

ACHS

Taller Inventario de Comportamientos Críticos



C.C.C. Control de Comportamientos Críticos^{SMR}

POR UN TRABAJO SANO Y SEGURO

TALLER INVENTARIO DE COMPORTAMIENTOS CRITICOS

ESTE TALLER HA SIDO DISEÑADO
ESPECIALMENTE PARA UD.

FUNDAMENTACIÓN DEL TALLER

La Asociación Chilena de Seguridad ha desarrollado un enfoque conceptual y metodológico, denominado C.C.C. Control de Comportamientos Críticos, para ayudar a ejecutivos, supervisores y trabajadores a entender y avanzar en la solución de los problemas de seguridad en todos los ámbitos de su quehacer.

Este Taller Específico está dirigido a los ejecutivos, supervisores y trabajadores de manera que queden habilitados para participar en el proceso de ejecución del inventario de comportamientos críticos.

¡El éxito del Taller depende de Ud.!

Participe activamente

Comparta sus experiencias

Adquiera compromiso

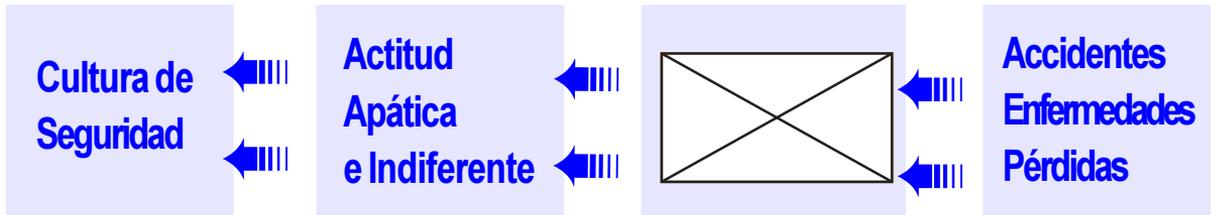
RECUERDE

LA SEGURIDAD ES UN VALOR PERSONAL

TALLER
INVENTARIO DE
COMPORTAMIENTOS CRÍTICOS

MÓDULO I
COMPORTAMIENTOS
PERMISIVOS

COMPORTAMIENTOS PERMISIVOS



Cultura de Seguridad

Conjunto de principios, percepciones y creencias que comparten los miembros de una organización respecto a la prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales sobre los cuales se constituye el decidir de la gestión de prevención de riesgos.

Actitud de Seguridad

Es la predisposición personal para identificar y modificar los comportamientos permisivos.

Comportamientos Permisivos

Es aquello que debemos hacer y que permitimos que no se haga o aquello que debemos omitir y que permitimos que se realice.

RELACIÓN CULTURA DE SEGURIDAD Y ACTITUD

Frecuentemente, la cultura de seguridad aceptada y compartida por todos los niveles de la organización, genera en sus componentes una actitud apática e indiferente para participar en la gestión preventiva generada al interior de ella.

Esta actitud se manifiesta porque la cultura genera en la mayoría de los componentes de la organización una percepción íntima que los accidentes es un problema de los demás: **«Es un acontecimiento que a mi no me va a suceder».**

Los accidentes en general y los accidentes del trabajo en particular se perciben como acontecimientos **ajenos o alejados de nuestro interés personal**. No pensamos y no nos imaginamos que nos pueden ocurrir a nosotros y a nuestros seres queridos y es por eso que no tenemos el hábito de identificar los riesgos inherentes a las actividades que realizamos diariamente. Los miles de niños quemados al año en sus casas bajo el cuidado de sus padres, es un ejemplo de esta percepción interna que tenemos cada uno de nosotros, pues es la única explicación lógica del hecho que una madre que es capaz de dar su vida por sus hijos, no tiene el interés suficiente o es incapaz de prevenir o evitar que sus hijos se quemen, electrocuten o se intoxiquen por remedios mal guardados.

COMPORTAMIENTOS PERMISIVOS

Comúnmente esta actitud apática e indiferente generada por la cultura de seguridad en los componentes de una organización genera una permisividad cultural que se manifiesta en la práctica en «**Comportamientos Permisivos**» de ejecutivos, supervisores y trabajadores.

Esta permisividad está presente en mayor o menor grado en todos los niveles de la organización: ejecutivos, mandos medios, supervisores, trabajadores, comités de seguridad, brigadas contra incendio y expertos en prevención de riesgos.

Los ejecutivos permiten que se desarrolle una gestión preventiva insuficiente en la organización.

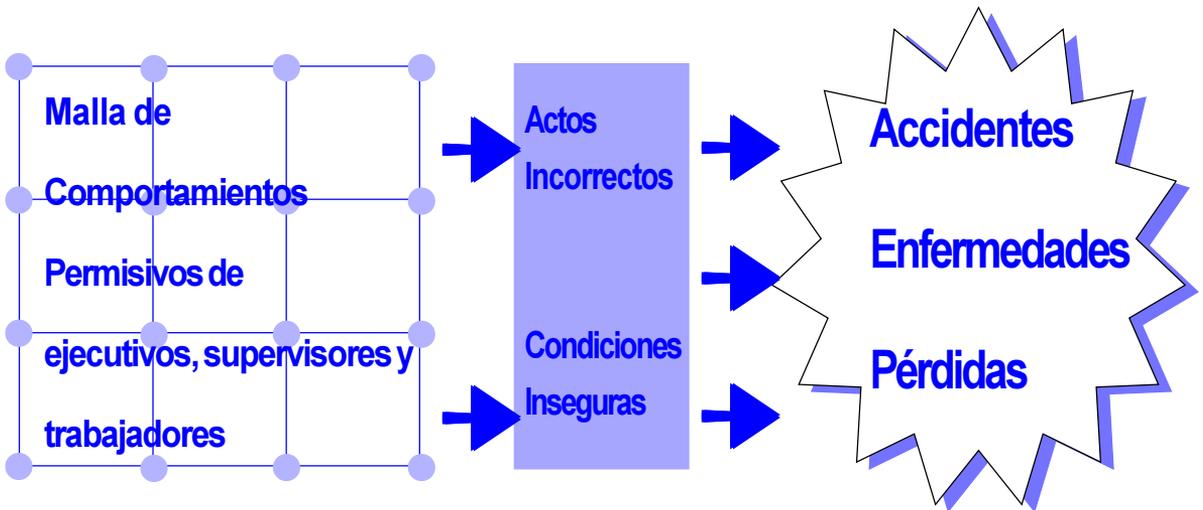
Los ejecutivos y supervisores permiten que los trabajadores cometan actos incorrectos.

Los ejecutivos y supervisores permiten que se generen y se mantengan condiciones inseguras en los lugares de trabajo.

Los trabajadores permiten que sus compañeros cometan actos incorrectos y se autoperciben cometerlos ellos mismos.

Los trabajadores permiten que en sus lugares de trabajo se generen y mantengan condiciones inseguras.

MALLA DE COMPORTAMIENTOS PERMISIVOS



Si miramos la generación de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales desde el punto de vista del modelo cultural, podemos decir que los actos incorrectos y las condiciones inseguras son el producto final de una malla de comportamientos permisivos de ejecutivos, supervisores y trabajadores que permiten finalmente la repetición de estos actos y la permanencia de condiciones, que en algún momento producirán el accidente o enfermedad profesional.

TRABAJO DE GRUPO

RELACIONES EXISTENTES ENTRE ACTITUD Y COMPORTAMIENTOS DE SEGURIDAD

ASEVERACIÓN	Comparto		
	Totalmente	Parcialmente	No la comparto
1. Los trabajadores que tienen buenas actitudes de seguridad no incurren en comportamientos peligrosos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Nuestro sentido común nos indica que una buena actitud hacia la seguridad nos garantiza un comportamiento seguro.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. La mayoría de los esfuerzos de la gestión preventiva, se basan demasiado en medidas de ajuste de actitudes como son las reglas de seguridad, el entrenamiento para mejorar actitudes, los procedimientos y las reuniones, los cuales no garantizan un comportamiento seguro.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Los trabajadores necesitan saber qué comportamientos específicos les ayudarán a controlar los accidentes, enfermedades y pérdidas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. El enfoque de seguridad basado en el comportamiento da buenos resultados porque se fundamenta en la participación activa de los trabajadores.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

1. Los trabajadores que tienen buenas actitudes de seguridad no incurren en comportamientos peligrosos.

Roberto es un trabajador modelo, pero acaba de sufrir un accidente en el trabajo. La planta había operado casi 3 meses de trabajo sin una lesión incapacitante, hasta que ocurrió la de Roberto. El, había desarrollado con éxito todo el entrenamiento en prevención de accidentes. Sólo un mes atrás había dirigido una reunión de seguridad y hablado sobre el empeño que ponía para trabajar con seguridad. Era conocido como un buen trabajador.

¿Cómo pueden estos trabajadores tener tan buenas actitudes por una parte y, por la otra, incurrir en comportamientos incorrectos?

Esta combinación de buena actitud y mal desempeño aparentemente no es coherente. Debemos, justificadamente, saber cuál es el motivo.

2. Nuestro sentido común nos indica que una buena actitud hacia la seguridad es garantía de un comportamiento seguro.

Efectivamente nuestro sentido común nos indica que una buena actitud hacia la seguridad es garantía de un comportamiento seguro o no permisivo, pero la realidad nos indica que las actitudes generales hacia la seguridad no aseguran lo que esa misma gente hará cuando deba enfrentar situaciones específicas.

3. La mayoría de los esfuerzos de la gestión preventiva se basan demasiado en medidas de ajuste de actitudes como son las reglas de seguridad, el entrenamiento para mejorar actitudes, los procedimientos y las reuniones, los cuales no garantizan un comportamiento seguro.

Para entender mejor el alcance de esta aseveración analizaremos lo que pasa en las reuniones de seguridad, que es similar a las otras medidas que se toman para el ajuste de actitudes.

En las reuniones de seguridad donde se tratan temas generales, los ejecutivos, supervisores y trabajadores normalmente manifiestan una actitud positiva frente a la seguridad.

Efectivamente en las reuniones generales de seguridad los participantes manifiestan la intención de colaborar con la seguridad del departamento, sección o taller. Pero cuando están en el lugar de trabajo, estas buenas intenciones sólo quedan en eso y no se llevan a la práctica. El problema radica en que ante la ausencia de definiciones de comportamientos específicos asociados con los riesgos analizados, cada persona tendrá su interpretación individual sobre la forma de trabajar con seguridad. Esta situación se da en las reuniones de todos los niveles de la organización.

Para obtener resultados eficaces basados en compromisos personales, se deben basar en acuerdos sobre comportamientos específicos que son críticos para la seguridad de una sección o taller.

4. Los trabajadores necesitan saber qué comportamientos específicos le ayudarán a controlar los accidentes, enfermedades y pérdidas.

Basados en el análisis del punto anterior podemos, afirmar que los ejecutivos, supervisores y trabajadores necesitan saber qué comportamientos específicos permitirán controlar los accidentes y enfermedades profesionales. La mejor manera de tener una información confiable para una sección o taller de los comportamientos críticos de seguridad, es realizar un inventario de comportamientos críticos con la participación de todos los niveles.

5. El enfoque de seguridad basado en el comportamiento da buenos resultados porque se fundamenta en la participación activa de los trabajadores.

Efectivamente, la mejor forma de reforzar los comportamientos de seguridad es involucrar a los trabajadores en el proceso de especificación de los comportamientos críticos.

C.C.C. Control de Comportamientos Críticos

TALLER INVENTARIO DE COMPORTAMIENTOS CRÍTICOS

MÓDULO II

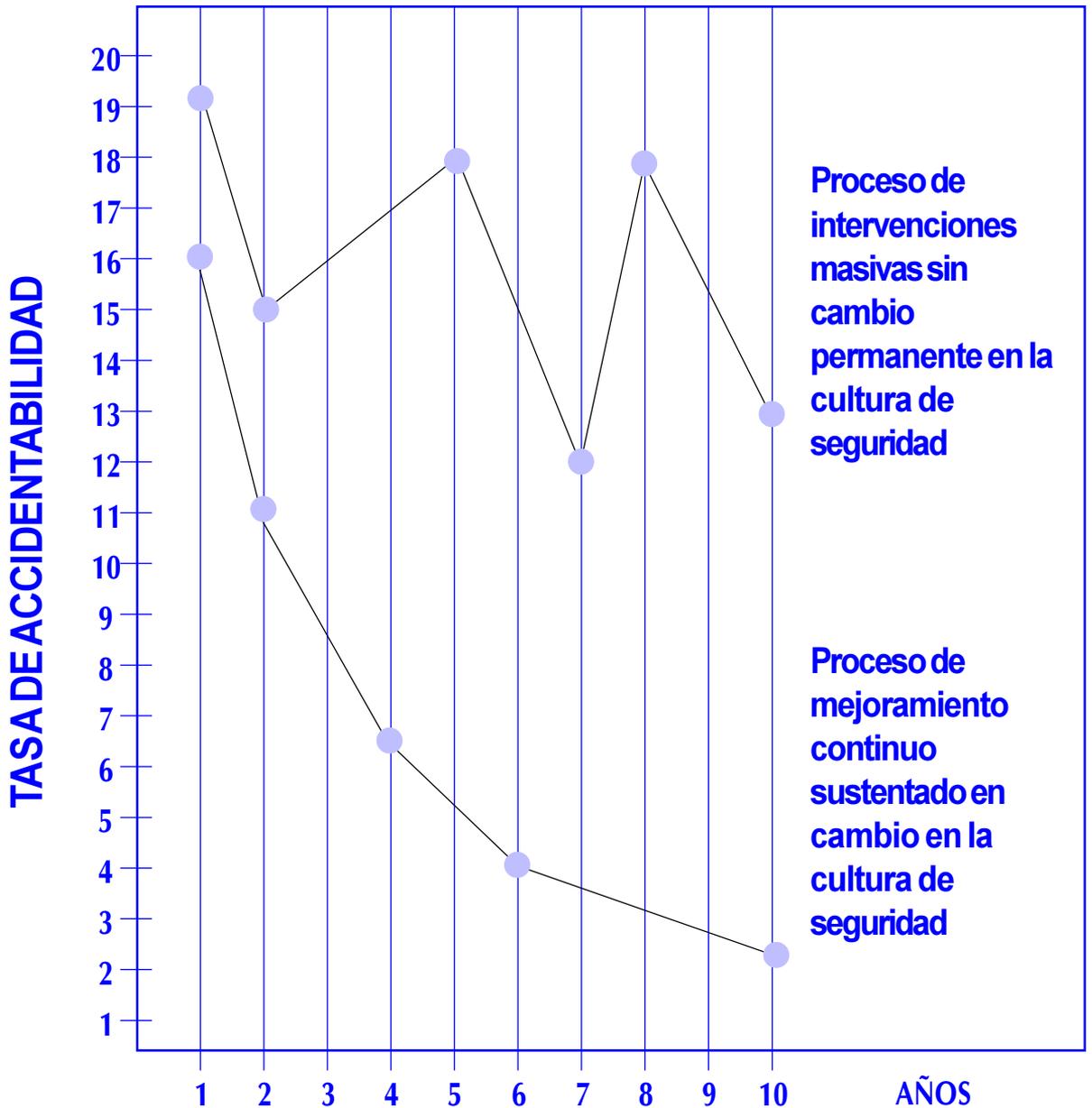
RELACIONES EXISTENTES ENTRE CULTURA DE SEGURIDAD Y COMPORTAMIENTOS

Se pueden generar cambios temporales de la cultura de seguridad y de comportamientos a través de intervenciones masivas orientadas al ajuste de actitudes de seguridad, medibles en términos de Tasa de Riesgo y Tasa de Accidentabilidad. Este proceso de ajuste normalmente utilizado en las organizaciones no permite generar cambios significativos en la cultura de seguridad, que es lo que debe sustentar el mejoramiento continuo de la seguridad. Como este sustento cultural es muy débil, se produce lo que nosotros denominamos «Efecto del Elástico Cultural». Este efecto se visualiza en la práctica porque los resultados positivos obtenidos vuelven a su situación original luego de transcurrido un período de tiempo.

En el ejemplo del gráfico de la página 14 se muestra los resultados tipo diente de sierra para intervenciones masivas sin cambio de la cultura de seguridad y el gráfico del proceso de mejoramiento continuo. Estos tipos de gráfico son modelos esperados, basados en análisis de antecedentes y experiencias de varios años de empresas exitosas en seguridad y en aquellos con altos y bajos en los resultados de Tasa de Riesgo y Tasa de Accidentabilidad.

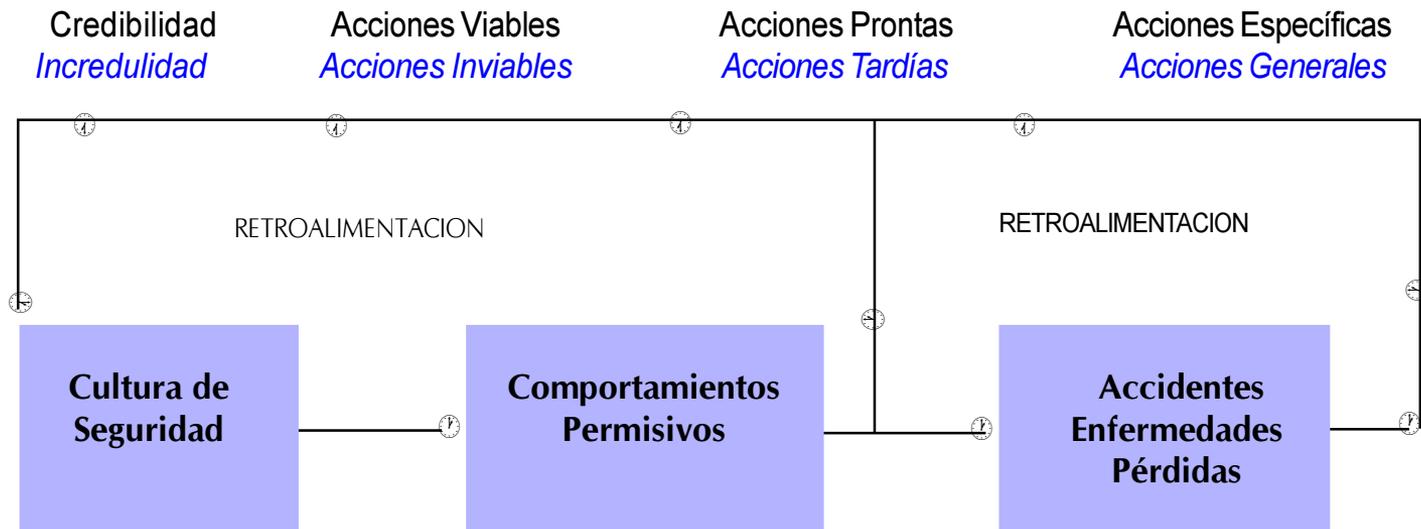


MODELOS DE TENDENCIA DE LA TASA DE ACCIDENTABILIDAD



En el ejemplo del gráfico se muestra la evolución de la accidentabilidad en un proceso de intervenciones masivas sin cambio de la cultura de seguridad y en un proceso de mejoramiento continuo sustentado en cambios de la cultura de seguridad.

PROCESO DE RETROALIMENTACIÓN DE LA CULTURA DE SEGURIDAD



ANÁLISIS DEL PROCESO DE RETROALIMENTACIÓN

El esquema del cuadro representa el modelo del proceso de retroalimentación de la cultura de seguridad, del cual podemos sacar las siguientes conclusiones.

- El proceso de retroalimentación de la cultura de seguridad es **proactivo** cuando se realiza o se activa antes que ocurran los accidentes.
- El proceso de retroalimentación de la cultura de seguridad es **reactivo** cuando se realiza o se activa después que ocurran los accidentes.

El modelo plantea que cuando las acciones realizadas son generales, tardías e inviables, generan incredulidad en la gestión preventiva y por lo tanto alimentan negativamente a la cultura de seguridad. Desgraciadamente en la práctica, en muchas de las empresas se desarrolla una gestión preventiva con características negativas, por lo cual la probabilidad de cambios permanentes de la cultura de seguridad es muy escasa.

El modelo plantea que cuando las acciones realizadas son específicas, prontas y viables genera credibilidad en la gestión preventiva y por lo tanto alimenta positivamente a la cultura de seguridad y la posibilidad de cambios permanentes en ella.

BASES DEL MODELO DE GESTIÓN PREVENTIVA BASADA EN EL COMPORTAMIENTO

Por el sólo hecho que un trabajador tenga y exprese una fuerte actitud en favor de la seguridad, no garantiza que éste se va a comportar de una manera segura, es sólo una manifestación de intenciones.

Los comportamientos se pueden observar y evaluar, por lo tanto se pueden dirigir y controlar, mientras que la tarea de cambiar actitudes es poco clara y difusa.

Muchos esfuerzos bien intencionados que se realizan en favor de la seguridad se malogran porque se basan demasiado en reforzamientos para mejorar actitudes tales como, reglas de seguridad, los procedimientos, las reuniones y otros, las cuales no garantizan la generación de comportamientos no permisivos.

Hay una fuerte relación entre comportamientos y cultura de seguridad. Los comportamientos permisivos retroalimentan la cultura negativamente y los comportamientos no permisivos la retroalimentan positivamente, lo que en definitiva facilita el cambio en la cultura de seguridad, que es el factor que permite sustentar un proceso de mejoramiento continuo de la seguridad.

El modelo permite orientar la cultura de seguridad hacia la identificación de comportamientos permisivos específicos. Permite evaluar y corregir la presión del grupo y reforzar la intención personal de realizar comportamientos específicos y seguros (no permisivos).

TRABAJO DE GRUPO

ANÁLISIS DE CASOS

ANÁLISIS DE CASO 1

Loreto con su hijo de 6 meses en brazos, está tomando once con su madre y su tía. Usted entra en ese momento y le informa a Loreto que en Chile miles de niños se queman en brazos de sus madres, tías y abuelas al estar tomando té caliente.

1. Cuál de todas estas alternativas cree que asume Loreto ante esta información:

1.1 Gracias por darme esta información que me permitirá controlar un riesgo que evitará que mi hijo se quemé.

1.2 Te creo, pero considero que con el niño en brazos, igual puedo tomar té y evitar que se quemé.

1.3 Considero que es una exageración tu planteamiento.

2. Cuál es la creencia íntima que compartían las mamás a las cuales se les quemaron sus hijos al ingerir líquidos calientes con ellos en brazos.

2.1 En realidad al tomar té con mi hijo en brazos, estoy creando una posibilidad de quemarlo.

2.2 En realidad los accidentes les suceden a los demás.

2.3 Como voy a tener tan mala suerte que me ocurra a mí.

ANÁLISIS DE CASO 2

Pedro, trabajador de la sección mantención sufrió un accidente, porque al esmerilar una pieza sin lentes de seguridad le saltó una partícula al ojo. Su jefe directo Juan, no realizó la investigación del accidente y el asesor de prevención de riesgos no la solicitó.

1. Identifique los comportamientos permisivos de este caso.

- a. _____

- b. _____

- c. _____

2. ¿En qué forma cree que la cultura de seguridad de los trabajadores del Taller percibe estos comportamientos permisivos?

	Comparto		
	Totalmente	Parcialmente	No la comparto
2.1 Al jefe y a la empresa no le interesa la seguridad de los trabajadores, ni siquiera investigan los accidentes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.2 El experto en prevención de riesgos sólo se dedica al papeleo, ni siquiera apareció por el taller para investigar el accidente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.3 Los trabajadores somos víctimas de jefes que no les interesa la seguridad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C.C.C. Control de Comportamientos Críticos

TALLER INVENTARIO DE COMPORTAMIENTOS CRÍTICOS

MÓDULO III INVENTARIO DE COMPORTAMIENTOS CRÍTICOS

SE DEBE ENTENDER COMO COMPORTAMIENTOS CRÍTICOS, AQUELLOS QUE TIENEN UN POTENCIAL DE PRODUCIR ACCIDENTES, ENFERMEDADES PROFESIONALES Y/O PÉRDIDAS.

Podemos identificar 3 tipos de comportamientos críticos en función de su gravedad potencial.

Gravemente Críticos : Aquellos comportamientos que tienen un potencial de producir accidentes graves como muertes, explosiones, incendios, incapacidades permanentes, y amputaciones traumáticas.

Moderadamente Críticos : Aquellos comportamientos que tienen un potencial de producir accidentes con incapacidad temporal (lesiones que se recuperan totalmente) como fracturas, lumbagos, heridas cortantes y tec moderado.

Levemente Críticos : Aquellos comportamientos que tienen un potencial de producir accidentes leves como heridas, contusiones que requieren sólo atención de primeros auxilios.

TRABAJO DE GRUPO

CALIFIQUE LOS COMPORTAMIENTOS CRÍTICOS SIGUIENTES

ASEVERACIÓN	Gravemente Críticos			Moderadamente Críticos			Levemente Críticos		
1. Realizar sobreesfuerzo al levantar cajas.	<input type="checkbox"/>								
2. Supervisor que permite que los operadores de grúa horquilla conduzcan a exceso de velocidad.	<input type="checkbox"/>								
3. Trabajar sin lentes de seguridad donde se requiere.	<input type="checkbox"/>								
4. Correr por los pasillos de tránsito.	<input type="checkbox"/>								
5. Fumar en la puerta de bodega de inflamables.	<input type="checkbox"/>								
6. Tomar una postura incorrecta al digitar.	<input type="checkbox"/>								
7. Meter la mano en el punto de operación de una prensa de 200 toneladas.	<input type="checkbox"/>								
8. Realizar operación de corte y soldadura sin la autorización respectiva.	<input type="checkbox"/>								

¿QUÉ ES UN INVENTARIO DE COMPORTAMIENTOS CRÍTICOS?

EL INVENTARIO DE COMPORTAMIENTOS CRÍTICOS, ES UN PROCESO PARTICIPATIVO DE EJECUTIVOS, SUPERVISORES Y TRABAJADORES, CON EL OBJETO DE IDENTIFICAR AQUELLOS COMPORTAMIENTOS QUE TIENEN POTENCIAL DE PRODUCIR ACCIDENTES DEL TRABAJO, ENFERMEDADES PROFESIONALES Y/O PÉRDIDAS.

Un inventario de comportamientos críticos debe cumplir con 2 requisitos básicos:

- Debe ser un proceso participativo activo de ejecutivos, supervisores y trabajadores, que permita recibir el aporte de la experiencia de estos niveles en toda la organización.
- Debe ser dirigido por el equipo de gestión de seguridad de la organización, el que debe garantizar el buen desarrollo del inventario de comportamientos críticos.

OBJETIVOS DEL INVENTARIO DE COMPORTAMIENTOS CRÍTICOS

- **Identificar** los comportamientos permisivos de ejecutivos, supervisores y trabajadores.
- **Retroalimentar** positivamente la cultura de seguridad.
- Permitir la **participación** efectiva de ejecutivos, supervisores y trabajadores en el proceso de la identificación de los comportamientos críticos.
- **Mejorar continuamente** el desempeño individual de seguridad.
- Generar **acciones específicas y viables** para mejorar los comportamientos permisivos.
- Lograr el **compromiso personal** de ejecutivos, supervisores y trabajadores.

1. Definir Políticas

2. Talleres de Capacitación

3. Encuesta de Seguridad

4. Llenar Formulario de Inventario

1. DEFINIR POLÍTICAS

El nivel ejecutivo debe definir políticas claras y precisas con respecto al desarrollo del inventario de comportamientos críticos.

Las declaraciones que hacen los ejecutivos, deben generar expectativas de acciones específicas. Estas políticas deben indicar al menos que:

- Es necesario que el equipo de gestión de seguridad asuma la misión de garantizar que el inventario de comportamientos críticos se realice y llegue a formar parte de la cultura de la organización.
- El inventario de comportamientos críticos debe entenderse como un proceso de participación de ejecutivos, supervisores y trabajadores, en el cual se recogerá la experiencia y sabiduría de cada uno de estos niveles.
- Es necesario realizar una encuesta personal de seguridad para recoger la información acumulada por la experiencia de ejecutivos, supervisores y trabajadores.
- Es necesario capacitar a través de talleres participativos a todo el personal que se encuestará, como también a ejecutivos y supervisores.

2. TALLERES DE CAPACITACIÓN

La capacitación de supervisores y trabajadores, se debe entender como un proceso entre adultos, es decir, es una relación horizontal entre un relator experimentado y los participantes con experiencia laboral, de esta manera se capacita a través de una efectiva participación por medio de «Talleres C.C.C. de Seguridad», de acuerdo a metodología aplicada por la Asociación Chilena de Seguridad. La capacitación pedagógica tradicional entre un relator y un auditorio pasivo, debe necesariamente ser reemplazada por la metodología del taller, que permite generar participación efectiva y compromisos personales.

Los Talleres C.C.C. tienen tres objetivos muy claros:

- A. Hacer visible la Cultura de Seguridad de la organización a los participantes.
- B. Que los participantes queden habilitados para reconocer los comportamientos permisivos que se generan en la organización.
- C. Que los participantes adquieran compromisos personales viables y medibles.

Este proceso educacional y motivacional, vía taller debe partir obviamente con las áreas más críticas, pero debe involucrar el 100% de los trabajadores.

Los Talleres C.C.C. recomendados para prepararse para realizar el inventario son: el Taller de Identificación de Riesgos y el Taller de Inventario de Comportamientos Críticos.

3. ENCUESTA PERSONAL DE SEGURIDAD

La utilización de la encuesta de experiencia personal de la seguridad tiene como objeto facilitar la obtención de la información sobre los riesgos que perciben los ejecutivos, supervisores y trabajadores con sus comportamientos permisivos asociados.

En la utilización de la encuesta se distinguen 3 etapas:

Preparación de la Encuesta

Ejecución de la Encuesta

Análisis de la Encuesta

En el módulo IV Encuesta de Experiencia Personal de la Seguridad, analizaremos en detalle cada una de estas etapas del proceso. También analizaremos la preparación del Informe de inventario de comportamientos críticos.

4. LLENAR FORMULARIO DEL INVENTARIO DE COMPORTAMIENTOS CRÍTICOS

El resultado del análisis de la encuesta personal se lleva a un sencillo formulario de comportamientos críticos que se analizará en el módulo IV.

C.C.C. Control de Comportamientos Críticos

TALLER
INVENTARIO DE
COMPORTAMIENTOS CRÍTICOS

MÓDULO IV
ENCUESTA DE
EXPERIENCIA PERSONAL
DE LA SEGURIDAD

PREPARACIÓN DE LA ENCUESTA

La preparación de la encuesta debe ser responsabilidad del Equipo de Gestión quien puede utilizar como referencia el módulo de encuesta de opinión personal de la seguridad, que se muestra en las páginas siguientes:

La encuesta debe estar orientado a obtener información sobre:

- Tareas con riesgo de accidentes fatales
- Tareas con riesgo potencial de generar incendio
- Tareas con riesgo potencial de generar accidentes graves
- Tareas con riesgo potencial de generar accidentes moderados
- Antecedentes sobre accidentes ocurridos

El equipo de gestión de seguridad deberá adecuar esta encuesta a las necesidades específicas de la Empresa.

C.C.C.

Control de Comportamientos Críticos

Area :

Supervisor :

Preparado por : _____

Años de Experiencia : _____

Cargo : _____

Fecha : _____

PERCEPCIÓN DE LOS RIESGOS EN EL LUGAR DE TRABAJO

1.- PELIGROS CON RIESGO DE MUERTE.

Identifique aquellas tareas que tienen un potencial de peligro de muerte como son:

	SI	NO
1. Trabajos en Altura.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Trabajos Eléctricos Peligrosos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Operación de Equipos Peligrosos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Apilamiento inestable de Material en Altura.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Manipulación de Gases a presión.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Otras tareas. (especifique en observaciones).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

OBSERVACIONES: (detalle los trabajos identificados) _____

2.- TAREAS CON RIESGO POTENCIAL DE INCENDIO.

Identifique aquellas tareas, actos o condiciones que tienen potencial de generar incendios y explosiones.

	SI	NO
1. Manipulación de Líquidos Inflamables.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Instalaciones eléctricas sobrecargadas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Extintores obstruidos o en mal estado.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Almacenamiento inadecuado de líquidos inflamables.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. No se respeta prohibición de fumar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Almacenamiento inadecuado de papel.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Operaciones de corte y soldadura.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Trasvasije de líquidos inflamables.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Fuentes de ignición.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

OBSERVACIONES: (detalle las tareas, actos o condiciones) _____

3.- TAREAS, ACTOS Y CONDICIONES QUE PUEDEN GENERAR ACCIDENTES GRAVES (ATRAPAMIENTOS, AMPUTACIONES TRAUMATICAS) O ENFERMEDADES PROFESIONALES.

Identifique aquellas tareas, actos y condiciones que tienen potencial de generar accidentes graves o Enfermedades Profesionales y/o pérdidas.

	SI	NO
1. Maquinarias sin protección de sus partes móviles.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Conducir Grúa - Horquilla a exceso de velocidad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Manipulación Inadecuada de líquidos corrosivos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Reparar equipo eléctrico sin autorización.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Usar equipo de música personal en el trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Introducir las manos en puntos de operación de máquinas en movimiento.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Lubricar o reparar equipos en movimiento.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Trabajos en prensas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Trabajos de regulación de equipos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Trabajos con sustancias corrosivas o tóxicas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Trabajos con movimiento repetitivo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Posturas de trabajo inadecuadas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Condiciones ambientales calurosas o frías.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. No usar elementos de protección personal.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Otros. (especifique en observaciones).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

OBSERVACIONES: (detalle las tareas, actos o condiciones) _____

4.- IDENTIFIQUE TAREAS, ACTOS Y CONDICIONES QUE TIENEN POTENCIAL DE GENERAR ACCIDENTES.

Como son:

	SI	NO
1. Orden y limpieza deficiente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Pasillos de tránsito obstruidos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Pasillos de tránsito con aceite, grasa o agua.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Manejo inadecuado de materiales.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Trabajar sin lentes de seguridad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Realizar sobreesfuerzo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Tomar postura inestable (encaramarse en estanterías y otros).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. No usar guantes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. No usar zapatos de seguridad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Trabajar con elementos cortantes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Correr por pasillos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Usar superficies inestables.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Alumbrado deficiente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Materiales sobresalientes del suelo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Superficies de trabajo inadecuadas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Pallet en mal estado.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Hoyos en los pasillos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Materiales botados en los pasillos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Otros (especifique en observaciones).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

OBSERVACIONES: (detalle trabajos identificados) _____

5.- RELATE AQUELLOS ACCIDENTES QUE UD. HA TENIDO CONOCIMIENTO:

RELATO 1: _____

RELATO 2: _____

RELATO 3: _____

RELATO 4: _____

La ejecución de la encuesta debe considerar los siguientes aspectos:

- Se debe realizar en forma masiva por área.
- El personal de trabajadores y supervisores del área debe previamente haber recibido la capacitación de los Talleres C.C.C. Identificación de Riesgos y el Taller de Inventario de Comportamientos Críticos.
- La encuesta debe ser personalizada, se recomienda entregarla en forma individual con una carta explicativa de los objetivos y metodología de la encuesta.
- Se debe fijar un plazo para la ejecución.
- Las encuestas deben ser retiradas personalmente por el jefe directo, quien debe interiorizarse del contenido de cada encuesta.
- Las encuestas deben ser analizadas en el área. Se preparará informe de inventario por cada área utilizando el formulario que se indica en página 39.

ES CONVENIENTE QUE EL PROCESO SE REALICE PAULATINAMENTE POR ÁREA A MEDIDA QUE SE VAYA CUMPLIENDO CON EL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN.

ANÁLISIS DE LA ENCUESTA

El análisis de la encuesta tiene como objetivos los siguientes:

- Analizar los riesgos identificados en las encuestas.
- Identificar los comportamientos permisivos asociados a los riesgos.
- Identificar las tareas donde se generan los riesgos.
- Calificar los riesgos de acuerdo al criterio planteado en el modulo III en:
 - Gravemente crítico
 - Moderadamente crítico
 - Levemente crítico
- Llenar el Formulario de Inventario de Comportamientos Críticos de acuerdo al formulario que se indica en la página siguiente.

FORMULARIO DE INVENTARIO DE COMPORTAMIENTOS CRITICOS

Departamento:		Sección:		Proceso:				
Nº Trabajadores:	Periodicidad:	diaria	<input type="checkbox"/> manal	<input type="checkbox"/> mensual	<input type="checkbox"/> bimensual	<input type="checkbox"/> trimestral	<input type="checkbox"/> semestral	<input type="checkbox"/> anual
RIESGOS		COMPORTAMIENTOS PERMISIVOS			CRITICIDAD			
OBSERVACIONES:								

