

**Instrucciones:**

- Debe contestar este cuestionario individualmente, no en grupo.
- Conteste si es cierto y escriba cual es el medio para verificar la información (p.ej. Si existe un manual físico, un comunicado o algún elemento concreto en donde se verifique la información).

**Este cuestionario será contestado por:**

- Un representante de la organización (Gerencia, Director o Alto Mando).
- Un representante del departamento de prevención (o de RRHH en su defecto).
- Un representante de trabajadores (Sindicato).
- Un representante del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.
- *(En caso que la empresa tenga más de 100 trabajadores)* Un trabajador al azar que no sea parte de sindicato o CPHS.

Razón social de la organización: \_\_\_\_\_

RUT: \_\_\_\_\_

Dirección: \_\_\_\_\_

N° de Trabajadores: \_\_\_\_\_

Giro: \_\_\_\_\_

Publica o Privada: \_\_\_\_\_

Cargo Encuestado: \_\_\_\_\_

CIU: \_\_\_\_\_

1 DIMENSIÓN ESTABILIDAD DEL EMPLEO			SI	NO	Medio de verificación
1.	V1	Todos los contratos son de tipo indefinidos.			
2.	V2	Existe un porcentaje de contratos por obra o faena.			
3.	V3	Todos los contratos están escriturados.			
4.	V4	Existe un porcentaje de trabajadores subcontratados.			
5.	V5	Existen trabajadores contratados a tiempo parcial.			
6.	V6	Han ocurrido despidos en forma regular en el último año.			
7.	V7	Existen puestos de trabajo que son temporales.			
8.	V8	La mayor parte del salario de los trabajadores es fija.			
9.	V9	La organización ha tenido reducción de personal frecuente y no programada.			

2 DIMENSIÓN AUSENTISMO POR ENFERMEDAD			SI	NO	Medio de verificación
10.	V1	La organización posee un registro formal de ausencias por enfermedad.			
11.	V2	La organización conoce las principales causas de ausencias por enfermedad.			
12.	V3	El ausentismo por enfermedad en el último año se ha caracterizado por una: (a) Alza. (b) Reducción. (c) Mantención.	a   b   c		
13.	V4	La organización ha implementado medidas de apoyo para reducir el ausentismo por enfermedad.			
14.	V5	La organización ha implementado medidas de apoyo para facilitar el retorno de trabajadores después de una ausencia por enfermedad.			
15.	V6	Las licencias por enfermedad son predominantemente de: (a) Menos de 10 días. (b) Más de 10 días.	a   b		
16.	V7	La organización implementa medidas salariales como los/as trabajadores/as que tienen alto ausentismo.			
17.	V8	Se han realizado estudios en relación a las causas más importantes de ausentismo.			

3.1 DIMENSIÓN POLÍTICAS Y ACTIVIDADES PREVENTIVAS DE SALUD Y BIENESTAR EN EL TRABAJO (En toda organización)			SI	NO	Medio de verificación
18.	V1	La organización cuenta con un reglamento de higiene y seguridad.			
19.	V2	La organización cumple con las obligaciones legales básicas. (CPHS – Dpto. prevención de Riesgos).			
20.	V3	La organización ejecuta un programa regular de información de los riesgos del trabajo.			
21.	V4	Existe un programa escrito para la prevención de riesgos del trabajo.			
22.	V5	En el último año se hizo una evaluación formal y/o mediciones de los riesgos del trabajo.			
23.	V6	Los trabajadores han recibido atención médica preventiva de acuerdo a los riesgos existentes, en el marco de la Ley 16.744			
24.	V7	Existe un programa de bienestar para todos los trabajadores.			
25.	V8	Se han tomado medidas para que todos conozcan los beneficios del programa de bienestar.			
26.	V9	Se promueve y facilita que los trabajadores hagan uso del examen preventivo de salud.			
27.	V10	La organización lleva la información básica para el cómputo de las tasas de frecuencia y de gravedad de los accidentes y enfermedades profesionales.			

<b>3.2 DIMENSIÓN POLÍTICAS O ACTIVIDADES PREVENTIVAS DE SALUD Y BIENESTAR EN EL TRABAJO (En organizaciones con más de 25 trabajadores)</b>			<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>Medio de verificación</b>
28.	V1	Funciona el Comité Paritario de Higiene y Seguridad.			
29.	V2	El CPHS asesora e instruye a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección.			
30.	V3	El CPHS vigila el cumplimiento tanto por parte de la organización como de los trabajadores de las medidas de prevención.			
31.	V4	El CPHS investiga las causas de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan en la organización.			
32.	V5	El CPHS indica la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirvan para la prevención de riesgos profesionales.			
<b>3.3 DIMENSIÓN POLÍTICAS O ACTIVIDADES PREVENTIVAS DE SALUD Y BIENESTAR EN EL TRABAJO (En organizaciones con más de 100 trabajadores)</b>			<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>Medio de verificación</b>
33.	V1	Existe un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales dirigido por un experto profesional en prevención de riesgos.			
34.	V2	El DPRP asesora y desarrolla acciones en materias de reconocimiento y evaluación de riesgos.			
35.	V3	El DPRP asesora y desarrolla acciones en materias de control de riesgos en el ámbito o medios de trabajo.			
36.	V4	El DPRP asesora y desarrolla acciones en materias de acción educativa de prevención y de promoción mediante la capacitación de los trabajadores.			
37.	V5	El DPRP asesora y desarrolla acciones en materias de registro de información y evaluación estadística de resultados.			
38.	V6	El DPRP asesora y desarrolla acciones en materias de apoyo técnico a los comités paritarios, supervisores y líneas de administración técnica.			

4 DIMENSIÓN POLITICAS CONTRA EL ACOSO LABORAL			SI	NO	Medio de verificación
39.	V1	La organización cuenta con una política escrita para la prevención del acoso laboral.			
40.	V2	Existe un programa escrito que considera actividades concretas para la prevención del acoso laboral.			
41.	V3	Se han ejecutado actividades de capacitación o información para la prevención del acoso laboral en el último año incluyendo a niveles gerenciales o directivos.			
42.	V4	Existe un mecanismo formalizado conocido por todos, para la denuncia de acoso laboral.			
43.	V5	Existen procedimientos establecidos para la investigación interna de acoso laboral.			
44.	V6	El mecanismo de denuncia existente garantiza confidencialidad.			
45.	V7	Se encuentran establecidas las medidas y las sanciones en caso de comprobarse la denuncia de acoso laboral.			
46.	V8	Existe un mecanismo formalizado para la mediación en casos de acoso laboral.			
47.	V9	En la organización existe un código escrito de conducta en el que se expliciten los comportamientos que están prohibidos.			
48.	V10	Están definidas las conductas físicas, verbales y no verbales que se consideran como manifestaciones de acoso laboral.			
49.	V11	Los códigos y procedimientos son de fácil acceso para quien desee conocerlos o consultarlos.			
50.	V12	Existe un registro de los procedimientos realizados.			
51.	V13	Existen garantes de la organización para asegurar imparcialidad en la investigación del acoso laboral.			
52.	V14	Se toman medidas precautorias para proteger la identidad de los involucrados			
53.	V15	Existe un registro estadístico de denuncias e identificación por sexo y áreas.			
54.	V16	Existe un procedimiento de resolución de conflictos.			

5 DIMENSIÓN PROGRAMAS PREVENTIVOS CONTRA EL ACOSO SEXUAL			SI	NO	Medio de verificación
55.	V1	La organización cuenta con una política escrita para la prevención de acoso sexual.			
56.	V2	Existe un reglamento sobre acoso sexual en la organización.			
57.	V3	En esta organización se ha sabido de casos de acoso sexual hacia trabajadoras (es).			
58.	V4	Existe un programa que considere actividades concretas para la prevención de acoso sexual.			
59.	V5	Están definidas las conductas no verbales, verbales y físicas, que se consideran como manifestaciones de acoso sexual.			
60.	V6	Se han ejecutado actividades de capacitación o información para la prevención del acoso sexual en el último año incluyendo a niveles gerenciales o directivos.			
61.	V7	Existe un mecanismo formalizado conocido por todos para la denuncia del acoso sexual.			
62.	V8	Existe un procedimiento para realizar una investigación interna del acoso sexual.			
63.	V9	El mecanismo existente garantiza confidencialidad.			
64.	V10	Las conductas de acoso sexual son denunciadas ante los organismos competentes.			
65.	V11	Las conductas de acoso sexual comprobadas, son objeto de sanción administrativa por parte de la organización.			
66.	V12	Las víctimas de acoso sexual reciben apoyo de la organización para mantener su trabajo y bienestar.			
67.	V13	Se toman medidas para difundir la reglamentación.			
68.	V14	Existen medidas precautorias para proteger la identidad de los involucrados.			
69.	V15	Existe un registro de denuncias.			
70.	V16	En la organización existen sanciones para los(as) denunciante(s) en caso de comprobarse que una denuncia de acoso sexual ha sido falsa.			

6 DIMENSIÓN PROGRAMA PREVENTIVOS DE LA VIOLENCIA FÍSICA			SI	NO	Medio de verificación
71.	V1	La organización cuenta con una política escrita para la prevención de la violencia física.			
72.	V2	Existe un programa escrito que considera actividades concretas para la prevención de la violencia física.			
73.	V3	Existe un registro de los casos de violencia física y sus consecuencias.			
74.	V4	La organización ha evaluado el registro de exposición a violencia por parte de terceros ajenos a la organización (usuarios, clientes, y proveedores, por ejemplo)			
75.	V5	La organización cuenta con programas y/o mecanismos para prevenir la violencia por parte de terceros ajenos a la organización.			
76.	V6	Se han ejecutado actividades de capacitación o información para la prevención de la violencia física en el último año incluyendo a niveles gerenciales o directivos.			
77.	V7	Existe un mecanismo formalizado conocido por todos para las denuncias de violencia física.			
78.	V8	El mecanismo existente garantiza confidencialidad frente a las denuncias de violencia física.			
79.	V9	En esta organización existen medidas de apoyo posterior a un posible episodio de violencia física (ej.: derivación a un centro de salud de apoyo psicológico al trabajador(a) o a su familia, etc.)			
80.	V10	Existe un mecanismo formalizado para la mediación en casos de violencia física.			
81.	V11	Las conductas de violencia física son objetivo de sanción administrativa por parte de la organización.			

7 DIMENSIÓN ACTIVIDADES O PROGRAMAS DE RETORNO AL TRABAJO.			SI	NO	Medio de verificación
82.	V1	La organización tiene una política institucional escrita de retorno al trabajo después de una licencia médica prolongada.			
83.	V2	La organización tiene un programa funcional y concreto para el retorno al trabajo luego de licencias médicas prolongadas.			
84.	V3	La organización tiene un programa de acogida de los/as trabajadores/as luego de licencias médicas prolongadas.			
85.	V4	Existe una política que permita el retorno gradual al puesto de trabajo a aquellos trabajadores/as que han estado con una licencia médica prolongada.			
86.	V5	La organización tiene recursos prácticos para reubicar en otro puesto de trabajo a los/as trabajadores/as que han estado ausentes por un tiempo prolongado y que deban incorporarse en forma gradual a su puesto original.			
87.	V6	La organización genera reubicaciones definitivas del trabajador/a en caso de situaciones especiales.			
88.	V7	La organización tiene las posibilidades de facilitar jornadas parciales de trabajo en casos especiales.			
89.	V8	Hay antecedentes de trabajadores/as que al retornar de una licencia médica hayan sido acosados/as.			
90.	V9	Las jefaturas se contactan con los trabajadores en caso de licencias médicas.			
91.	V10	Hay antecedentes de que trabajadores/as al retorno de una licencia médica hayan sufrido perjuicio o menoscabo.			

8 DIMENSIÓN ACTIVIDADES O PROGRAMAS PARA LA CONCILIACIÓN DE TRABAJO Y VIDA FAMILIAR			SI	NO	Medios de verificación
92.	V1	La organización otorga facilidades de tiempo para que las personas puedan efectuar trámites.			
93.	V2	La organización tiene un sistema de horarios de entrada y salida flexibles.			
94.	V3	La organización permite que trabajadores y trabajadoras reciban llamadas personales en su trabajo.			
95.	V4	La organización puede llamar a trabajadores y trabajadoras a su hogar en cualquier horario para situaciones de trabajo.			
96.	V5	La organización puede requerir de sus trabajadores/as en cualquier momento del día.			
97.	V6	Se otorgan facilidades conocidas por todos en casos de enfermedad de algún familiar.			
98.	V7	La organización ofrece el beneficio de sala de cuna.			
99.	V8	La organización ofrece el beneficio de sala cuna tomando en cuenta las necesidades de las/los trabajadores/as (horarios adecuados, cercanía con el lugar del trabajo o casa u otras situaciones).			
100.	V9	La organización da facilidades en cuanto a horarios adecuados para alimentar a los hijos menores de 2 años.			
101.	V10	La organización proporciona Jardín Infantil.			
102.	V11	La organización proporciona transporte y controla la puntualidad de la partida/salida.			
103.	V12	La organización otorga a trabajadores de ambos sexos un número de días anuales (por ejemplo: 2 a 5) para asuntos familiares (que se usan previo acuerdo con la jefatura).			
104.	V13	Los trabajadores se llevan siempre o muchas veces al mes trabajo para terminar en su casa.			
105.	V14	Los trabajadores se quedan siempre o muchas veces en el mes trabajando después de la jornada.			

9 DIMENSIÓN CARGA DE TRABAJO			SI	NO	Medio de verificación
106.	V1	La organización tiene un programa de evaluación de los riesgos en la organización.			
107.	V2	La organización realiza evaluaciones de la carga física de trabajo a que están sometidos los trabajadores/as.			
108.	V3	La organización realiza evaluaciones de acuerdo a la carga mental del trabajo a que están sometidos los trabajadores/as.			
109.	V4	Existen evaluaciones de los factores físicos y ambientales, por ejemplo de frío, calor, humedad y ruido.			
110.	V5	Existe una consideración de las capacidades de los trabajadores para determinar el tipo y distribución de las tareas a desarrollar.			
111.	V6	Se realizan horas extraordinarias frecuentemente.			
112.	V7	En caso de ausencias de trabajadores por vacaciones o licencias, existen reemplazos para cubrir las tareas.			
113.	V8	Existen pausas programadas de a lo menos 10 min. cada una, para que sean utilizadas por los trabajadores durante la jornada laboral.			
114.	V9	Se ha evaluado la carga de información que deben manejar los trabajadores/as.			
115.	V10	La organización conoce y aplica los límites de peso máximo de carga humana.			
116.	V11	La organización ha evaluado el manejo manual de cargas y los movimientos repetitivos.			
117.	V12	Existen medios auxiliares disponibles para manipular la carga.			
118.	V13	El trabajo es desarrollado en horario nocturno.			

10 DIMENSIÓN RECONOCIMIENTO EN EL TRABAJO			SI	NO	Medios de verificación
119.	V1	Existe una política escrita de reconocimiento en el trabajo.			
120.	V2	Aunque no existe una política escrita se aplican regularmente medidas de reconocimiento.			
121.	V3	Las acciones de reconocimiento quedan registradas en la hoja de vida.			
122.	V4	Las personas de esta organización pueden recibir recompensas materiales en reconocimiento a sus aportes o desempeño.			
123.	V5	Los niveles gerenciales directivos y de jefatura han recibido entrenamiento para aplicar medidas de reconocimiento en forma habitual.			
124.	V6	Existe un proceso de formación continua formalizado y conocido por todos.			
125.	V7	En la organización existe un mecanismo de evaluación continua de los trabajadores/as.			

11 DIMENSIÓN APOYO SOCIAL DE LOS SUPERIORES			SI	NO	Medio de verificación
126.	V1	La organización tiene mecanismos formales para que cualquier trabajador/a pueda ser recibido por sus superiores.			
127.	V2	Existen procedimientos de trabajo escritos que indican dónde y cómo solicitar ayuda de los superiores en caso de problemas con la tarea.			
128.	V3	Existe un mecanismo para recepción de problemas extralaborales de los trabajadores.			
129.	V4	Los niveles de mando superior (jefaturas y gerenciales) han recibido entrenamiento formal acerca de la importancia del apoyo social.			
130.	V5	Existen horarios disponibles de los superiores para recibir consultas o planteamientos de los trabajadores.			
131.	V6	Los superiores informan directamente de los cambios, reconocimientos, metas de la organización o unidades de trabajo.			
132.	V7	Los/as superiores median los conflictos entre trabajadores y con clientes en base a un procedimiento definido explícito y conocido por todos los miembros de la organización.			

12 DIMENSIÓN APOYO SOCIAL DE LOS/AS COMPAÑEROS/AS DE TRABAJO			SI	NO	Medio de verificación
133.	V1	La organización dispone de lugares que permitan una reunión autónoma de los trabajadores/as.			
134.	V2	En caso de necesidad la organización da facilidades de tiempo para que los trabajadores se puedan reunir.			
135.	V3	Se permite y facilita la existencia de sindicatos.			
136.	V4	Existe una política explícita de promover el trabajo en equipo.			
137.	V5	Se promueven actividades asociativas extralaborales de los trabajadores (deporte-recreación-cultura).			
138.	V6	Existen medidas oficiales para premiar el compañerismo.			

13 DIMENSIÓN LIBERTAD PARA LA TOMA DE DECISIONES			SI	NO	Medio de verificación
139.	V1	La organización de los tiempos de trabajo se realiza con participación de los trabajadores/as.			
140.	V2	La organización tiene mecanismo para consultar la opinión de los trabajadores sobre la forma de cómo realizar el trabajo.			
141.	V3	Los trabajadores tienen libertad para decidir cómo hacer su trabajo.			
142.	V4	Los trabajadores tienen influencia en cómo se hacen las cosas en el trabajo (métodos).			
143.	V5	Los trabajadores pueden variar el ritmo del trabajo.			
144.	V6	Las pausas en el trabajo son determinadas exclusivamente por la organización.			
145.	V7	Los trabajadores pueden hacer pausas cuando lo requieran.			
146.	V8	La organización cuenta con mecanismos formales para estimular la creatividad de los trabajadores.			
147.	V9	Los trabajadores en caso de una emergencia familiar pueden ausentarse de su trabajo sin dificultades.			

14 DIMENSIÓN INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN			SI	NO	Medio de verificación
148.	V1	La organización cuenta con una política de comunicaciones.			
149.	V2	Existen canales de comunicación periódica hacia los trabajadores/as.			
150.	V3	La organización organiza reuniones para transmitir y recibir información incluyendo a todos los trabajadores.			
151.	V4	Existen mecanismos formales para consultar a los trabajadores.			
152.	V5	La organización revisa regularmente el funcionamiento de la comunicación con sus trabajadores.			
153.	V6	La organización ha tomado las medidas para que todos los trabajadores conozcan la visión y misión.			
154.	V7	La organización se ha asegurado que todos los trabajadores se enteren cuando hay cambios.			

15 DIMENSIÓN PROGRAMAS Y ACTIVIDADES DE DESARROLLO Y PROMOCIÓN EN EL TRABAJO			SI	NO	Medio de verificación
155.	V1	En la organización existe una política de capacitación.			
156.	V2	En la organización existe un programa de capacitación de los trabajadores.			
157.	V3	En la organización es posible ascender en la carrera laboral.			
158.	V4	En la organización existen políticas de promoción para todos los trabajadores/as.			
159.	V5	Las políticas de promoción son conocidas y utilizadas por los trabajadores.			
160.	V6	Los mecanismos de ascenso son conocidos por todos y se respetan siempre.			
161.	V7	Se otorgan permisos para la realización de cursos, capacitaciones y perfeccionamiento.			
162.	V8	Existen formas de postulación o concurso interno para capacitación.			
163.	V9	Existen formas de postulación o concurso interno para promoción o ascenso.			

16 DIMENSIÓN CLARIDAD DE ROL			SI	NO	Medio de verificación
164.	V1	Existe un perfil de cargo en la organización.			
165.	V2	La organización toma medidas para asegurar que todos los trabajadores/as conozcan su rol.			
166.	V3	Existen procedimientos de trabajo, definidos y explícitos.			
167.	V4	La organización cuenta con mecanismos que se usan para actualizar los perfiles de cargo a los roles que realmente se cumplen.			
168.	V5	La organización cuenta con un organigrama conocido por todos los trabajadores.			
169.	V6	Se ha entregado un ejemplar del organigrama a todos los trabajadores.			

¡Muchas gracias por su tiempo!

