Reglamento interno</u> a los nuevos trabajadores en materia de SST.</p> <p>d) El CPHS, el empleador o responsable <u>participa activamente en la capacitación</u> de nuevos trabajadores en materia de SST.</p> <p>e) El CPHS y el empleador al interior de la empresa <u>realizan jornadas de capacitación permanentes</u> con talleres de auto-cuidado y prevención en SST y un taller de inducción en estas materias a nuevos trabajadores.</p>			

7	Asistencia técnica en planes de prevención	“Las Administradoras de Salud, OAS -Mutual, ACHS, IST, ISL- participan y colaboran con los CPHS o el responsable en la construcción y diseño de los planes de prevención”	
<p>a) Las OAS <u>no colaboran</u> con los CPHS ni con el responsable en la construcción o el diseño de los planes de prevención.</p> <p>b) El empleador utiliza <u>instructivos provenientes de OAS</u> para diseñar los planes de prevención.</p> <p>c) Las OAS <u>envían manuales e instructivos</u> al CPHS para que puedan diseñar los planes de prevención.</p> <p>d) Las OAS <u>participan y colaboran con los CPHS</u> o el responsable en la construcción y diseño de los planes de prevención.</p> <p>e) Las OAS <u>participan y gestionan con los comités paritarios</u> y los sindicatos en la construcción y diseño de los planes de prevención.</p>			
8	Régimen de contratación de los accidentados	“El accidentado se encontraba en pleno goce de sus derechos laborales”	
<p><b>Atendiendo a la generalidad de los casos de accidentes:</b></p> <p>a) los accidentados estaban <u>sin contrato</u> de trabajo.</p> <p>b) Los accidentados estaban <u>con contratos temporales</u> o en régimen de práctica</p> <p>c) Los accidentados tienen <u>contrato</u> pero presentan problemas al momento de solicitar la atención por accidente</p> <p>d) Los accidentados se encontraban en total <u>regularidad</u>.</p> <p>e) Los accidentados se encuentran con contrato individual y además con un <u>convenio colectivo en SST</u>.</p>			

# RECUPERACIÓN

En este ítem se señalan las prácticas que se realicen al interior de la empresa o lugar de trabajo con el fin de reintegrar a la persona siniestrada, procurando el mejoramiento de las condiciones que provocó el accidente, la modificación de las políticas internas del lugar de trabajo para no repetir el mismo accidente, así como también la reintegración laboral del accidentado en cuanto a la capacidad de re-empleabilidad al interior de la misma empresa. Se incorpora también la investigación y la compensación del malogrado.

1	Reintegración laboral	“Los trabajadores se reincorporan en excelentes condiciones a sus actividades laborales después de accidentarse”	
<p>a) No, <u>no se reincorporan a sus labores habituales</u>, son enviados a otras áreas de trabajos.  b) <u>Se reincorporan dificultosamente</u> a sus labores habituales, presentando problemas de adaptación.  c) Si, <u>se reincorporan parcialmente</u> a sus labores habituales.  d) Si, <u>se reincorporan en excelentes condiciones</u> a sus actividades laborales después de accidentarse  e) Se reincorporan en excelentes condiciones, siendo reinsertado con <u>atenciones especiales, apoyo psicológico y flexibilidad horaria</u> en caso de presentarse secuelas del accidente.</p>			
2	Acción de los organismos administradores de salud	“Los OAS cumplen con todas las acciones necesarias para asegurar una rehabilitación completa de los accidentados”	
<p>a) No, <u>no cumplen</u>, no hay rehabilitación de los trabajadores accidentados.  b) Si, cumplen con acciones para asegurar una <u>rehabilitación pero insuficiente</u> a los accidentados  c) Si, cumplen con acciones para asegurar una <u>rehabilitación suficiente</u> de los accidentados  d) Si, realizan acciones para asegurar una <u>rehabilitación completa</u> de los accidentados  e) Si, los OAS cumplen al asegurar todas las acciones necesarias para una rehabilitación completa de los accidentados, <u>integrando tanto a su entorno laboral como familiar</u>.</p>			
3	Investigación de accidente	“Los CPHS conocen las acciones investigativas y protocolos en caso de accidentes al interior de la empresa.”	
<p>a) <u>No, no conocen</u> ni realizan acciones investigativas, ni protocolos en caso de accidentes al interior de la empresa.  b) Conocen en parte las acciones investigativas y <u>tienen bajo conocimiento de los protocolos</u>.  c) Si, conocen las acciones investigativas en caso de accidentes pero <u>su ejecución es deficiente</u>.  d) Si, <u>conocen las acciones investigativas</u> y los protocolos en caso de accidentes al interior de la empresa  e) Si, conocen y gestionan perfectamente todas las acciones investigativas y todos los protocolos disponibles en caso de accidentes al interior de la empresa y fuera de ella, además <u>orientan a los accidentados en caso de realizar denuncias, seguimientos a apelaciones y gestiones extra-laborales</u>.</p>			

4	Planes de mitigación de los accidentes y EP	“El empleador, tras el accidente o el siniestro realiza adecuaciones necesarias para evitar que se repita el accidente”	
<p>a) No, el empleador <u>no realiza adecuaciones</u> para evitar que se repita el accidente</p> <p>b) El empleador, <u>sugiere adecuaciones</u> a los trabajadores para evitar accidentes</p> <p>c) Si, tras el accidente o el siniestro el <u>empleador realiza adecuaciones</u> para evitar que se repita el accidente.</p> <p>d) <u>El empleador junto al CPHS</u> , realizan adecuaciones al lugar de trabajo para evitar que se repita el accidente.</p> <p>e) El empleador junto al CPHS, realizan adecuaciones, <u>capacitan en la prevención del mismo y acuerdan</u> en conjunto un plan de mitigación de futuros accidentes.</p>			
5	Seguimiento a la recuperación de trabajadores malogrados	“El empleador, el CPHS y/o el sindicato observan y monitorean la evolución del trabajador accidentado”	
<p>a) <u>NO</u>, no hay <u>preocupación</u> por el trabajador accidentado</p> <p>b) <u>Poco</u>, información sobre el trabajador accidentado proviene de sus compañeros.</p> <p>c) El empleador, el CPHS y/o el sindicato <u>observan parcialmente</u> la evolución del trabajador accidentado</p> <p>d) Si, <u>observan, monitorean y hay preocupación</u> en la evolución del trabajador accidentado</p> <p>e) Si, el empleador, el CPHS y/o el sindicato observan la evolución del trabajador accidentado, <u>se preocupan íntegramente</u> de su recuperación, tanto en el entorno laboral como familiar.</p>			

# INCIDENCIA

Este ítem se señala como las oportunidades que se generen entre los trabajadores para construir una cultura de seguridad laboral, observando las actividades de coordinación con organizaciones sindicales y el CPHS. Señala las posibilidades con dirigentes, trabajadores y encargados de seguridad. Se observa también los conocimientos sobre las condiciones externas al trabajo mismo en la promoción y el crecimiento intelectual del mejoramiento de la SST.

1	Vinculación CPHS - sindicato	“Existe un trabajo coordinado, una retroalimentación en el trabajo realizado por el CPHS y el sindicato”	
<p>a) <u>No, no existe</u> trabajo entre el CPHS y el sindicato</p> <p>b) Existe un <u>trabajo improvisado</u>, resultante de accidentes específicos o cosas puntuales</p> <p>c) Existe un <u>trabajo coordinado</u>, manifestado en diálogos permanentes entre ambas organizaciones.</p> <p>d) Si, existe un trabajo coordinado, manifestado en <u>participación de dirigentes sindicales en CPHS y viceversa</u></p> <p>e) Existe trabajo planificado y coordinado, el cual ha concluido en la incorporación de <u>acuerdos de SST en las negociaciones colectivas</u>, en los protocolos internos en caso de accidentes y en la generación de una cultura de prevención.</p>			
2	Conocimiento PNSST	“Existe en el espacio laboral de la empresa, el conocimiento necesario sobre modificaciones que se implementarán con la entrada en vigencia de la Política Nacional de Salud y Seguridad”	
<p>a) <u>No</u>, ¿qué es PNSST?.</p> <p>b) Se ha escuchado sobre PNSST, pero <u>no hay más información</u> de ella.</p> <p>c) Hay <u>conocimiento básico sobre las modificaciones</u> que se implementarían con la entrada en vigencia de la política.</p> <p>d) Existe el <u>conocimiento pleno</u> sobre qué es y las modificaciones que se implementarán con la entrada en vigencia de la política.</p> <p>e) Existe el conocimiento pleno y la una preocupación permanente de los trabajadores y el empleador sobre las modificaciones que se implementarán, así como también la <u>inquietud de colaborar en la implementación</u> de ellas.</p>			
3	Incorporación de SST en negociación colectiva	“La Salud y Seguridad son incorporadas en los petitorios de contrato colectivo presentados por el sindicato al empleador”	
<p>a) <u>No, nunca se han incorporado</u> estos temas en los petitorios de contrato colectivo</p> <p>b) Se incorporan, sin embargo <u>son considerados irrelevantes</u> en los procesos de negociación</p> <p>c) Se incorporan, y <u>son considerados importantes</u> por la comisión negociadora</p> <p>d) Si, son incorporadas y la comisión negociadora <u>mantiene hasta el final la defensa de ellos</u></p> <p>e) Son incorporados, el petitorio además se construye con <u>enfoque de género, perspectivas por grupo etario</u>, y la comisión negociadora les da un carácter de suma importancia</p>			

4	Vinculación entre CPHS de diferentes empresas	“Existe un conocimiento o un trabajo de los CPHS más allá de la empresa misma, se generan sinergias con otros responsables de salud y seguridad, existe conocimiento de accidentes, prácticas, acciones en otras empresas”	
<p>a) <u>No, no existe</u> conocimiento del CPHS sobre otras empresas.</p> <p>b) Si, el CPHS conoce sobre otros comités a través de <u>circulares o revistas de difusión</u>.</p> <p>c) Si, el CPHS, posee información sobre prácticas o acciones de otros comité a través de <u>espacios formales como seminarios</u>.</p> <p>d) El CPHS <u>genera actividades con otros responsables de salud y seguridad</u>, conoce y se retroalimenta de otras experiencias en las acciones realizadas.</p> <p>e) Existe trabajo de CPHS más allá de la empresa, se generan sinergias con otros comités, existe intercambio de buenas prácticas, acciones de colaboración en otras empresas <u>de manera permanente</u>.</p>			
5	Fiscalización de organismos competentes	El empleador, los trabajadores y sus organizaciones al interior de la empresa, mantienen un diálogo permanente con las autoridades encargadas de fiscalizar y multar en el caso que sea necesario	
<p>a) No, <u>no hay conocimiento de autoridades</u> o encargados de fiscalización.</p> <p>b) No, si bien hay conocimiento de autoridades o encargados de fiscalización, <u>no hay diálogo con ellas</u>.</p> <p>c) Si, sin embargo este diálogo solo se genera en casos puntuales por dudas específicas o <u>problemas particulares</u>.</p> <p>d) Si, <u>se mantiene un diálogo con autoridades</u> encargadas de fiscalizar y multar en el caso que sea necesario</p> <p>e) Existe un trabajo coordinado e integrado entre el empleador, los trabajadores y sus organizaciones al interior de la empresa, para mantener un <u>diálogo permanente</u> con las autoridades desarrollando actividades en conjunto, charlas, talleres y resolución de problemas.</p>			
6	Responsabilidad civil de la empresa en caso de accidentabilidad	En caso de incidente o accidente, la empresa asume la responsabilidad que significa la condición de discapacidad temporal o permanente	
<p>a) No, el empleador <u>no asume responsabilidad</u>, buscando mecanismos para evitar su implicancia</p> <p>b) Si, solo por resoluciones judiciales la empresa asume la responsabilidad, pero <u>incumple con los fallos</u>.</p> <p>c) Si, solo por <u>resoluciones judiciales</u> la empresa asume la responsabilidad en caso de discapacidad temporal o permanente</p> <p>d) Si, existe un <u>protocolo establecido</u> y respetado por todos en caso de accidente que provoque incapacidad</p> <p>e) Siempre en caso de incidente o accidente, el empleador asume la responsabilidad que significa la condición de discapacidad temporal o permanente de los trabajadores, y <u>colabora más allá de las obligaciones legales que le competen</u>.</p>			

# EVALUACIÓN

I Prevención			
N°	RESP.	COEF.	MÁX.
1		3	
2		4	
3		2	
4		3	
5		3	
6		2	
7		2	
8		1	
<b>TOTAL</b>			

**20-40: insuficiente:** es difícil hablar de buenas condiciones de trabajo. Los trabajadores no están debidamente informados sobre los riesgos asociados a su ejercicio. En caso de algún accidente no hay preparación del comité o este se encuentra deslegitimado como organización. Es necesario avanzar rápidamente, porque se encuentran situaciones fuera de lo exigido por ley.

**40-80: esperado:** se cumplen las condiciones legales en materia de seguridad y salud. Es posible que se esté avanzando internamente para mejorar las condiciones. Sin duda, el empleador, los trabajadores y sus representantes, son conscientes de que es importante la prevención de accidentes y enfermedades profesionales. Muy bien, hay que seguir fortaleciéndose como empresa.

**80-100: excelente:** felicitaciones. Las actividades que realizan como empresa - empleador, trabajadores, organizaciones- conocen los riesgos, conocen las posibles consecuencias del ejercicio laboral y han iniciado una cultura de previsión. Felicitaciones a las organizaciones: Sindicato y CPHS, han aprendido a trabajar en conjunto, salvaguardando el interés mayor que es la protección y seguridad de todos y todas.

II Recuperación			
N°	RESP.	COEF.	MÁX.
1		5	
2		4	
3		6	
4		4	
5		1	
<b>TOTAL</b>			

**20-40: insuficiente:** Esperemos que ningún trabajador o trabajadora se accidente. Difícilmente se reincorporará a su actividad. El factor productivo también se verá afectado dado la repitencia de ese riesgo y el continuo escenario de accidentabilidad. Es necesario avanzar rápidamente, porque se encuentran situaciones bajo lo exigido por ley.

**40-80: esperado:** se cumplen las condiciones legales en materia de seguridad y salud. Es un escenario laboral donde los trabajadores están protegidos en caso de algún accidente. Sin duda, el empleador, los trabajadores y sus representantes son conscientes de que en caso de malograr, hay un respaldo para el trabajador. Muy bien, hay que seguir fortaleciéndose como empresa.

**80-100: excelente:** Felicitaciones. Además de estar agradecidos los trabajadores protegidos, los familiares de ellos están convencidos de que su ser querido se desarrolla laboralmente en un clima seguro y que en caso de un accidente, él o ella podrá regresar en la completa normalidad a sus funciones o continuar "tranquila/o" en caso de una lesión permanente.

III Incidencia			
N°	RESP.	COEF.	MÁX.
1		5	
2		4	
3		5	
4		2	
5		3	
6		1	
<b>TOTAL</b>			

**20-40: insuficiente:** es un escenario alienante para los trabajadores. Si bien, no es responsabilidad del empleador este ítem, es responsabilidad de los trabajadores organizarse y demandar por mejores condiciones de seguridad. Muy mal

**40-80: esperado:** los trabajadores y sus organizaciones de representación han avanzado en la incorporación de SST al quehacer sindical. El CPHS a través de los representantes de trabajadores se han empoderado de sus funciones y gozan de capacidades para debatir y plantear temas. Muy bien, es necesario seguir fortaleciéndose recíprocamente

**80-100: excelente:** Felicitaciones. El trabajo ya está en marcha. Con seguridad, la seguridad es un tema de conversación al interior de la asamblea. En la negociación están presente medidas para resguardar la integridad física de todos y todas. El CPHS sin duda ha hecho un muy buen trabajo y el sindicato ha acompañado su función. Felicitaciones



# Compuesto

ÍTEM	VALOR	COEF.	TOTAL
I		0.5	
II		0.2	
III		0.3	
<b>TOTAL</b>			

**20-40: insuficiente:** quisiéramos no trabajar allí. El modelo de trabajo es muy antiguo. Seguramente hay una tasa de accidentabilidad alta. Las organizaciones que representan a los trabajadores no pueden desarrollar bien sus funciones, o de realizarlas, estas no son bien miradas por los representados. Hay mucho que avanzar. Desde 2016 al firmar el convenio 187 de la OIT, Chile se compromete en avanzar hacia una cultura de previsión, la cual dependerá de todos y todas. CPHS y sindicatos serán muy importantes. Es fundamental informarse, participar y opinar. MSST es un espacio que busca difundir y apoyar a los trabajadores y sus representantes en este desafío. ACÉRCATE.

**40-80: esperado:** Estamos en sintonía. Las organizaciones ya conocen el trabajo, el empleador ha colaborado en el avance y la protección de sus trabajadores. Un modelo exitoso es aquel dónde además de generar ganancias y ser permanente cuida responsablemente de todos los componentes del ciclo, incluidos trabajadores y sus organizaciones. El diálogo permanente también debe haber sido parte de este crecimiento. Estamos en norma con la Ley. Hay que seguir fortaleciéndose y trabajando en conjunto. En MSST podrán encontrar espacios de información, charlas, talleres, seminarios y otros con los cuales seguir creciendo en esto llamado “Cultura de la Prevención”

**80-100: excelente:** Es un agrado y una alegría incontrolable que hayan alcanzado este puntaje. Sin duda la seguridad y la salud de los trabajadores no es un tema aislado para la empresa (trabajadores, empleador, sindicato, CPHS). Han desarrollado actividades innovadoras, han creado espacios de conversación e institucionalizado a la protección de los trabajadores en el quehacer laboral. Con seguridad han aplicado instrumentos de evaluación, han generado diálogos que los fortalecen. Si no lo han hecho, les invitamos a que difundan sus logros. Están preparados para hacer talleres, formar a nuevos dirigentes y miembros de CPHS. Quisiéramos como MSST.cl escuchar sus experiencias para poder difundirlas y colaborar con otros menos aventajados. FELICITACIONES..... merecen aplausos y vítores.

# EVALUACIÓN Y ANÁLISIS

La evaluación del presente instrumento se encuentra dividida en 3 partes.

La primera, es la medición individual de prácticas y acciones que fortalecen la cultura de la prevención. El cuestionario cuenta con un total de 19 preguntas separadas en 3 bloques:

- “Prevención”,
- “Recuperación” e
- “Incidencia”

Dentro de cada pregunta, compuesta por 5 alternativas, es posible advertir que estas se construyen en “bajo la norma” - “en relación con la ley” - “más allá de la ley (positivamente)”. Dada esas clasificaciones se infieren acciones a seguir.

En conjunto, las preguntas de los ítems “Prevención”, “Recuperación” e “Incidencia” generan una segunda medición. Esta permite conocer dentro del cuestionario debilidades o fortalezas en la construcción de la cultura de prevención.

La última evaluación, denominada “Compuesta”, se obtiene al combinar las 3 categorías anteriormente evaluada.

## Forma de evaluar:

Como se señalaba, cada una de las afirmaciones está compuesta por 5 alternativas: a / b / c / d / e. En una numeración simple, a cada letra o alternativa la reemplazamos por una valoración, así:

Alternativa	Valor
A	1
B	2
C	3
D	4
E	5

A continua, en las siguientes tablas, se agrega ese valor en cada respuesta bajo la columna “RESP” identificada por ítem y pregunta:

I Prevención			
N°	RESP.	COEF.	MÁX.
1		3	
2		4	
3		2	
4		3	
5		3	
6		2	
7		2	
8		1	
TOTAL			

II Recuperación			
N°	RESP.	COEF.	MÁX.
1		5	
2		4	
3		6	
4		4	
5		1	
TOTAL			

III Incidencia			
N°	RESP.	COEF.	MÁX.
1		5	
2		4	
3		5	
4		2	
5		3	
6		1	
TOTAL			

Como se observa, acompañada a cada columna “RESP”, existe la comuna “COEF” (coeficiente) el cual contiene un valor predefinido. Ese valor le da una jerarquía interna a cada respuesta. Por ejemplo, si bien es importante el régimen de contratación del o la persona siniestrada, posee una menor valoración que el desarrollo de un plan preventivo realizado por todos y todas (empleadores, trabajadores contratados por la empresa principal, subcontratados, y eventualmente temporales) o en el ítem “Recuperación”, el seguimiento de parte de los compañeros y empleador de la recuperación de un siniestrado es importante, el conocimiento de los procedimientos de investigación por parte del CPHS tiene mayor valoración. El valor de la respuesta, la multiplicamos por el coeficiente, y eso nos dará un valor el cual se agrega en la columna “MAX”. La suma de TODOS los valores de la columna nos da el valor final del ítem. Es importante señalar, que el mínimo en la suma es 20, y el máximo es 100.

## COMPUESTO:

Al igual que la forma de ingresar los datos de los ítems, para hacer la evaluación “COMPUESTA” es necesario tomar los valores individuales de cada evaluación anterior e ingresarla en la columna “VALOR” de la tabla siguiente:

ÍTEM	VALOR	COEF.	TOTAL
I		0.5	
II		0.2	
III		0.3	
<b>TOTAL</b>			

Como se observa, acompaña la columna “COEF” (coeficiente) el cual posee una valoración. Al igual que las tablas individuales, estos coeficientes son distintos, considerando, que si bien es importante entender las acciones relacionadas a la recuperación del o la trabajadora siniestrada, sin embargo, el plan de acción preventiva es una condición mayor para incidir en la salud y seguridad en el trabajo.

Para evaluar, incorporamos los valores, multiplicamos por el coeficiente y la suma de los productos (resultados de multiplicación) nos dará el total y resultado del “COMPUESTO”

Similar a las evaluaciones por ítems, el resultado variará entre 20 y 100

## Análisis de resultados:

La variación interna entre el valor mínimo y el máximo es de 80. Este valor está subdividido en 3 escalas:

- a) entre 20 y 40
- b) entre 41 y 80
- c) entre 81 y 100 (valores inclusive)

Como se observa, existe una tendencia hacia el centro -39 puntos sobre 80- el cual está caracterizado por una condición “esperada” de las prácticas de prevención.

Los bloques extremos -hacia abajo o arriba- suman 41 sobre 80-, sin embargo hay una leve tendencia hacia el extremo inferior, aseverando según lo señalado en el párrafo anterior, que el límite de “80”-“81” está en el límite entre lo exigido por la ley y las condiciones por sobre esas exigencias. A diferencia del comprendido entre los 20 y los 40pts, que para el caso I y II se encuentran fuera de la normativa legal.

Resumen:

### I Prevención

**20-40: insuficiente:** es difícil hablar de buenas condiciones de trabajo. Los trabajadores no están debidamente informados sobre los riesgos asociados a su ejercicio. En caso de algún accidente no hay preparación del comité o este se encuentra deslegitimado como organización. Es necesario avanzar rápidamente, porque se encuentran situaciones fuera de lo exigido por ley.

**40-80: esperado:** se cumplen las condiciones legales en materia de seguridad y salud. Es posible que se esté avanzando internamente para mejorar las condiciones. Sin duda, el empleador, los trabajadores y sus representantes, son consientes de que es importante la prevención de accidentes y enfermedades profesionales. Muy bien, hay que seguir fortaleciéndose como empresa.

**80-100: excelente:** felicitaciones. Las actividades que realizan como empresa -empleador, trabajadores, organizaciones- conocen los riesgos, conocen las posibles consecuencias del ejercicio laboral y han iniciado una cultura de prevención. Felicitaciones a las organizaciones: Sindicato y CPHS, han aprendido a trabajar en conjunto, salvaguardando el interés mayor que es la protección y seguridad de todos y todas.

### II Recuperación

**20-40: insuficiente:** Esperemos que ningún trabajador o trabajadora se accidente. Difícilmente se reincorporará a su actividad. El factor productivo también se verá afectado dado la repetencia de ese riesgo y el continuo escenario de accidentabilidad. Es necesario avanzar rápidamente, porque se encuentran situaciones bajo lo exigido por ley.

**40-80: esperado:** se cumplen las condiciones legales en materia de seguridad y salud. Es un escenario laboral donde los trabajadores están protegidos en caso de algún accidente. Sin duda, el empleador, los trabajadores y sus representantes son consientes de que en caso de malograr, hay un respaldo para el trabajador. Muy bien, hay que seguir fortaleciéndose como empresa.

**80-100: excelente:** Felicitaciones. Además de estar agradecidos los trabajadores protegidos, los familiares de ellos están convencidos de que su ser querido se desarrolla laboralmente en un clima seguro y que en caso de un accidente, él o ella podrá regresar en la completa normalidad a sus funciones o continuar “tranquila/o” en caso de una lesión permanente.

### III Incidencia

**20-40: insuficiente:** es un escenario alienante para los trabajadores. Si bien, no es responsabilidad del empleador este ítem, es responsabilidad de los trabajadores organizarse y demandar por mejores condiciones de seguridad. Muy mal

**40-80: esperado:** los trabajadores y sus organizaciones de representación han avanzado en la incorporación de SST al quehacer sindical. El CPHS a través de los representantes de trabajadores se han empoderado de sus funciones y gozan de capacidades para debatir y plantear temas. Muy bien, es necesario seguir fortaleciéndose recíprocamente

**80-100: excelente:** Felicitaciones. El trabajo ya está en marcha. Con seguridad, la seguridad es un tema de conversación al interior de la asamblea. En la negociación están presente medidas para resguardar la integridad física de todos y todas. El CPHS sin duda ha hecho un muy buen trabajo y el sindicato ha acompañado su función. Felicitaciones

### COMPUESTO

**20-40: insuficiente:** quisiéramos no trabajar allí. El modelo de trabajo es muy antiguo. Seguramente hay una tasa de accidentabilidad alta. Las organizaciones que representan a los trabajadores no pueden desarrollar bien sus funciones, o de realizarlas, estas no son bien miradas por los representados. Hay mucho que avanzar. Desde 2016 al firmar el convenio 187 de la OIT, Chile se compromete en avanzar hacia una cultura de previsión, la cual dependerá de todos y todas. CPHS y sindicatos serán muy importantes. Es fundamental informarse, participar y opinar. MSST es un espacio que busca difundir y apoyar a los trabajadores y sus representantes en este desafío. ACÉRCATE.

**40-80: esperado:** Estamos en sintonía. Las organizaciones ya conocen el trabajo, el empleador ha colaborado en el avance y la protección de sus trabajadores. Un modelo exitoso es aquel dónde además de generar ganancias y ser permanente cuida responsablemente de todos los componentes del ciclo, incluidos trabajadores y sus organizaciones. El diálogo permanente también debe haber sido parte de este crecimiento. Estamos en norma con la Ley. Hay que seguir fortaleciéndose y trabajando en conjunto. En MSST podrán encontrar espacios de información, charlas, talleres, seminarios y otros con los cuales seguir creciendo en esto llamado “Cultura de la Prevención”

**80-100: excelente:** Es un agrado y una alegría incontrolable que hayan alcanzado este puntaje. Sin duda la seguridad y la salud de los trabajadores no es un tema aislado para la empresa (trabajadores, empleador, sindicato, CPHS). Han desarrollado actividades innovadoras, han creado espacios de conversación e institucionalizado a la protección de los trabajadores en el quehacer laboral. Con seguridad han aplicado instrumentos de evaluación, han generado diálogos que los fortalecen. Si no lo han hecho, les invitamos a que difundan sus logros. Están preparados para hacer talleres, formar a nuevos dirigentes y miembros de CPHS. Quisiéramos como MSST.cl escuchar sus experiencias para poder difundirlas y colaborar con otros menos aventajados. FELICITACIONES..... merecen aplausos y vítores.