

6º CONGRESO INTERNACIONAL DE ERGONOMIA Y PSICOSOCIOLOGIA APLICADA  
22,23,24 DE OCTUBRE DE 2015  
AVILES



acciona  
Infraestructuras

**MODIFIQUEMOS  
CONDUCTAS,  
MEJOREMOS  
ACTITUDES**

**85%**  
de los  
accidentes

relacionados  
con el **factor  
humano**

**BBS4U**  
CONSTRUCTION PROJECTS

The poster features a background image of construction workers in safety gear. A large red circle highlights the statistic '85% de los accidentes'. The text 'MODIFIQUEMOS CONDUCTAS, MEJOREMOS ACTITUDES' is written in bold red and black letters. The BBS4U logo is at the bottom.

## Construyamos Cultura de Seguridad

¿Cómo lo hacemos? ¿Generamos un clima favorable en las empresas y en las instituciones?

Reconociendo que el factor humano es la piedra angular, se han desarrollado y destinado recursos a programas sólidos al respecto?

Si hay un momento decisivo, es hoy. **Solo podemos cambiar nuestro futuro si somos capaces de *actuar en el presente***. Ese momento ha llegado para la PRL y la Salud Laboral como indicador de bienestar.

Nosotros, las personas, somos los que impulsamos la nave hacia el destino, regulamos el **esfuerzo para alcanzar los objetivos e innovamos para cambiar el trayecto cuantas veces sea necesario para generar sentido al trabajo**

A nadie se le escapa que no es lo mismo **tener** la prevención de los riesgos laborales (en adelante, PRL) incorporada en la empresa que **ser** una empresa que integra la prevención.

**La PRL está integrada en una organización cuando adopta tanto medidas preventivas directas como indirectas. Las directas** engloban las de orden técnico, administrativo y humano, incluidos los mecanismos de participación y consulta a todos los trabajadores, cualquiera que sea su tipo de contrato y su función dentro de la empresa. A su vez, **las indirectas** tienen en cuenta tanto factores internos, como pueden ser **la dirección general**, las inversiones, la selección de personal o la gestión de aprovisionamientos, como externos, entre los que se incluyen la gestión de **la cadena de valor** y las necesidades de las partes implicadas.

Por fortuna cada vez son más las empresas que incorporan la PRL adoptando estas medidas preventivas directas. Pero ¿integran la prevención?, **¿adoptan las medidas indirectas?** De no hacerlo existirán factores latentes que, al no ser tenidos en cuenta, pueden acabar causando daños a la salud de los trabajadores.

**El dilema de Erich Fromm** está presente en las decisiones estratégicas de las organizaciones actuales. La prevención puede entenderse bien como una acción de cumplimiento legal, bien como una cuestión ética y moral, reflejada en la planificación estratégica de la organización.

**Ser una empresa que piensa en prevención y toma sus decisiones siguiendo directrices científicas y obviando apuntes de apariencia es posicionarse en el paradigma preventivo de este siglo** y no quedarse en la parte visible del iceberg. Hemos de profundizar, por tanto, en el estudio y prevención de los factores latentes.

deficiente posición cultural

después de destinar ingentes recursos económicos destinados a la PRL a través de numerosos planes de formación, de excesiva regulación normativa, de políticas de carácter represivo y punitivo

**marginando el refuerzo positivo y la cultura del liderazgo**

excesiva judicialización

la aparición de numerosos sistemas de gestión y certificaciones –más formales que orientados a resultados

**políticas de incentivación mal estructuradas,**

---

sigue existiendo una deficiente posición cultural de la prevención con respecto a los países más desarrollados y competitivos de nuestro entorno, con un agravante, la nueva situación de mercados globales nos hace más débiles y menos competitivos. Y ello después de destinar ingentes recursos económicos destinados a la PRL a través de numerosos planes de formación, de excesiva regulación normativa, de políticas de carácter represivo y punitivo –marginando el refuerzo positivo y la cultura del liderazgo–, de excesiva judicialización, de la aparición de numerosos sistemas de gestión y certificaciones –más formales que orientados a resultados–, y acabando recientemente con políticas de incentivación mal estructuradas, poco equitativas incorrectas y escasas en términos económicos, como el Bonus Malus o algún programa voluntario como el Plan PreVea, integrado en la Estrategia Española para la Mejora de las Condiciones de Trabajo, cuyo alcance y estructura de incentivos eran insuficientes, siendo una tímida y acoirazada copia de otros programas voluntarios de carácter internacional, como los Voluntary Programs (VPP).

elevada temporalidad en la contratación, la insuficiente formación conductual, la reducida incidencia de la gestión interna de la prevención o el excesivo cumplimiento formal y el déficit cultural de las empresas

**Alta subcontratación y sistemas de gestión no orientados resultados**

# Contexto PRL

**Importe sanciones propuestas**

2012 (Euros) 46595014,76

**695 sentencias dictadas en materia de seguridad**

**2,3 % del PIB**

**ordenación jurídica ineficiente**

**19.900 infracciones**

**con 836 normas en vigor relacionadas con la seguridad y salud.**

**El modelo preventivo realmente no integra la prevención en la empresa**

**El 24,2 % de los trabajadores consideran que su salud y su seguridad están en riesgo a causa de su trabajo y el 25 % han declarado que el trabajo tiene un efecto más bien negativo**

**Por otro lado, instrumentos tan importantes como las auditorías se han basado más en la verificación del cumplimiento de los requisitos que en la medición de los resultados**

En la mayoría de los casos, para las **microempresas y las pequeñas empresa**s, el ámbito de aplicación y la eficacia de la gestión de la salud y la seguridad en el trabajo siguen constituyendo un reto particular. Las pequeñas organizaciones siguen tendiendo **a cumplir en menor medida la legislación** tanto nacional como de la UE y notifican menos medidas para la gestión de la salud y la seguridad en el trabajo que las grandes.

Existen dos teorías que relacionan siniestralidad con ciclos económicos. La primera fue formulada por **Kossoris en 1938**. Dicha tesis plantea **el incremento de la siniestralidad en épocas de expansión económica**.

El desarrollo económico implica una intensificación de la actividad productiva que, a su vez, incide en el ritmo de trabajo (jornadas más dilatadas, menos descansos, más fatiga) y posiblemente en una menor consideración a las cuestiones de seguridad.

La segunda tesis es la formulada por **Nichols**, ofrece una explicación alternativa a la anterior. Se considera que, en épocas de crisis económica, hay **un aumento relativo de la siniestralidad**.

**Comparar los datos de siniestralidad entre países no es tarea fácil**. Son muchos los factores que no permiten una comparación directa de los datos sobre accidentes.

**España ha reducido sus índices**, aproximándose a la de sus vecinos europeos. La cuestión es discernir si ha sido producto realmente de unas políticas adecuadas en materia de prevención o de otras circunstancias económicas y sociales.

**Contabilizar los accidentes laborales no es tarea fácil**, ni en España ni en el resto de Europa, existiendo una resistencia política para establecer un cómputo homogéneo.

Eurostat realiza una comparativa de siniestralidad laboral en la UE, pero con tantas salvedades que su interpretación resulta realmente difícil.

Se puede concluir afirmando que, **cada día, 2 trabajadores fallecen en España** como consecuencia de su trabajo, 14 sufren un accidente grave, 1.541 tienen un accidente leve y 2.126 sufren un accidente sin baja.

Así lo pone de manifiesto los últimos datos publicados por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social para el mes de Marzo de 2014.

En España se han producido un total de 277.857 accidentes de trabajo un 4.8% más que en el mismo periodo de 2013.

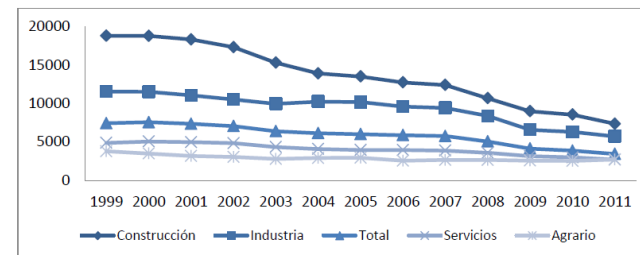
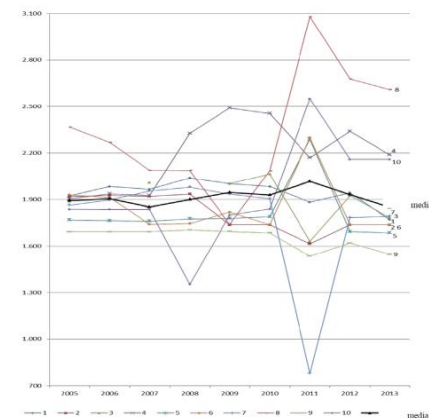


Figura 3-8 Serie de los índices de incidencia de los accidentes de trabajo con baja en jornada de trabajo por sector. (Anuario estadísticas laborales y de asuntos sociales (1999-2010) y datos provisionales de la subdirección general de estadísticas 2011)



Se está produciendo un **aumento de la siniestralidad laboral en nuestro país**. Así lo pone de manifiesto los últimos datos publicados por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social para el mes de Marzo de 2014. En España se han producido un total de 277.857 accidentes de trabajo un 4.8% más que en el mismo periodo de 2013.

Uno de los principales errores que se cometen en PRL es considerar que la seguridad debe centrarse casi exclusivamente en cuestiones técnicas (ingeniería de la seguridad)

# Contexto PRL

El objetivo de dedicarle un mínimo análisis **a la importancia del factor humano radica en establecer esa relación tan relevante entre las conductas positivas y la LA GESTIÓN DE LA PRL EN EL SIGLO XXI**

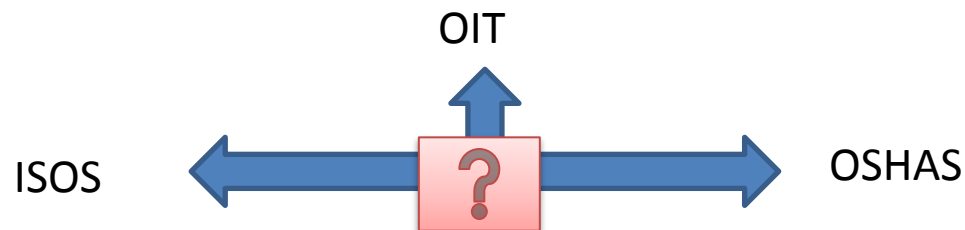
la voluntariedad en los actos cuando éstos son reforzados, tiene efectos muy positivos, de ahí el nexo entre los programas voluntarios de gestión y su influencia en las conductas organizacionales de la empresa y en el entorno social y económico donde vivimos.

Diversas investigaciones han aportado, de forma convincente, conclusiones sobre el carácter protagonista que desempeña el factor humano como causa directa de los accidentes en el trabajo (Bird y Germain, 1990).

Por lo tanto, en el contexto laboral, es de vital importancia tener en cuenta este factor, pues todo comportamiento inseguro –por acción u omisión– en cualquier nivel jerárquico y en cualquier ámbito de la empresa lleva aparejado un riesgo implícito y se convierte en el factor desencadenante de la inmensa mayoría de los accidentes.

la posible adquisición de **“complacencia”** de dichos certificados sin el correlativo nivel de seguridad y salud en los lugares de trabajo; las diferencias entre las distintas legislaciones de todo el mundo con la consiguiente imposibilidad de flexibilidad que le sería exigida; como cuestión sobresaliente,

Por otro lado, como argumento favorable es obvio que la implantación generalizada de una norma de estas características facilitaría: la gestión de la PRL en las empresas que operan en distintos ámbitos geográficos del mundo



## Junto con otros programas, actuando sobre diferentes colectivos, buscamos favorecer un cambio en el Clima de Seguridad de la Compañía



- GESTION DE LA CULTURA DEL ERROR NUEVA FORMACION PARA LOS TECNICOS PRL (DEFICITARIA)
- EXTRATEGIAS DE MARKETING
- NUEVO INDICADOR CULTURAL
- DESARROLLO DE TIC
- CONDUCTAS, EMOCIONES ACTITUDFES
- TEJIDO INDUSTRIAL PYMES

Desarrollando Competencias de Coach para  
Técnicos en PRL.

## Antecedentes

Construcción alta tasa de siniestralidad.  
VPP reducción del 52%.datos oficiales no empíricos  
e incorporación subcontratas.(aportación mayor  
mano de obra)

## Objetivos

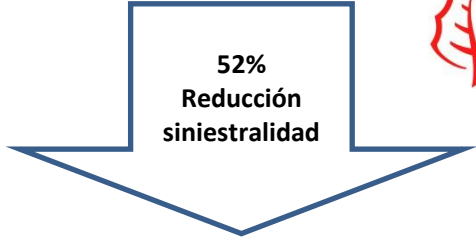
Fundamento Empírico de un Programa Voluntario  
de Protección para el sector de la construcción  
(VPP-SC) con incorporación de las subcontratas.

## Metodología

Revisión eficacia de los programas voluntarios de  
protección en 5 países, se lleva a cabo una  
experiencia multi-site, en España y México, en la  
que se implementan 309 VPP en un total de 87  
empresas contratadas en la fase de construcción  
de 37 proyectos de obra civil y edificación  
residencial. Durante los 13 meses de transcurso de  
los proyectos, se toman datos mensuales de los  
resultados de siniestralidad, en términos de índice  
de incidencia e índice de frecuencia, y de  
valoración del desempeño de la gestión de la  
prevención de riesgos laborales (SVG).

## Los resultados obtenidos

Los resultados obtenidos del estudio de campo han permitido contrastar las hipótesis de partida, a saber: *Los programas voluntarios incentivados disminuyen la siniestralidad en los centros de trabajo y Las empresas subcontratadas que se adhieren a los programa voluntarios incentivados mejoran la gestión de la PRL.* Respecto a la primer hipótesis se ha demostrado una correlación negativa significativa entre los índices de siniestralidad y el número de programas voluntarios adoptados en los distintos centros de trabajo. Sobre la segunda se ha aportado evidencia empírica, en el 100% de los casos, de que la participación en VPP mejora las valoraciones SVG. Sobre estos resultados se ha fundamentado el diseño del VPP-SC. El VPP-SC constituye en sí un indicador de desempeño de la gestión de la prevención de riesgos laborales (PRL) que constata la presencia de procesos de mejora continua.



52%  
Reducción  
siniestralidad

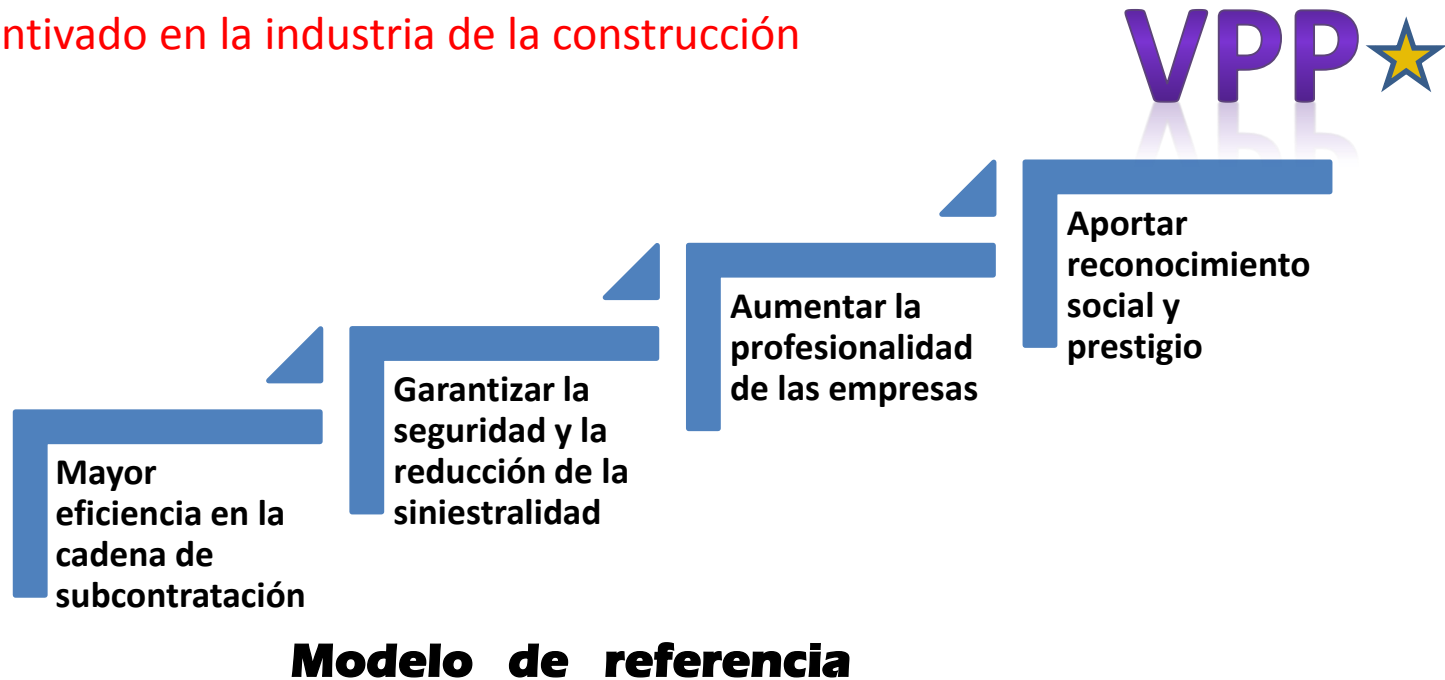
Fundamento Empírico de  
un programa voluntario

**5 países, multisite España y  
México, 307 VPP, 87  
empresas, 37 proyectos  
13 meses, IF y SVG**

**VPP disminuye la  
siniestralidad, mejoran SVG,  
1ª hipótesis: correlación  
negativa entre IS y nº VPP.  
2ª hipótesis, mejora 100% los  
SVG**

## Propuesta de un programa voluntario incentivado en la industria de la construcción

# Los Programas Voluntarios



Por todo ello, este trabajo concluye con una propuesta específica, después de un estudio de este tipo de programas a nivel internacional y nacional y de aportar evidencia LOS PROGRAMAS DE PROTECCIÓN VOLUNTARIOS EN LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN , de forma empírica sobre la eficacia, en términos de reducción de la siniestralidad y de mejora del desempeño en la gestión de la prevención de riesgos laborales, de incorporar a las empresas subcontratas en los VPP.

Las propuestas se basan dentro del concepto del voluntarismo incentivado y en la fijación de reconocimientos comunes, desde una perspectiva empresarial y con unas connotaciones de reciprocidad de todos los actores sociales ante los cambios conductuales en el seno de las empresas, traducidos en ventajas en función del progreso y compromiso adquiridos en la materia.

El VPP-SC pretende ser un modelo de referencia dentro de la cultura de la excelencia en PRL, contribuyendo a:

- Crear y mejorar la eficiencia en las condiciones de trabajo de las obras a través de toda su cadena de subcontratación, integradora de la filosofía y modos de actuación, que lleva a una óptima responsabilidad corporativa en el sector de la construcción.
- Garantizar la seguridad y salud en el trabajo en las obras de construcción con el objetivo de reducir el número de accidentes laborales, involucrando a todas las empresas, especialmente a las subcontratistas por sus elevados índices de siniestralidad.
- Aumentar la profesionalidad de las empresas subcontratistas.
- Aportar reconocimiento social y prestigio, así como valor añadido a

el reconocimiento de aquellas empresas o instituciones que de forma voluntaria gestionan la seguridad más allá de lo legalmente establecido, tienen unas características comunes:

- Son incentivadores.
- Ayudan al cambio conductual en la organización y aumenta la cultura de la seguridad en toda la cadena de valor
- Forman parte de los refuerzos positivos.
- Son participativos.
- Integrador de compromiso.
- Promoción externa de la empresa.

# Los Programas Voluntarios



# Los Programas Voluntarios

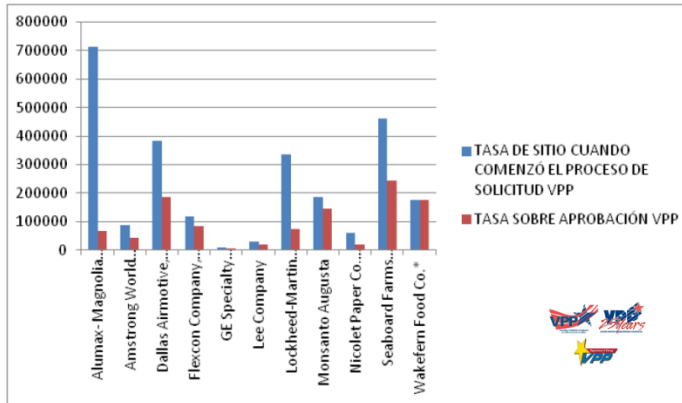


Tabla 4-1 Reducción en la Tasa de Accidentes por División Económica

División Económica	Número de trabajadores	Tasa Accidentes de Trabajo	Reducción Respecto a la Tasa Nacional
0. Agricultura, Ganadería, Silvicultura, Pesca y Caza	322	1.86	-33.6
1. Industrias Extractivas	5,710	2.19	-21.8
2. Industria de la Transformación	93,888	0.91	-67.5
3. Industria de la Transformación	332,383	0.62	-77.9
4. Industria de la Construcción	4,233	0.71	-74.6
5. Industria Eléctrica y Captación y Suministro de Agua Potable	423	0	-100
6. Comercio	19,165	1.73	-38.2
7. Transportes y Comunicaciones	8,200	1.73	-38.2
8. Servicios para Empresas, Personas y el Hogar	25,774	1.21	-56.8

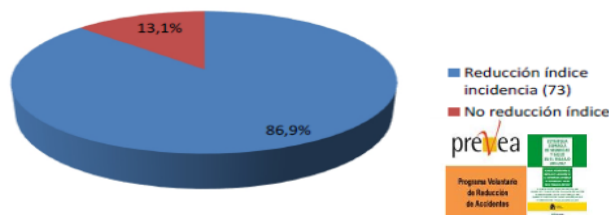


Como se indica en el gráfico, se observa una significativa **reducción en los costos de compensación de trabajadores**. Lo cual coincide con la aprobación

Se cuentan con ocho (8) casos de éxito, de reconocimiento del Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, **PASST Y DISMINUYENDO SIGNIFICATIVAMENTE LA SINIESTRALIDAD CON RESPECTO A LA MEDIA NACIONAL**

## ÁMBITO NACIONAL

Reducción índice de incidencia de empresas que finalizan el programa



# Los Programas Voluntarios

## La cadena de valor y los programas voluntarios incentivados

La inclusión de todos los actores de la cadena de valor del sistema es, el punto crítico y nuclear de esta TESIS.

**Los programas voluntarios de protección han mostrado ser efectivos pero presentan un déficit importante para el sector de la construcción y es que no consideran la cadena de valor.**

El concepto teórico de cadena de valor, Porter (1985), identifica todas las actividades de una compañía que generan valor al cliente final. En el contexto de esta tesis se concreta en la cadena de proveedores, que en el caso de la construcción, debido a la gran variedad de actividades implicadas en una obra de construcción, afecta a un número importante de

**empresas. En el caso de la construcción la cadena de valor se caracteriza por el importante peso que tienen en ella las pequeñas y medianas empresas (PYMES), como se apreciar en las siguientes tablas.**

Tabla 4-4 Distribución sectorial por tamaño de empresa 2012, DIRCE (2013)

	Micro Sin asalariados	Micro 1-9	Pequeñas 10-49	Medianas 50-249	PYME 0-249	Grandes 250 y más
Industria	37,6 %	48,0%	11,8%	2,2%	99,6%	0,4%
<b>Construcción</b>	<b>59,4 %</b>	<b>37,1 %</b>	<b>3,2 5 %</b>	<b>0,3 %</b>	<b>99,9 %</b>	<b>0,0 %</b>
Comercio	49,7 %	47,1 %	2,7 %	0,4 %	99,9 %	0,1 %
Resto de Servicios	55,5 %	40,6 %	3,1 %	0,6 %	99,9 %	0,1 %
Total	53,5 %	42,2 %	3,6 %	0,6 %	99,9 %	0,1 %

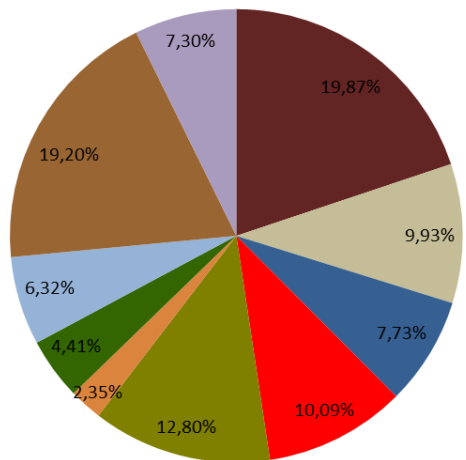
Tabla 4-6 Índices de incidencia por tamaño de empresa y por gravedad, OECT (2014)

tamaño empresa	II de AT totales	II de AT leves	II de AT graves	II de AT mortales
1 a 9	2860.2	2818.6	36.3	5.3
10 a 49	4476.7	4435.1	36.5	5.1
50 a 249	5099.7	5069.2	26.8	3.7
250 a 499	4487.0	4460.8	22.3	3.9
500 y más	1870.9	1858.6	11.0	1.3

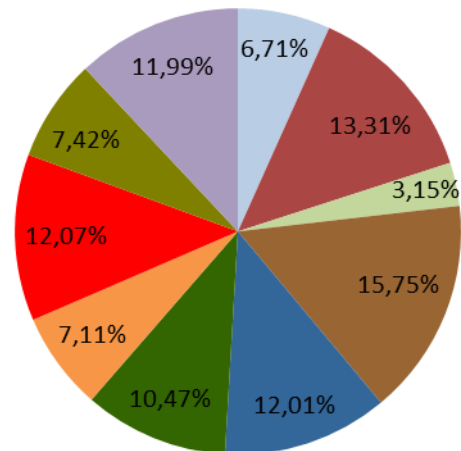
El siguiente capítulo se dedica a fundamentar la importancia de integrar la cadena de valor en los programas voluntarios. No preguntamos el alcance del impacto de integrar la cadena de valor en los VPP y para ello ponemos en marcha un estudio de campo sin precedentes: 2 países, 37 centros de trabajo, 87 empresas implicadas y 309 programas voluntarios, sobre los que se hace un seguimiento a lo largo de 13 meses.


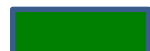



**Estudio de campo**






**ESPAÑA**



**MEXICO**



-  Circulación accesos
-  Instalación Higiene Auxiliares
-  Maquinaria y equipos de trabajo
-  Organización
-  Equipos Protección Individual

-  Formación
-  Instalación Provisional Obras
-  Medios Auxiliares
-  Protecciones Técnicas Colectivas
-  Señalización

# Modelo VPP

Tabla 6-1 Requisitos para Sello VPP

TIPO "SELLO VPP REQUISITOS		ASPIRANTE	PLATA	ORO	PLATINO
LIMITACIÓN EN EL TIEMPO		<12+6 meses			
ÍNDICES			I.I.<10% MED Sector	I.I.<25% MED Sector	I.I.<35% MED Sector
SINIESTRALIDAD	EXCEPCIONES		Se estudiará que las casusas no sean constituyentes de informes negativos por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social u órganos técnicos de prevención de las CCAA.	Se estudiarán que las causas no sean constituyentes de informes negativos por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social u órganos técnicos de prevención de las CCAA.	
SUBCONTRATAS DEL PROGRAMA EP			30-50% (en 2 años)	>51%	>75%
EVALUACIÓN Y PROGRAMAS DE AUDITORIA PARA OBRAS DE CONSTRUCCIÓN  UTILIZACIÓN SISTEMA SVG (Sistema para la Valoración de la Gestión)			Superar las evaluaciones y auditorías programadas para nivel Plata.	Superar las evaluaciones y auditorías programadas para nivel Oro.	Supera las evaluaciones y auditorías programadas para el nivel Platino.
FORMACIÓN EN MATERIA PREVENCIÓN:  Encargados y mandos intermedios con formación mínima de nivel básico, independientemente de la formación obligatoria específica e inicial marcada en los contenidos previstos en el Convenio General.			>20% inicialmente, 20-50% (en 3 años)	>51%	>75%

# VPP

## OBJETIVO Y PÚBLICO DEL PROYECTO

El objetivo de este proyecto es la **modificación de la conducta** en la función del **máximo responsable del centro de trabajo**. Está dirigido a directores de Departamento, Jefes de Obra y Gerentes de Proyecto, Jefes y responsables de centros de trabajo fijos.



*Construyendo Liderazgo Visible*

# ELECCIÓN DE ACCIONES DEL LÍDER

Deben completarse **al menos 4** por proyecto en el que participen, siendo **3** de ellas **obligatorias**, de este cuadro:

La cuarta actividad será de **libre elección** por el Líder, pudiendo optar por:

	SVG	FORMACIÓN	INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES	COMISIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD
<b>DIRECTOR DE DEPARTAMENTO</b>	Cada 3 meses	Anual		Cada 3 meses
RESULTADO MINIMO	2	2		2
<b>JEFE DE OBRA/CENTRO GERENTE DE PROYECTO</b>	Cada 1 mes	Cada 3 meses	Sucesos graves o significativos	
RESULTADO MINIMO	4	2	1*	

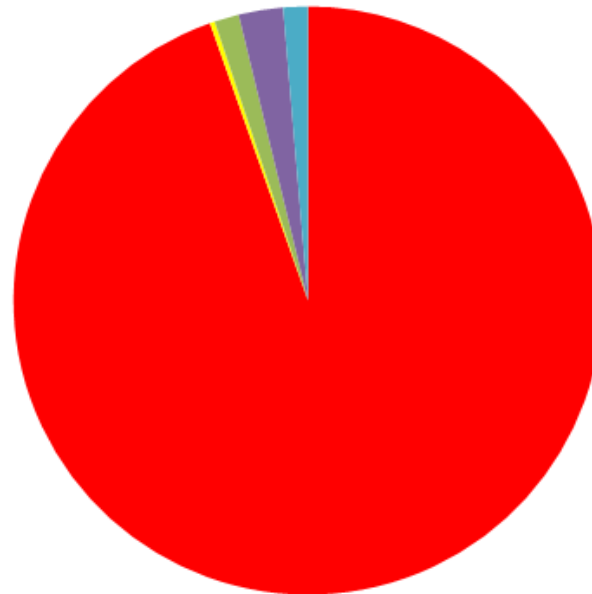
1. Implantación de campaña Reglas 10.
2. Diseño de Campaña de SST.
3. Lección aprendida en SST.
4. Jornada especial de SST (28 de abril).
5. Premios internos y acciones de reconocimiento a la labor en SST.
6. Memorándums y políticas desarrolladas por el jefe de obra.
7. ER de trabajo crítico.
8. Otra actividad que considere de interés en SST.

\*En caso de no haber incidentes, se elaborará una lección aprendida.



La difusión del proyecto alcanzó a dos roles: 74 directores (20,00%) y 296 jefes de obra/centro (80,00% de los participantes).

## Participantes



- ACCIONA INFRAESTRUCTURAS
- ACCIONA IAS
- ACCIONA INGENIERIA
- AMISA
- CONCESIONES

# Mandos Intermedios

# 2015



**SAFETY 5 TALK**  
 ----  
**CHARLA 5 SEGURIDAD**



**TABLON DE SEGURIDAD Y SALUD**

PROYECTO LIDER
acciona Infraestructuras

**SEMAFORO DE RIESGOS SEGURIDAD**

MES: JULIO

ULTIMO INCIDENTE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
FUNDAS																															

**CAJON PEGATINAS O CHINCHETAS**

ULTIMA ACCION POSITIVA

FUNDAS

**ALERTAS / SAFETY TALK**

FUNDAS FUNDAS FUNDAS

**DIAS SIN ACCIDENTES**

Hoy cumplimos **2 3 5**

**Días sin Accidentes**

Nuestra meta es **1 0 0** días sin superar es **1 0 0** accidentes

**SATISFACCION DE SST**

SUGERENCIA



**Behaviour Based Safety for You**

**Health & Safety Department**

## ¿Qué es BBS4U?

**Es una herramienta de gestión enfocada en el comportamiento de los trabajadores, que persigue un cambio de actitud de estos hacia la seguridad.**

**Junto con otros programas, actuando sobre diferentes colectivos, buscamos favorecer un cambio en el Clima de Seguridad de la Compañía.**



## Impacto del Proyecto BBS4U



- **3 Continentes.**
- **9 Países.**
- **29 Proyectos de construcción.**

# ¿Cómo se ha desarrollado BBS4U?

## 3. Grupos de Trabajo para el desarrollo del BBS4U.

- Definición de herramientas de medición.

- Establecimiento de Pautas de Observación e Intervención.

Observador:		Fecha:	
Código:	Nombre del Proyecto:		
<b>Observación de Conductas</b>			
Empresa:			
Actividad de la Empresa:			
Actividad observada:			
Nº Trabajadores en el área de observación:			
Conductas	Conductas seguras	Conductas inseguras	Total de Observaciones
Uso adecuado de arnés. Ejemplos: • El buen estado del equipo personal • Abrochado y guardado correctamente • Enganchado correctamente (se pagar carga de uso)		0	0
Conducción adecuada de vehículos y maquinaria. Ejemplos: • Velocidad adecuada a las condiciones de la vía • Uso de cinturón de seguridad • Ausencia de uso de elementos distractores (móvil, GPS, audífonos, etc.) • Transporte de personas adecuadamente.		0	0
Uso adecuado de máquinas y pequeñas herramientas de corte. Ejemplos: • Empleo de los EPIs necesarios • Protecciones correctamente instaladas • Empleo de la maquinaria adecuada para el uso establecido.		0	0
Mantenimiento manual de cargas adecuadas. Ejemplos: • Cargas inferiores a 25 Kg. • Posturas adecuadas frente de estibas, grúas, elevadores, etc. • Desplazamiento con la carga por el campo.		0	0
Suma			
Resultado			

**Pautas a seguir en las observaciones**

**Prepárate para la observación:**

- No olvides los EPIs requeridos para la zona de observación que vayas a recorrer.
- Infórmate de las empresas y número de trabajadores presentes en la zona de observación.
- Establece un tiempo exclusivo para la observación, suficiente para entender el proceso observado.

**Contactar y motivar:**

- Saluda al trabajador a observar.
- Explica que la finalidad de la observación es estudiar la forma de mejorar el trabajo.
- Asegúrale que finalmente se comentará con él los detalles que se hayan observado, para que también él de su punto de vista al respecto.
- Indícale que continuará trabajando normalmente.

**Observación del comportamiento:**

La observación se desarrollará con naturalidad, nunca a escondidas, sin alterar el comportamiento observado, y teniendo en cuenta:

- Evita distraer al trabajador.
- Evita modestias, por ejemplo, cruzándote en su camino.
- El tiempo destinado a la observación deberá ser suficientemente prolongado para asegurar la calidad de la observación. En este sentido se recomienda:
  - Dedicar al menos 30 minutos para observar el comportamiento durante una tarea. Como generalmente ocurren los grupos de trabajadores, adecúa el tiempo a la cantidad de trabajadores presentes.
  - Extensión del número de empresas presentes en el proyecto ten en cuenta los siguientes tiempos de observación.

Nº de Empresas	Tiempo mínimo de observación (minutos)
1 - 5	30
6 - 10	25
11 - 15	20
16 - 20	15
20 - 25	10

- Realiza observaciones en distintos periodos, por ejemplo a primera hora de la mañana y luego a última hora de la mañana o primera hora de la tarde, etc.
- Evita periodos de descanso de trabajadores en los que apenas haya actividad.

**Recoger los comentarios del observador:**

- El trabajador deberá ser felicitado si a lo largo de la observación se constata que ha realizado el trabajo de la forma establecida y, en todos los casos, el observador deberá agradecer al trabajador la colaboración prestada.
- Ante comportamientos inseguros se establecerá un diálogo con el trabajador para conocer las causas que motivan dicho comportamiento, evitando entrar en una discusión con el trabajador.

**Registro de la observación:**

- En el formulario de observaciones, registrar los comportamientos observados, así como toda aquella información de interés recogida durante la observación o durante la conversación posterior.

- Definición de herramientas de retroalimentación para trabajadores participantes

