



Módulo 5: La seguridad y la salud en el trabajo - Día 2

SESIÓN 7:

EVALUACIÓN DEL PROGRESO EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Objetivos de la séptima sesión



Al finalizar esta sesión, los participantes podrán:

1. Comprender la importancia y el valor de la evaluación del progreso en materia de SST;
2. Usar adecuadamente las mediciones visuales/estadísticas del avance y los indicadores de evaluación.

MEDICION Y EVALUACION DEL PROGRESO

PARA QUE MEDIR LA GESTION EN SST

➔ Lo que no se mide no se puede controlar

➔ Lo que no se controla no se puede mejorar

➔ Lo que no se mejora no se puede gestionar



Evaluar los avances y la política

REVISAR

- los planes, los objetivos, las políticas, los procesos y las prácticas de SST que se adoptaron y
- los registros, los controles efectuados, las ausencias por enfermedad y otros datos, y
- lo que ha sucedido/no ha sucedido en el terreno.

EVALUAR

- la eficacia de cada elemento del sistema de seguridad y salud (y de todo el sistema) y
- lo que se ha logrado y se podría lograr, con cambios, en el futuro.

Sólo cuando se sabe por qué se ha dado en el blanco se puede decir que se ha aprendido arquería.

Proverbio chino

Medición visual

- Las fotos del 'Antes' pueden utilizarse para registrar las áreas problemáticas donde es necesario actuar en materia de seguridad y salud, para la planificación/(o el) archivo
- Las fotos del 'Después' presentan evidencia del esfuerzo para mejorar la SST
- Ambas pueden ser utilizadas para dar a conocer internamente el progreso y para motivar a otras personas
- Pueden utilizarse como parte de una evaluación del sistema de gestión de SST y del avance en materia de SST

Medición visual



Antes



Antes



Después

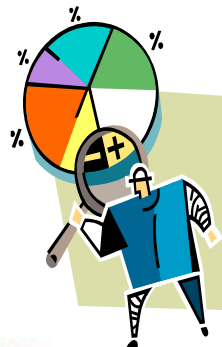
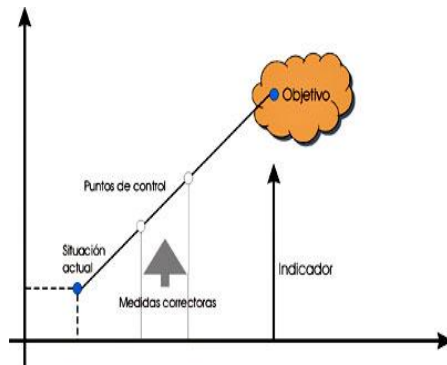


Después

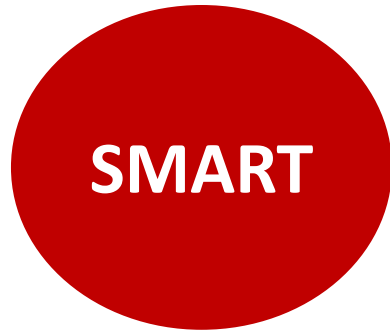
INDICADOR : DEFINICION

INDICADOR

“Datos o conjunto de datos que ayudan a medir objetivamente la evolución de un proceso o de una actividad”



CARACTERÍSTICAS DE LOS INDICADORES



SMART: (Specific Measurable
Achievable Relevant Time-bound)

- Específicos (**S**pecific): para evitar diferentes interpretaciones.
- Cuantificables (**M**easurable): para supervisar y evaluar el progreso.
- Alcanzables (**A**chievable): para que la meta esté en un nivel de logro posible.
- Pertinentes (**R**elevant): para los problemas o procesos de mejoramiento que se está implementando.
- Con plazos (**T**ime bound): con un periodo de tiempo específico para lograr los objetivos.

PARA DEFINIR INDICADORES

TENER
EN
CUENTA



- Seleccionar qué se va a medir: en relación con los objetivos
- Identificar el nombre del indicador.
- Establecer la forma de cálculo : cómo se calculará?.
- Cómo se va a representar: diagramas, tablas, símbolos...
- Determinar responsabilidades : recopilar la información, procesamiento, análisis, comunicación
- Establecer metas : máximos, mínimos

FORMA DE CALCULO

Un recuento



Nro. De accidentes

4

Un porcentaje



% de programa ejecutado/ programado

68%

Un ratio



Hrs.hbre perdidas por accidentes/
total de hrs.hbre trabajadas

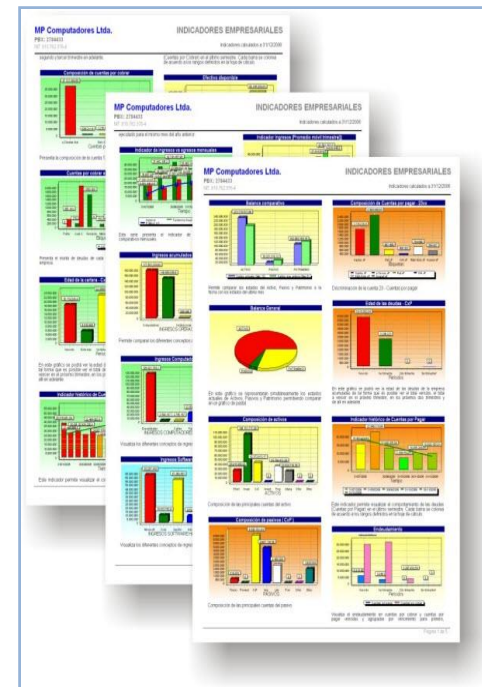
24/800



Especificar con claridad lo que se quiere medir y valorar

FORMAS DE REPRESENTACION

Objetivo de la empresa:		Indicador:	
Baja rotación de empleados		Rotación de empleados	
Cálculo para la medición:		Estado a partir del 09/01/2008	
Número de empleados que se han ido en los últimos 12 meses sobre el total de empleados		17 %	
Fuente de información:	Frecuencia de actualización:	Frecuencia de revisión:	
Archivo de contratación	<input type="checkbox"/> Mensual <input type="checkbox"/> Trimestral <input checked="" type="checkbox"/> Semestral <input type="checkbox"/> Anual	<input type="checkbox"/> Mensual <input type="checkbox"/> Trimestral <input checked="" type="checkbox"/> Semestral <input type="checkbox"/> Anual	
Acción a implementar y fecha de disponibilidad más próxima:			
Solicitar al gerente de prhh que proporcione al empleado las cifras de la rotación			
Responsabilidad			
Definición de metas	Responsable de los resultados (Encargado de objetivos):	Responsable del seguimiento	Responsable del desarrollo de la mediación
Gerente General y Gerente de RRHH	Gerente General	Gerente de RRHH	IBID
Meta final:	Línea base en 2007:	Logros anuales:	
10 %	22 %	2008 <input type="text" value="14 %"/> 2009 <input type="text" value="12 %"/> 2010 <input type="text" value="11 %"/> 2011 <input type="text" value="10 %"/>	



INFORME DEL INDICADOR DE DESEMPEÑO

La
comunicación
de la medición
y resultados
del SST es
necesaria para:

- Los participantes conocen el grado en el que se lograron los objetivos del proceso
 - Generar oportunidades de mejora
 - Generar proacción y compromiso con los objetivos
 - Contar con una fuente de información para análisis de la información
 - Tomar medidas preventivas a tiempo
-
- Comunicar ideas, pensamiento y valores de una manera resumida “medimos lo que valoramos y valoramos lo que medimos”

TARJETA DE INDICADORES EMPRESARIALES DE M&E

Indicadores claves de desempeño del Programa SCORE

Módulos de SCORE	N°	Indicador
Módulo 1: COOPERACIÓN EN EL LUGAR DEL TRABAJO: LA BASE DEL ÉXITO EMPRESARIAL	1	N° de reuniones del EME (#)
	2	N° de proyectos de mejoramiento empresarial ejecutados (#)
	3	N° de sugerencias (#)
Módulo 2: CALIDAD: GESTIÓN DEL MEJORAMIENTO CONTINUO	1	N° de quejas (#)
	2	Porcentaje de defectos al final de la línea (%)
Módulo 3: PRODUCTIVIDAD MEDIANTE UNA PRODUCCIÓN MÁS LIMPIA	1	Energía empleada por unidad producida (#)
Módulo 4: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA LA COOPERACIÓN Y EL ÉXITO DE LA EMPRESA	1	Ausentismo (%)
	2	Rotación de personal (%)
	3	Registro de la variación salarial (\$)
Módulo 5: LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO: UNA PLATAFORMA PARA LA PRODUCTIVIDAD	1	Registro de Accidentes (#)
Módulos: 1, 2, 3, 4 y 5 Indicador transversal¹	1	Reducción de costos (\$)

INDICADORES PLUS – MODULO 5

Índice de frecuencia	IF =	$\frac{\text{Nº de accidentes incapacitantes}}{\text{Horas hombre trabajadas}}$	* 1000000
Índice de severidad	IS =	$\frac{\text{Nº total de días perdidos}}{\text{Horas hombre trabajadas}}$	* 1000000
Índice de accidentalidad	IA =	(Índice de frecuencia X Índice de severidad) /1000	
Tasa de incidencia	TI =	$\frac{\text{Nº de enfermedades ocupacionales}}{\text{Total de trabajadores expuestos al agente que originó la enfermedad}}$	* 1000000