



**ENCUESTA REGIONAL DE SALUD Y
SEGURIDAD EN EL TRABAJO PARA
EMPRESAS ELÉCTRICAS**

**MAYO 2024
SECRETARIA EJECUTIVA
MONTEVIDEO URUGUAY**

COMISIÓN DE INTEGRACIÓN ENERGÉTICA REGIONAL

FUNDADA EL 10 DE JULIO DE 1964

AUTORIDADES DE LA CIER

Presidente

Ing. Marcelo Cassin

Vicepresidente

Ing. Félix Sosa

PACIER

Vicepresidente

Ing. Javier Muro

PECIER

CACIER

Vicepresidente

Ing. Santiago Villegas

COCIER

Director Ejecutivo

Ing. Túlio Machado Alves



Comisión de Integración Energética Regional
Organismo Internacional del Sector Energético de América Latina y el Caribe



[CONTÁCTENOS](#) [INICIO DE SESIÓN](#)



[QUÉ ES CIER](#)

[BENEFICIOS](#)

[NOTICIAS](#)

[EVENTOS](#)

[PUBLICACIONES](#)

[PROYECTOS](#)

[UNIVERSIDAD CORPORATIVA](#)

Descargá nuestro catálogo de cursos cortos y programas de perfeccionamiento 2018

Click aquí para descargar

UNIVERSIDAD CORPORATIVA PERMANENTE CIER

ACTIVIDADES DESTACADAS

- Síntesis Informativa Energética 2015
- Se firmó en Beijing, el primer acuerdo de cooperación entre CIER y GEIDCO
- Designación de nuevas autoridades de la CIER
- Encuesta de gestión de activos CIER - PROCOBRE 2018
- Jornada de Integración Energética Regional CIER 2018

La CIER está integrada por los diez Comités Nacionales de los Países de Sudamérica Ibérica y el Comité Regional Cier para Centroamérica y El Caribe - CECACIER. Participan también varias instituciones en calidad de Miembros Asociados y Entidades Vinculadas.

Coordinación General del Informe
Juan Carlos Belza, Coordinador Internacional del Área Corporativa
Bulevar Artigas 1040 – 11300 Montevideo, Uruguay
Teléfono: (+598) 2709-0611* – Fax: (+598) 2708-3193
E-mail: secier@cier.org – Internet: www.cier.org

SERVICIOS DEL ÁREA CORPORATIVA A DISPOSICIÓN DE EMPRESAS Y ORGANISMOS DEL SECTOR

A partir del año 2000 el Área Corporativa de la CIER ha trabajado con el objetivo de proveer servicios de valor agregado a empresas eléctricas y organismos del sector. Foco de atención en dirección y gestión estratégica de los procesos corporativos, regulación y medio ambiente.

Servicios a disposición de las empresas y entidades CIER:

- Facilitador de proyectos de Benchmarking de procesos corporativos.
- Estudios y actividades en Sostenibilidad Ambiental.
- Facilitador de proyectos de Benchmarking en Salud y Seguridad en el trabajo.
- Cursos para Ejecutivos en Finanzas, Estrategia Corporativa y Regulación.
- Cursos a medida para empresas u organismos.
- Acceso a estudios en temas regulatorios.
- Acceso a la red de profesionales del área.
- Consulta y contacto con especialistas en temas regulatorios.
- Servicio de Foro Virtual en temas de interés – a requerimiento de las empresas.
- Acceso al banco de datos de información sectorial a través del Comité Nacional.
- Organización de seminarios y reuniones en temas del área.
- Facilitador de proyectos a través de Grupos de Trabajo – solicitud de empresas.


En todos estos servicios la CIER participa como una entidad sin fines de lucro, independiente, abocada al apoyo de la gestión de las empresas y mejoramiento de la competitividad y promover la integración de los mercados energéticos.

APOYO CONTINUO Y PERMANENTE

Más información se puede obtener en nuestro sitio web: www.cier.org

Montevideo - Uruguay

Teléfonos: (+598) 2709-0611*, E-mail: secier@cier.org



**BENCHMARKING DE SALUD Y
SEGURIDAD EN EL TRABAJO
EMPRESAS CIER**

**INFORME TÉCNICO
MAYO 2024**

EL FUNCIONAMIENTO DE LA CIER

La Comisión de Integración Energética Regional (CIER) es una organización internacional sin fines de lucro que agrupa a empresa e instituciones del área de la energía eléctrica, cuyo objetivo principal es promover la integración del sector energético regional, atendiendo las necesidades de sus miembros en relación con la integración, intercambio y comercialización de bienes y servicios, a través del desarrollo de proyectos, eventos y productos de información.

LA CIER RESPONDE A LAS NECESIDADES DEL SECTOR Y SUS MIEMBROS A TRAVÉS DE UNA ORGANIZACIÓN POR ÁREAS TÍPICAS: GENERACIÓN, TRANSMISIÓN, DISTRIBUCIÓN, COMERCIALIZACIÓN Y ÁREA CORPORATIVA, TODO ELLO PARA MANTENER LA CIER COMO:

- Una organización de gran prestigio en la región, útil para apoyar el desarrollo del Sector y la competitividad empresarial.
- Un Organismo con una presencia internacional, reconocido tanto por las organizaciones de tipo similar, entidades financieras y de promoción de inversiones. Por ello se mantiene una activa presencia en eventos de relevancia internacional, con contactos institucionales tales como el Banco Mundial, CAF, Banco Interamericano de Desarrollo (BID), GET.Transform, CEPAL, IEA, WEC, CIGRE, ALADI, ARPEL, OEA y otros.
- Un Organismo dispuesto a brindar información sobre noticias, oportunidades y actividades del Sector Eléctrico, siempre dispuesto a servir a sus miembros a través de sus bancos de datos, Internet y foros de discusión.

LA COMISIÓN SE ESTRUCTURA EN COMITÉS NACIONALES Y REGIONAL (CECACIER), QUE AGRUPA A LAS EMPRESAS Y ORGANISMOS DEL SECTOR ELÉCTRICO EN SUS RESPECTIVOS PAÍSES.

El órgano de máxima decisión de la CIER es el Comité Central, donde participan las autoridades de los Comités Nacionales y Regional. El presidente conduce la organización durante un período de dos años con el apoyo de cuatro vicepresidentes con quienes constituye la Mesa Directiva.

ÍNDICE

Presentación

Agradecimientos y Grupo de Trabajo

Resumen Ejecutivo y Perspectivas

Aspectos Generales

Indicadores Proactivos y Reactivos de empresas que sólo consideran al personal propio y contratado.

Indicadores Proactivos y Reactivos de empresas que sólo consideran al personal propio.

Criterios para la identificación de empresas con resultados destacados.

Conclusiones

Anexo

PRESENTACIÓN

Los Grupos de Trabajo en la CIER son uno de los pilares fundamentales de nuestra organización para abordar temas relevantes y muchas veces claves para el sector eléctrico regional. Participan de varias formas aportando el conocimiento invaluable de sus delegados en proyectos, estudios e informes técnicos. Sus integrantes son especialistas en los temas más diversos y complejos, nombrados por su competencia y reconocimiento en el medio nacional e internacional, designados por los Comités Nacionales que integran la CIER.

Por esta razón, tenemos el agrado de presentar el informe del Grupo de Trabajo en Salud y Seguridad comparando la performance de las empresas eléctricas a partir de indicadores reactivos y proactivos. La metodología consistió en varios aspectos: definición de indicadores y validación por el grupo, desarrollo del formulario de la encuesta, selección de empresas, invitación general a participar, recopilación de datos, análisis, verificación, elaboración del documento y validación del informe final.

Confiamos en los lectores puedan apoyar la gestión de seguridad y salud que realizan en sus empresas a partir de los datos, información y conclusiones que brindamos en esta edición.

Aviso de confidencialidad de información empresarial y/o técnica sobre empresas asociadas y/o CIER

Ninguna parte de cualquier trabajo, informe, estudio, proyecto y/o material técnico, de autoría o propiedad de la CIER, o uso exclusivo permitido a la CIER, o correo electrónico de comunicación o con información de propiedad de la CIER, podrá ser divulgado, reproducido, transmitido y/o utilizado en cualquier formato o por cualquier medio, ya sea gráfico, electrónico o mecánico, sin el consentimiento escrito de la CIER.

AGRADECIMIENTOS

La Comisión de Integración Energética Regional (CIER) agradece a las empresas que han participado de esta encuesta regional y sus coordinadores técnicos internacionales por el tiempo, conocimientos y talento profesional que en forma voluntaria han dedicado al presente trabajo. El aporte de ellos nos ha permitido ofrecer al lector esta información considerada de interés relevante para las empresas, organismos e instituciones. También agradecemos a las empresas, organismos e instituciones por la generosidad en asignar el tiempo de dichos profesionales para desarrollar este importante trabajo.

GRUPO DE TRABAJO - SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

COORDINADORES TÉCNICOS INTERNACIONALES

Principal: Darío CONSOLANI

Especialista en SST
Argentina

Alternativo: Zina Giovanna QUEIROLO DEL RÍO

Líder SST
ISA REP - Perú

Para este informe que presentamos y anteriores versiones, Vanessa J. Gonza Ituza, Especialista de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa ISA REP, Perú, actuó hasta el 11-3-2024 como Coordinadora Técnica Internacional de la CIER en los temas de seguridad y salud en el trabajo. Aprovechamos esta oportunidad para agradecerle por todos los años de aportes de conocimiento y apoyo a los temas de salud y seguridad en el trabajo que realiza la CIER.

Coordinador Internacional - Área Corporativa: Juan Carlos Belza

RESUMEN EJECUTIVO Y PERSPECTIVA

En función de los objetivos fijados por el grupo de Trabajo Internacional de Salud y Seguridad en el Trabajo de la CIER, los que surgieron del Taller Internacional **SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO: EVOLUCIÓN DE LA GESTIÓN Y SUS PRÁCTICAS EN EMPRESAS ENERGÉTICAS** realizado del 7 al 9 de octubre del 2007 en Montevideo, presentamos los resultados de la edición 2024 de la encuesta comparativa sobre la performance de salud y seguridad en el trabajo de las empresas asociadas a la CIER.

A través de indicadores propios de aplicación general a todos los países se hizo una puesta a punto sobre el nivel de seguridad eléctrica y salud en el trabajo en el sector y región. A su vez este procesamiento de información nos permite realizar un diagnóstico de fortalezas y debilidades con el objetivo de consolidar los puntos positivos y corregir aquellas debilidades que afecten a las empresas asociadas.

En el presente documento se analizan **ASPECTOS GENERALES** de las empresas como algunos **ÍNDICES** sobre la performance en el año.

La riqueza de las observaciones detectadas en la encuesta no sólo brinda la posibilidad de realizar un análisis comparativo en el sector y región, sino que **serán una base para los planes de acción** en busca de mejoras y mitigación de la accidentalidad o causas de deterioro en el ámbito de la salud laboral.

Asimismo, y con el objetivo de mejorar el análisis de resultados, este año realizaremos el análisis de los índices establecidos por cada uno de los negocios del sector, como ser, Generación, Transmisión, Distribución, Comercialización o Integradas verticalmente u horizontalmente (empresas que realizan al menos dos de las actividades anteriores).

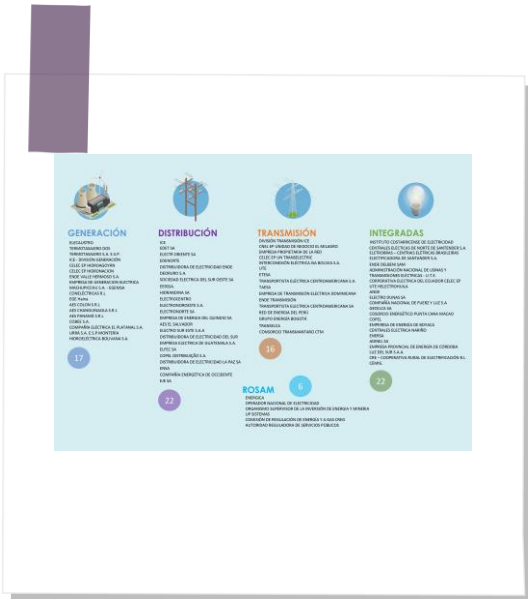
En nombre del GT-SST de la CIER, apreciamos la participación de las **83 empresas (48 informan datos Incluyendo a personal contratistas)** del Sector Eléctrico de América Latina asociadas a la CIER (**Ver Detalle Empresas Participantes**), que voluntariamente se adhirieron a esta iniciativa como aporte fundamental para el bienestar de sus trabajadores y en línea con los objetivos de desarrollo sostenible de las NNUU.

METODOLOGÍA

ESTE INFORME MUESTRA LOS RESULTADOS DEL ANÁLISIS DEL BENCHMARKING DE SST REALIZADO POR LA CIER EN EL AÑO 2024 CON DATOS DE LAS EMPRESAS POR EL PERIODO ENERO – DICIEMBRE DE 2023.

El presente informe es el resultado del procesamiento de las encuestas realizadas cuyo formato se adjunta como **Anexo I**. En el mismo podrán apreciar las definiciones y conformaciones de los **Aspectos Generales**, los **Índices Proactivos y Reactivos** cuyos resultados se analizan a continuación y son motivo del presente informe.

Para realizar un mayor análisis se dividirá el resultado de la encuesta en dos áreas de estudios, que a continuación detallamos, y al final de cada una de ellas se emitirán las conclusiones del GT-SST sobre el tema:



INDICADORES PROACTIVOS Y REACTIVOS DE EMPRESAS QUE CONSIDERAN EN LOS MISMOS AL PERSONAL PROPIO Y SUS CONTRATISTAS POR SECTOR ELÉCTRICO: Aquí se analizarán los resultados de los índices para diferentes negocios eléctricos e instituciones que componen el sector eléctrico. **48** empresas comunican sus índices tanto para el personal propio como contratado y **35** empresas que solo tienen en cuenta el personal propio.

CÓDIGO: GC001: Se trata de una empresa que realiza su actividad dentro del sector de la Generación de Energía y considera al Personal Contratista

TS002: Se trata de una empresa que realiza sus actividades dentro del sector de Transmisión y que para el cálculo de los índices solo considera a su Personal Propio.

Antes de comenzar debemos aclarar que, para lograr una mejor comparación entre las empresas participantes, y a su vez mantener la confidencialidad, las mismas se encuentran Codificadas según sean Compañías:

INTEGRADAS (IC00x): Empresas que se encuentran dentro de las actividades de Generación, Transmisión y Distribución o al menos dos de estas subdivisiones.

GENERACIÓN (GC00x): Compañías que pertenecen solo a la actividad de Generación de Energía

TRANSMISIÓN (TC00x): Compañías que pertenecen solo a la actividad de Transmisión de Energía.

DISTRIBUCIÓN (DC00x): Compañías que pertenecen solo a la actividad de Distribución de Energía.

ROSAM (R00x): Reguladores, Operadores del Sistema y Administradores del Mercado Eléctrico.

Aquellas empresas que se identifiquen con la letra **C** son las que tienen en cuenta la Personal Contrista/contratado y aquellas que en su código tengan la letra **S** serán las que solo consideran al Persona Propio.

El objetivo de codificar las empresas es el de mantener su privacidad en los resultados y que en el fondo sean ellas las que puedan identificar que código les corresponde y compartirlo con quienes lo deseen. Cada una de las 83 Compañías conocerá su código para que pueda hacer su análisis propio independiente de los de tendencias que realice el GTSST CIER.

DATOS: LOS DATOS BRINDADOS POR LAS EMPRESAS PARA ESTE INFORMA, NO SON AUDITADOS. LA ENCUESTA ES DECLARATIVA Y LOS DATOS SON DE RESPONSABILIDAD DE LA EMPRESA QUE BRINDÓ LA INFORMACIÓN.



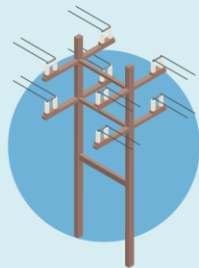
ASPECTOS GENERALES



GENERACIÓN

ELECAUSTRO
 TERMOTASAJERO DOS
 TERMOTASAJERO S.A. E.S.P.
 ICE - DIVISIÓN GENERACIÓN
 CELEC EP HIDROAGOYÁN
 CELEC EP HIDRONACION
 ENDE VALLE HERMOSO S.A.
 EMPRESA DE GENERACION ELECTRICA
 MACHUPICCHU S.A. - EGEMSA
 CONELÉCTRICAS R.L
 EGE Haina
 AES COLON S.R.L
 AES CHANGUINAOLA S.R.L
 AES PANAMÁ S.R.L
 COBEE S.A.
 COMPAÑÍA ELÉCTRICA EL PLATANAL S.A.
 URRÁ S.A. E.S.P.MONTERÍA
 HIDROELÉCTRICA BOLIVANA S.A.

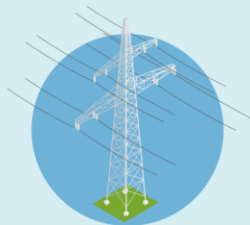
17



DISTRIBUCIÓN

ICE
 EDET SA
 ELECTR ORIENTE SA
 EDENORTE
 DISTRIBUIDORA DE ELECTRICIDAD ENDE
 DEORURO S.A.
 SOCIEDAD ELECTRICA DEL SUR OESTE SA
 EERSSA.
 HIDRANDINA SA
 ELECTROCENTRO
 ELECTRONOROESTE S.A.
 ELECTRONORTE SA
 EMPRESA DE ENERGIA DEL QUINDIO SA
 ELECTRO SUR ESTE S.A.A
 DISTRIBUIDORA DE ELECTRICIDAD DEL SUR
 EMPRESA ELECTRICA DE GUATEMALA S.A.
 ELFEC SA
 COPEL DISTRIBUIÇÃO S.A.
 DISTRIBUIDORA DE ELECTRICIDAD LA PAZ SA
 ENSA
 COMPAÑÍA ENERGÉTICA DE OCCIDENTE
 EJE SA

21



TRANSMISIÓN

DIVISIÓN TRANSMISIÓN ICE
 CNEL EP UNIDAD DE NEGOCIO EL MILAGRO
 EMPRESA PROPIETARIA DE LA RED
 CELEC EP UN TRANSELECTRIC
 INTERCONEXIÓN ELÉCTRICA ISA BOLIVIA S.A.
 UTE
 ETESA
 TRANSPORTISTA ELÉCTRICA CENTROAMERICANA S.A.
 TAESA
 EMPRESA DE TRANSMISIÓN ELECTRICA DOMINICANA
 ENDE TRANSMISIÓN
 TRANSPORTISTA ELECTRICA CENTROAMERICANA SA
 RED DE ENERGIA DEL PERÚ
 GRUPO ENERGÍA BOGOTÁ
 TRANSELCA
 CONSORCIO TRANSMANTARO CTM

16



INTEGRADAS

INSTITUTO COSTARRICENSE DE ELECTRICIDAD
 CENTRALES ELÉCTICAS DE NORTE DE SANTANDER S.A.
 ELETROBRAS – CENTRAIS ELÉTRICAS BRASILEIRAS
 ELECTIFICADORA DE SANTANDER S.A.
 ENDE DELBENI SAM
 ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE USINAS Y
 TRANSMISIONES ELÉCTRICAS - U.T.E.
 CORPORATIVA ELECTRICA DEL ECUADOR CELEC EP
 UTE HELECTROHUILA
 ANDE
 ELECTRO DUNAS SA
 COMPAÑÍA NACIONAL DE FUERZ Y LUZ S.A
 GECELCA SA
 COSORCIO ENERGÉTICO PUNTA CANA MACAO
 COPEL
 EMPERESA DE ENERGÍA DE BOYACA
 CENTRALES ELECTRICA NARIÑO
 ENERSA
 ADINEL SA
 EMPRESA PROVNCIAL DE ENERGÍA DE CÓRDOBA
 LUZ DEL SUR S.A.A.
 CRE – COOPERATIVA RURAL DE ELECTRIFICACIÓN R.L
 CEMIG
 AES EL SALVADOR

23

ROSAM

ENERGICA
 OPERADOR NACIONAL DE ELECTRICIDAD
 ORGANISMO SUPERVISOR DE LA INVERSIÓN DE ENERGIA Y MINERIA
 UP SISTEMAS
 COMISIÓN DE REGULACIÓN DE ENERGÍA Y A GAS CREG
 AUTORIDAD REGULADORA DE SERVICIOS PÚBLICOS

6

EMPRESAS PARTICIPANTES MUESTRA



Generadoras
17



Transmisión
16



ROSAM
6



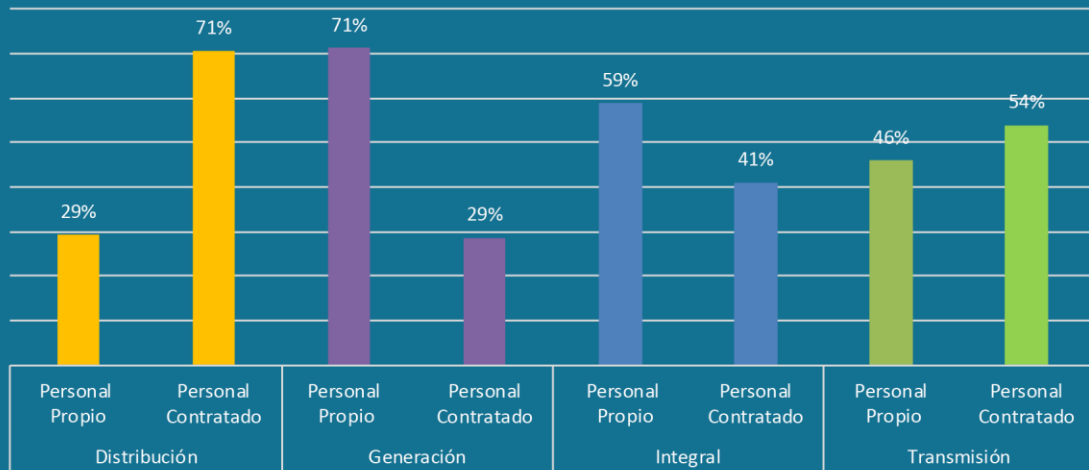
Distribución
21



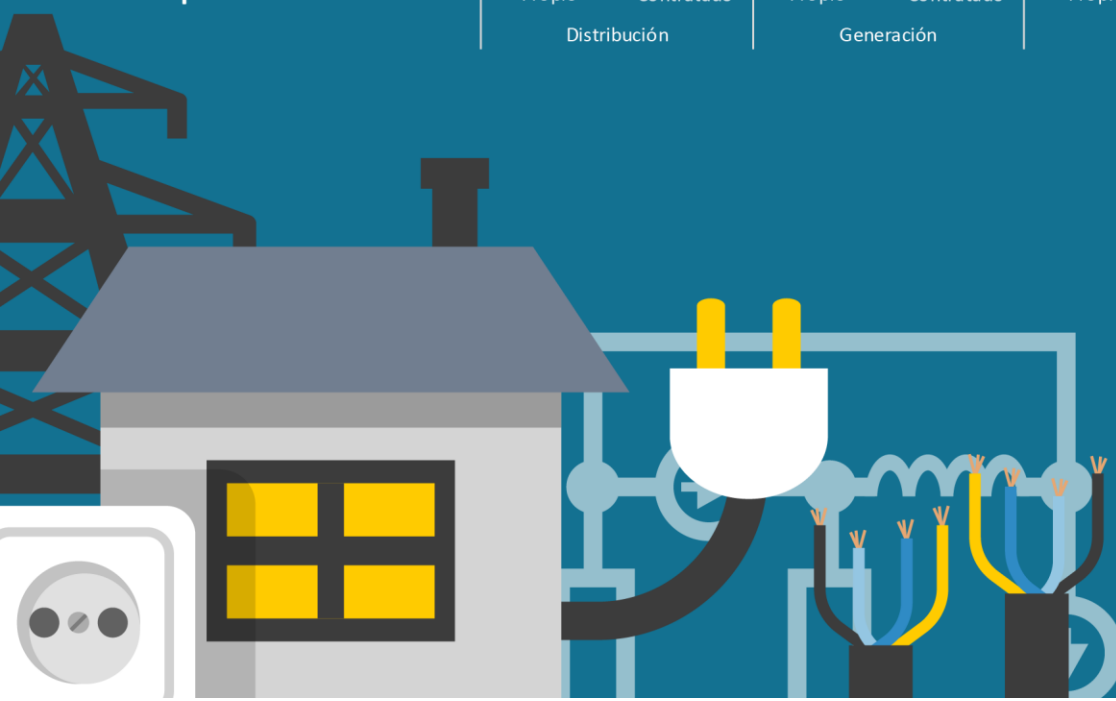
Integradas
23



Personal Propio y Contratista por sector



El sector compuesto por empresas denominadas **DISTRIBUCIÓN**, es el que refleja el mayor porcentaje de Personal Contratado, seguido por el sector de **TRANSMISIÓN**



CANTIDAD DE PERSONAL PROPIO Y PERSONAL CONTRATADO POR PAÍS

PAIS	Personal Propio	Personal Contratado
Argentina	4469	706
Bolivia	3830	3619
Brasil	20761	33391
Colombia	6581	10174
Costa Rica	10878	289
Ecuador	7530	0
El Salvador	1505	1594
Guatemala	877	2424
Panamá	1478	1220
Paraguay	4955	0
Perú	5825	13757
República Dominicana	5003	1152
Uruguay	6171	0
Total	79863	68326

DESARROLLO DE ESTUDIO POR ÁREAS – ASPECTOS GENERALES

A continuación, analizaremos variables que comprenden a todas las empresas participantes sin distinción de sus actividades.

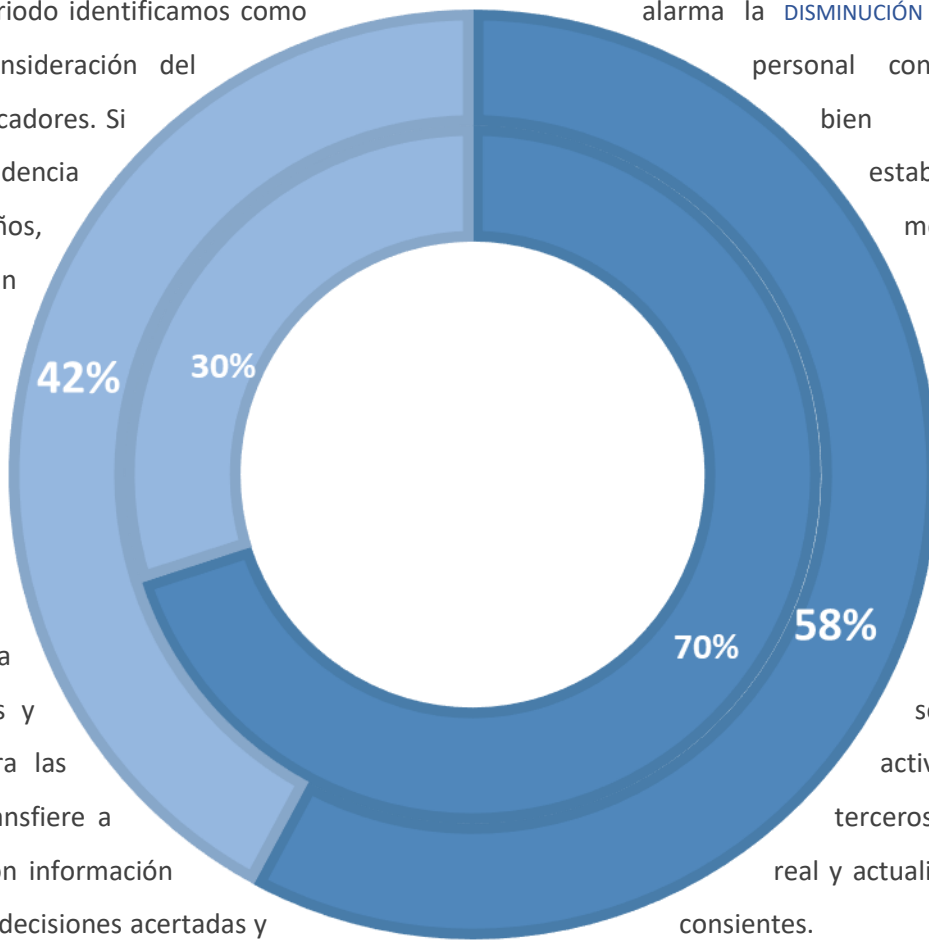
Del análisis de estos aspectos se puede verificar que el **100%** de las empresas que participaron en la encuesta **FOMENTAN LA CULTURA DE SEGURIDAD EN SUS COMPAÑÍAS** y el **100%** de las mismas **POSEEN INDICADORES DE DESEMPEÑO**. **PARA EL CÁLCULO DE ELLOS, EL 58%, TIENEN EN CUENTA AL PERSONAL CONTRATISTA.**

El **100%** considera al personal propio para el cálculo de sus indicadores.

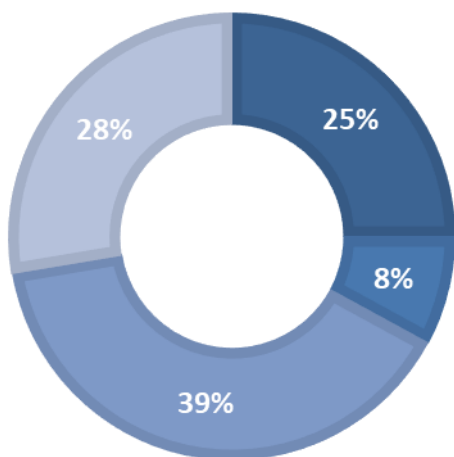
Un **58%** considera al personal contratista para el cálculo de sus indicadores. Este valor disminuyó **12 PUNTOS** en relación a 2023.

En el gráfico que se adjunta se observa la performance de este índice en comparación con el periodo anterior. La posibilidad de contar con el análisis de los indicadores del personal contratista permite a las organizaciones obtener una mirada global acerca de la seguridad del personal que interviene en la actividad, asimismo a través de ellos puede realizar un control exhaustivo para la toma de decisiones y desarrollo de políticas y procedimientos.

En el presente periodo identificamos como relación a la consideración del cálculo de los indicadores. Si marcaba una tendencia últimos 4 años, advertencia la gran ha producido este importante necesario contar valores para que organizaciones con una mirada Si bien la tercerizar trabajos y opción viable para las no por ello se transfiere a trabajo. Contar con información Compañías tomar decisiones acertadas y



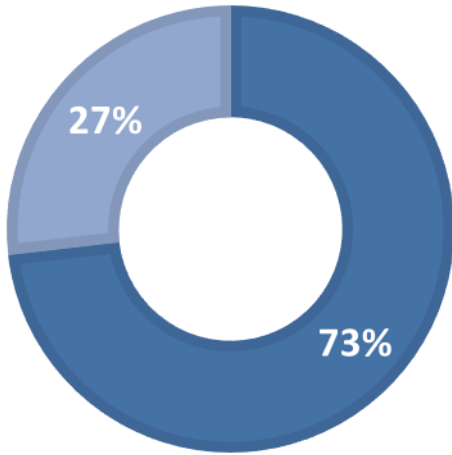
alarma la DISMINUCIÓN del indicador en personal contratista para el bien este indicador estable durante los mencionamos como DISMINUCIÓN que se año. Es destacar que es con estos las puedan contar global de la SST. posibilidad de servicios es una actividades del sector, terceros la seguridad del real y actualizada permite a las consientes.



- Gerencia
- Dirección
- Jefatura
- Otra

El **92%** indicó que en su compañía existe un departamento que se encarga de administrar la Salud y Seguridad en el trabajo.

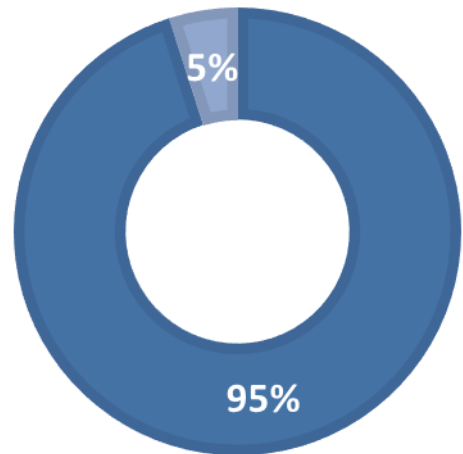
Un **39%** realiza el trabajo a través de **JEFATURAS**, seguido por un **28%** a través de **GERENCIAS**.



El **73%** de las empresas participantes poseen un **SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD**, utilizando distintos modelos que ofrece el mercado. Esta decisión les permite trabajar en forma organizada y obtener mejoras continuas y sustentables. Este índice, continúa en ascenso año tras año.

Al momento de identificar el modelo que las empresas utilizan para aplicar sus **SISTEMAS DE GESTIÓN DE SEGURIDAD**, identificamos a **ISO 45001**, y LA CATEGORÍA "OTRAS". Dentro de esta últimas se mencionan reglamentaciones propias de la Compañía, Decretos y Resoluciones Gubernamentales, ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, ISO 50001, ISO 37001 e ISO 55001. Cabe destacar que el modelo OHAS 18001 queda obsoleto y es reemplazado por ISO 45.001.

El **95%** de las empresas participantes realiza **ACCIONES DE COMUNICACIÓN SOBRE SU SISTEMA DE GESTIÓN DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO**, utilizando diferentes herramientas.





Las actividades de comunicación a las partes interesadas están orientadas a informar, difundir y sensibilizar los conceptos, documentos, políticas y demás temas del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud.

La necesidad de mantener informado al personal es una actividad que las organizaciones deben realizar en forma constante. Debemos analizar el público destinatario para entender cuál es el canal de comunicación que mayores y mejores resultados nos otorga.

Debemos comprender que, para gestionar la SST en las Organizaciones, debemos contar con un modelo que sistematice las actividades, pero también con un programa de comunicación que permita lograr y comprometer a los colaboradores en una **CULTURA DE PREVENCIÓN**.

En este análisis, al igual que en los últimos años, continúa siendo tendencia la **GENERACIÓN DE INFORMES, PUBLICACIONES EN INTRANET, COMUNICACIONES ESCRITAS O VISUALES Y LA COMUNICACIÓN "PERSONA A PERSONA"**. Nuevamente este año, se presenta como tendencia para envío de mensajes y publicación la utilización de **WHATSAPP, PUBLICACIONES EN LA INTRANET CORPORATIVA, COMUNICACIÓN VÍA MAIL CORPORATIVO**.

Ambos canales permiten contar con la inmediatez de la información, asimismo en el caso del **WHATSAPP O GENERACIÓN DE FOROS EN LOS SITIOS INTERNOS DE LA COMPAÑÍA**, generan la posibilidad de interactuar con el personal y personalizar los mensajes.

En relación con la pregunta si en las compañías utilizan **TÉCNICAS DE ESTUDIO DE COMPORTAMIENTO HUMANO SEGURO**, teniendo en cuenta que esta herramienta es una mejora al ser aplicada luego de tener instalado y funcionando un Sistema de Gestión, tal cual lo indican las técnicas más avanzadas en SST, un **72%** ha indicado estar trabajando en ese camino.

Recordamos que el estudio del comportamiento humano seguro se basa en el desarrollo de observaciones a las personas en el cumplimiento de las tareas y retroalimentación de información y reforzamiento positivo en tiempo real, con el propósito de eliminar los comportamientos y riesgos observados, así como, en algunos de los casos más avanzados, modificar los factores ambientales y organizativos que los originan. Es por ello por lo que se considera fundamental la incorporación de estas Técnicas de Estudio en las Organizaciones.

El **100%** de las empresas que utilizan Técnicas de Estudio de Comportamiento aplican **OBSERVACIONES PLANEADAS DE COMPORTAMIENTO** y el **92%** indicaron que trabajan sobre los **COMPORTAMIENTOS INDIRECTOS DE SUPERVISORES, JEFES Y GERENTES**.

En relación con las **NORMATIVAS QUE IMPULSAN LOS PAÍSES PARA EL REALIZAR ACCIONES QUE CONTROLAN LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIAL Y/O DE ESTRÉS Y LOS FACTORES EN LA POBLACIÓN**, el **77%** de las empresas participantes respondió en forma positiva. Este índice se encuentra con una tendencia en aumento desde los últimos periodos.



Como resultado de los datos ingresados por las empresas participantes, el **81%** de las mismas aplican algún **Programa de Gestión Preventiva**, lo que permite mantener de manera constante la comunicación y vigencia de información relacionada con SST. Asimismo, mejoran el compromiso del personal y alinean las acciones hacia los objetivos corporativos.

A CONTINUACIÓN, MENCIONAMOS ALGUNAS DE LAS ACCIONES COMUNICADAS POR LAS ORGANIZACIONES:

Mes de la Salud | Programas de Formación |
 Minuto de la Seguridad | Reconocimiento anual a los trabajadores en SSO. | Programa Anual de Capacitación en Seguridad y Salud Ocupacional | Programa de rendición de cuentas y reconocimiento | Caminatas de seguridad | Inspecciones y

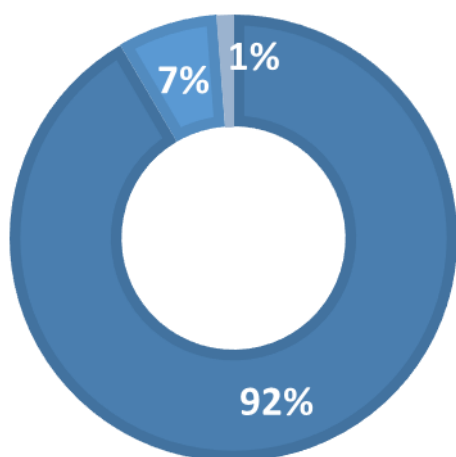
observaciones de tareas. | Programa "Líder de Seguridad" | Programa "Actos y Condiciones Inseguras" | Actividades Lúdicas | Jornada de la Salud, Manejo Defensivo, Inducción Corporativa | Concurso de la Idea Innovadora en Seguridad y Salud en el Trabajo | Semana de la prevención | Formación en temas SISO a trabajadores propios y contratista.

Si analizamos la aplicación de **SANCIONES O INCENTIVOS ECONÓMICOS** de acuerdo con los resultados de SST obtenidos, se concluye que el **41%** de las **83** empresas participantes mantienen vigente algún programa de estas características, entre los cuales se destacan:

- Entrega de diplomas como incentivo por resultado positivo al final del año.
- La remuneración variable del personal considera aspectos de resultados en materia de seguridad. Se cuenta con un programa de reconocimiento que da incentivos económicos por desempeño de seguridad.
- Reconocimientos por trabajadores seguros o implementa alguna mejora en seguridad
- Premios por comportamiento, cumplimiento a normas de seguridad
- Penalidades según cláusulas de contrato por incumplimiento a las normas de seguridad y reconocimiento a los trabajadores más seguros.
- Sanciones por accidentes Laborales y Bono por Cumplimiento de Metas.
- Penalizaciones económicas por 3 llamadas de atención, o detecciones de incumplimientos en seguridad.
- Se aplican sanciones económicas a los contratistas por violaciones a las políticas y procedimientos de la empresa.

En esta edición incorporamos una sección destinada a analizar los **indicadores de Salud en la Compañías participantes**.

Es así que en el siguiente apartado analizaremos el tipo de servicio médico que predomina en las organizaciones, los seguimientos que se realizan en relación a diferentes patologías y acciones.



El **92%** de las empresas participantes cuentan con **SERVICIOS DE SALUD DENTRO DE SUS COMPAÑÍAS**. El **52%** posee servicios propios y el resto de las empresas lo contrata.



95%

conformado
por Médicos



62%

presencia de
Enfermeros



47%

presencia de
Psicólogos

Si bien el Servicio de Salud del 95% del total de las empresas participantes, está conformado por Médicos, también encontramos que en el 62% de las empresas participan enfermeros y en el 47% también lo integran psicólogos. El 43% menciona que lo integran otros profesionales.

En relación con la realización de chequeos médicos ocupacionales, nos encontramos con que lo realizan el 98% de las empresas encuestadas.

Al consultar que tipo de chequeos realizan, obtuvimos los siguientes porcentajes:

98%

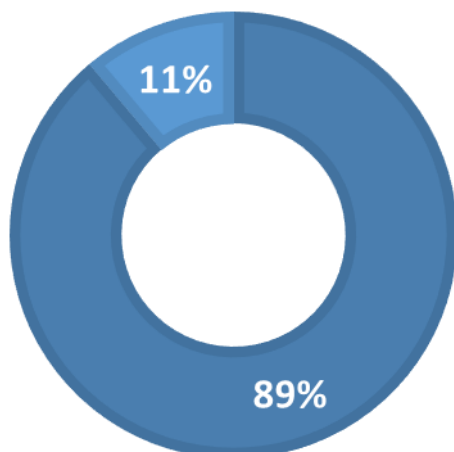
PREOCUPACIONALES

94%

PERIODICOS

64%

EGRESO



El 89% de las empresas participantes contemplan protocolos de habilitación para áreas de riesgo dentro de sus chequeos ocupacionales, y el 85% determinar que si el colaborador no cuenta con las habilitaciones correspondientes no puede realizar la tarea.

El **91%** sostiene que tienen establecidos procesos de vigilancia a riesgos específicos y el **83%** gestiona el ausentismo de causas médicas comunes, no profesionales o relacionadas con el trabajo.

El **48%** de las empresas participantes realizan a través de su servicio médico, las certificaciones de las enfermedades por causas comunes. Mientras que el **55%** homologa las certificaciones externas a la empresa previendo mecanismos de auditoría y el **38%** no lo audita.



El **88%** de las empresas participantes realizan seguimiento de licencias médicas prolongadas y el **76%** desarrolla indicadores de seguimiento, contando el **89%** con el registro de enfermedades profesionales.

Asimismo el **77%** cuenta con un procedimiento de re ubicación laboral por motivos de salud.



El **97%** de las 83 de las empresas menciona que realiza campañas de comunicación promocionando temas de Salud. El **92%** realiza acciones para identificar factores de riesgo psicosociales y el **80%** realiza Investigaciones sobre los mismos. Por último, el **86%** contemplan los efectos en salud que provocan las reacciones de estrés en los trabajadores a través de acciones específicas.

FORMAS DE ACCIDENTES

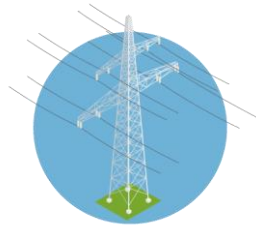
En este apartado analizaremos las formas de accidentes por negocio, que han comunicado las empresas participantes.

GENERACIÓN

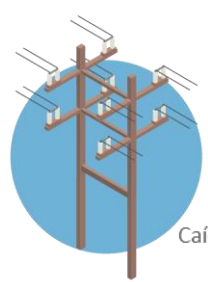
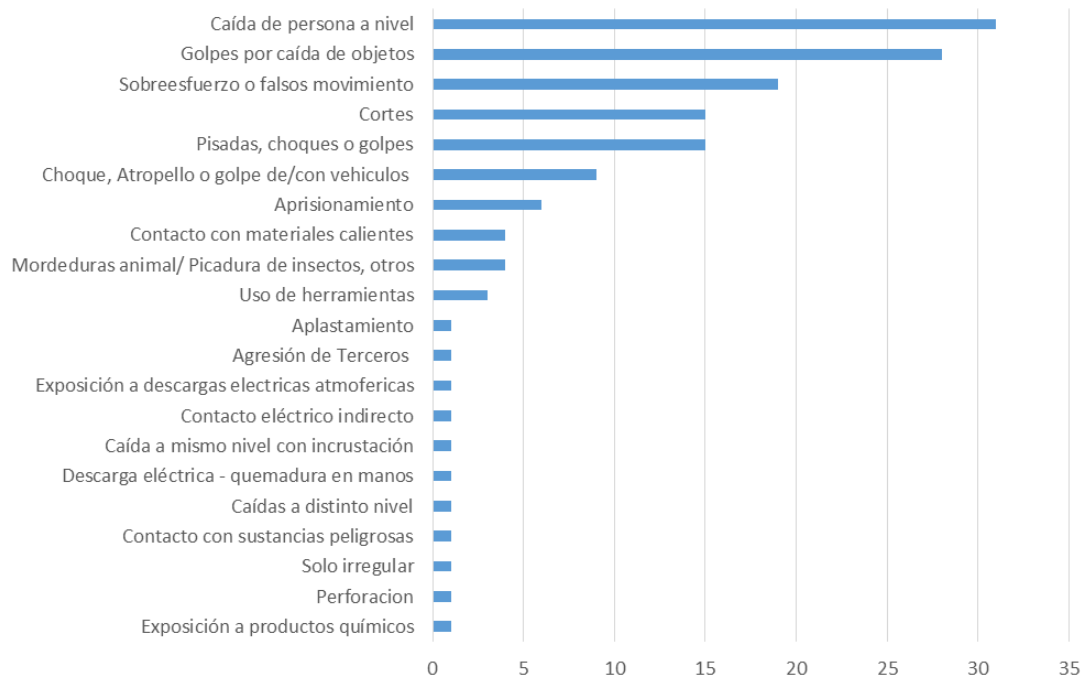


La forma de accidente
con **MAYOR PORCENTAJE** es
el **SOBRESFUERZO O FALSOS**
MOVIMIENTOS.

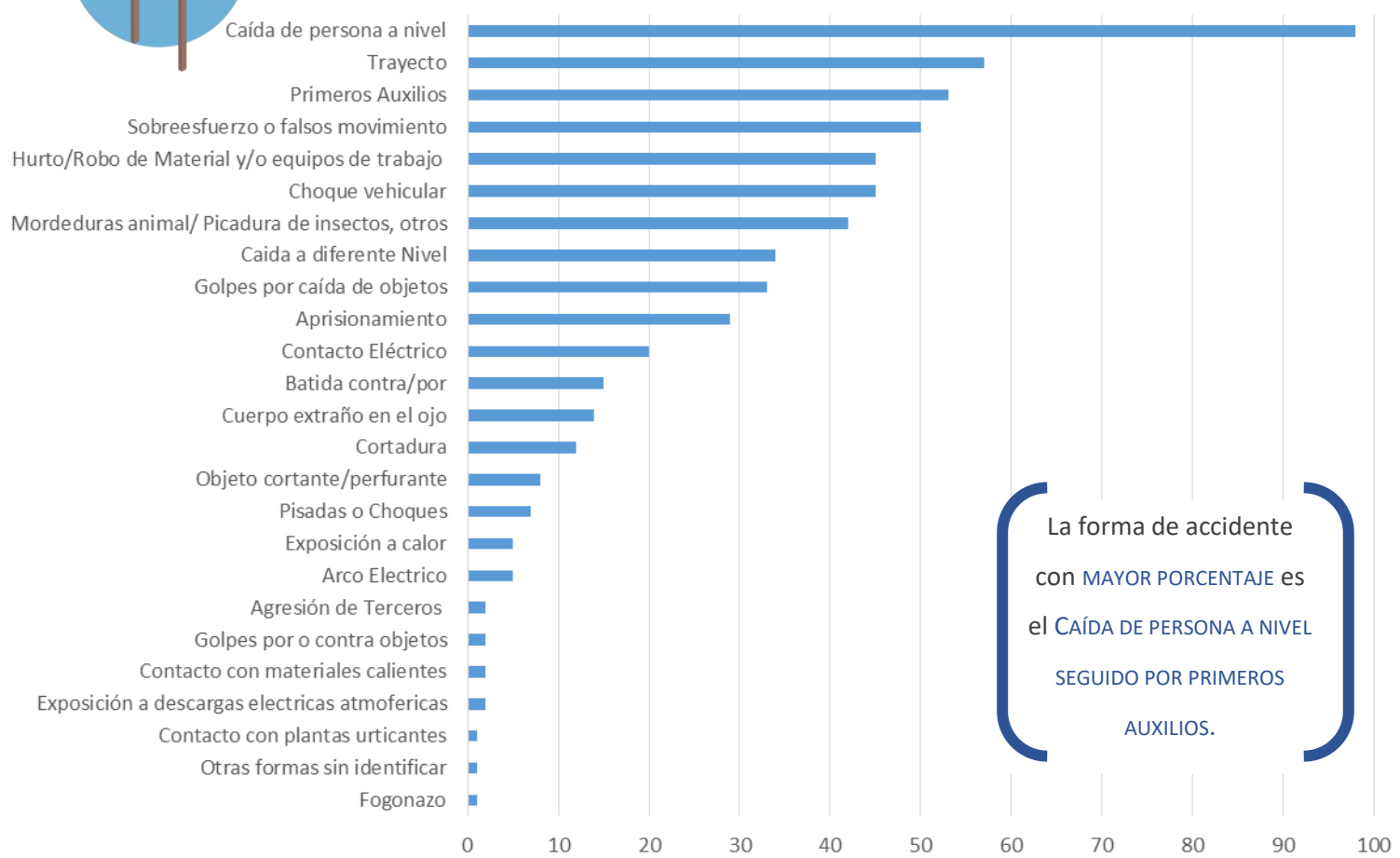
La forma de accidente con MAYOR PORCENTAJE es el CAÍDA DE PERSONA A NIVEL SEGUIDO POR SOBRESFUERZO O FALSOS MOVIMIENTOS.



TRANSMISIÓN



DISTRIBUCIÓN

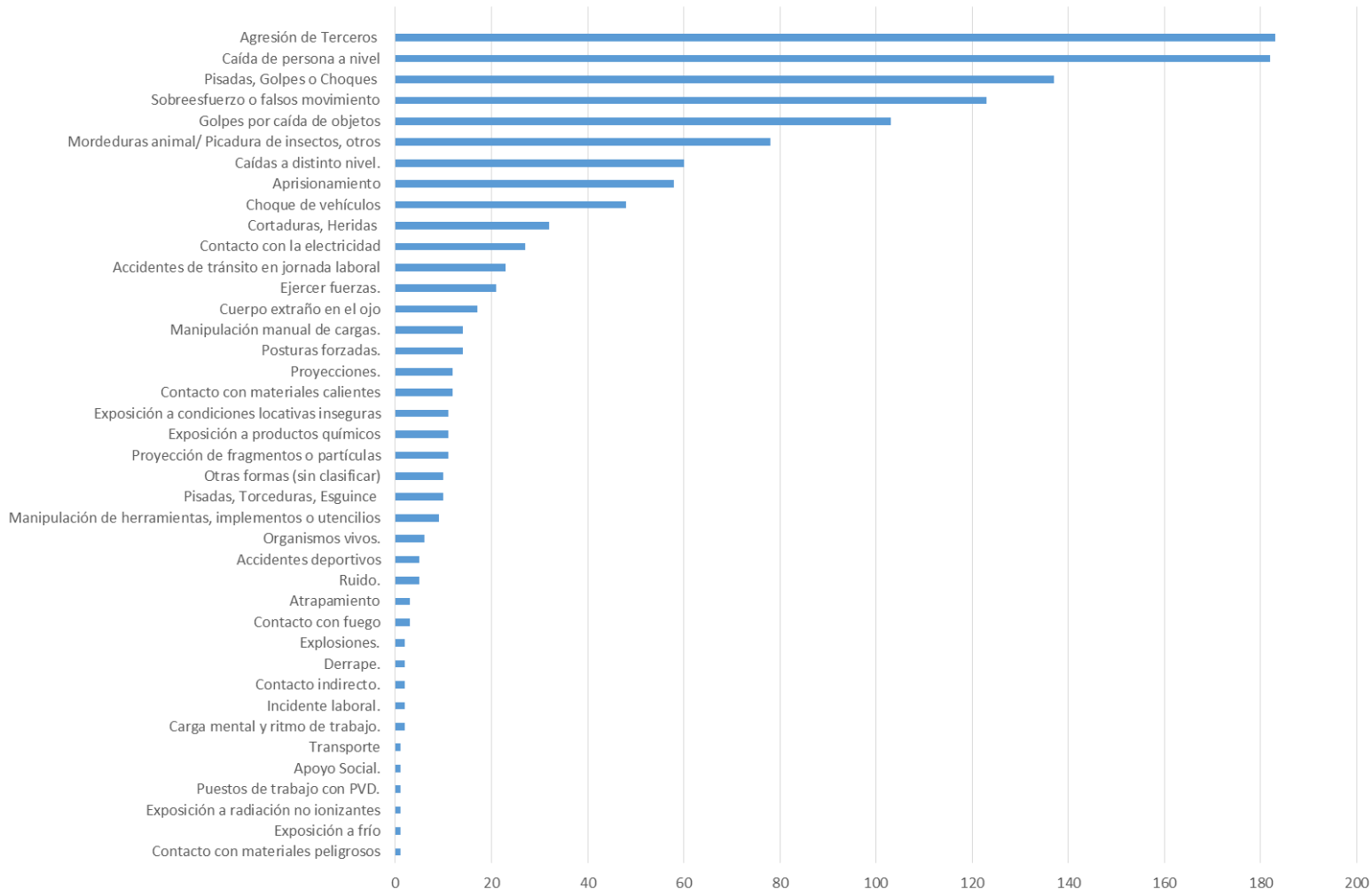


La forma de accidente con MAYOR PORCENTAJE es el CAÍDA DE PERSONA A NIVEL SEGUIDO POR PRIMEROS AUXILIOS.



INTEGRADAS

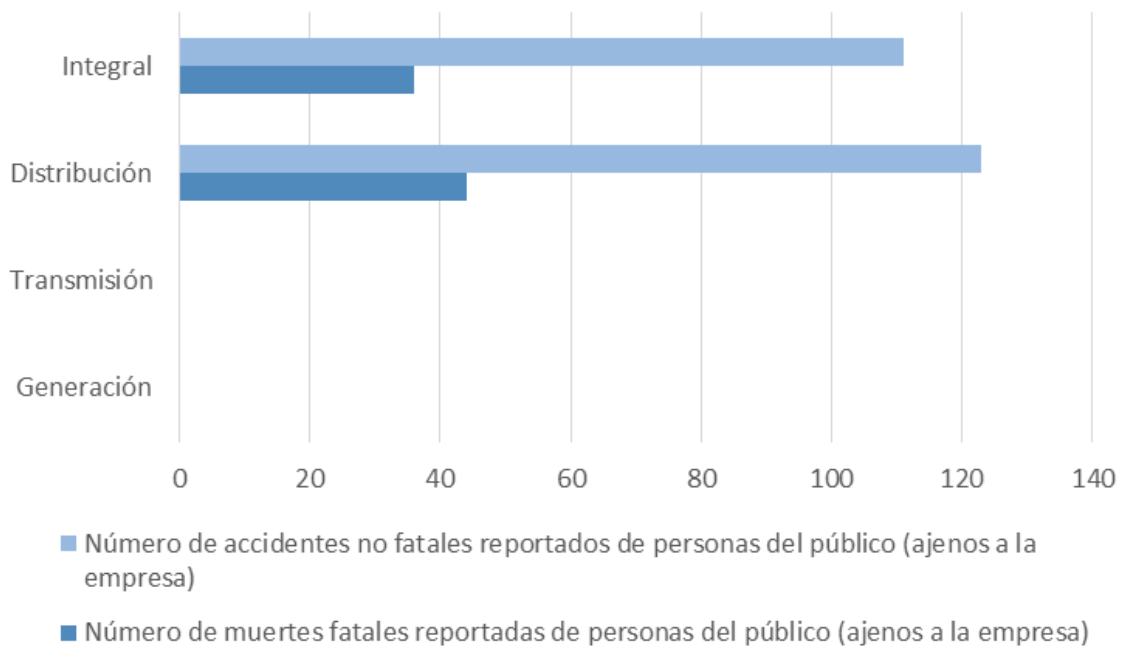
La forma de accidente
con MAYOR PORCENTAJE es
el CAÍDA DE PERSONA A NIVEL
SEGUIDO POR
SOBRESFUERZOS



ACCIDENTES OCURRIDOS AL PÚBLICO GENERAL, SOCIEDAD CIVIL (TERCEROS AJENOS A LA EMPRESA).

Este indicador nos permite determinar el nivel de accidentalidad ocurrida en el área de actuación de la empresa o entidad con personas ajenas a su plantilla de colaboradores. Es decir, personas que sufrieron accidentes por transitar, manipular, exponerse a las instalaciones o cableado de la empresa.

A continuación, detallaremos la estadística por negocio y los motivos principales de ocurrencia.



DISTRIBUCIÓN

Las causas de los no fatales fueron cables en mal estado

Se vulnero la distancia minima de seguridad

Contacto con las líneas energizadas

Acciones temerarias en sus actividades

Manipular elementos metálicos cerca de redes de MT

Poda de arboles

INTEGRADAS

Contacto directo, el contacto indirecto y Cortocircuito


Descuido al realizar actividad de construcción contacto con líneas.

Conexiones clandestinas. Robo de cables o conductores

Falta de Capacitación | Distracción

Equipos y herramientas fuera de calibración

Acercamiento con elementos metálicos a la red de media tensión



INDICADORES PROACTIVOS Y
REACTIVOS DE EMPRESAS QUE
CONSIDERAN EN LOS MISMOS AL
PERSONAL PROPIO Y
CONTRATADO.

Nos introduciremos en el análisis de los **INDICADORES PROACTIVOS Y REACTIVOS** en empresas que consideran a los Contratistas para el cálculo de sus indicadores.

Para el desarrollo de esta sección dividiremos a las empresas participantes de acuerdo con la actividad que realizan: **GENERACIÓN, TRANSMISIÓN, DISTRIBUCIÓN, COMERCIALIZACIÓN E INTEGRADAS.**

Asimismo, presentaremos los resultados en tablas de datos, adjuntando el promedio por actividad al finalizar la misma.

*Cabe destacar que si bien un gran número de las empresas encuestadas llevan el control de los accidentes In-Itinere (Trayecto del domicilio particular al trabajo y viceversa), **EL 100%** de las empresas entienden que poco puede hacerse desde la óptica de la Salud y Seguridad en el Trabajo sobre el aspecto de prevención, si bien se puede capacitar, dar recomendaciones, etc. Sólo se puede trabajar en algunos aspectos quedando una serie de ellos que son externos, sociales y políticos y que impactan fuertemente. Es por este motivo que no se incluirán en el análisis los índices sobre los Accidentes In-Itinere.*

Como mencionamos anteriormente para realizar un análisis más exhaustivo y permitir que las empresas participantes puedan compararse y obtener tendencias del mercado eléctrico y sector de actividad, hemos agrupado los índices Reactivos y Proactivos en **TRES GRUPOS** que detallaremos a continuación:

El **GRUPO #1** responde a los Accidentes Fatales Totales (AFT), la Tasa de gravedad sin considerar los accidentes in-itinere (TGSI) y Índice de lesiones incapacitantes sin in-itinere (ILISI).

INDICADOR	DEFINICIÓN	PARÁMETROS	CONSIDERACIONES
AFT Accidentes Fatales Totales	Número de Accidentados con Fatalidad.	· NAF- Accidentes Fatales.	*Incluir accidentes de trabajo e in-itinere.
TGSI Tasa de Gravedad sin considerar accidentes In-Itinere.	Representa el número de días perdidos por accidentes de Trabajo por cada 1 millón de horas hombre de exposición a riesgo, No deben ser considerados accidentes in-itinere.	HHT = Horas Hombre Trabajadas. · TC = Jornadas perdidas o días perdidos de trabajo sin considerar accidentes In itinere.	$* (TC \times 1.000.000) / HHT$ $*TC(TP+TD) = Jornadas perdidas.$ <p>*Tiempo perdido (TP): es el tiempo otorgado por el servicio médico correspondiente en Días o jornadas perdidas.</p> <p>*Tiempo debitado (TD): Es el tiempo que se le otorga en caso de alguna incapacidad permanente, Caso de Muerte 6000 días.</p> <p>*En el caso que el tiempo exceda al mes en curso, deberá cargarse en el mes siguiente (incluso en el cambio de año (de Diciembre a Enero)</p>
ILISI Índice de Lesiones Incapacitantes sin considerar In Itinere.	Representa un índice global considerando conjuntamente la frecuencia y la gravedad por cada mil trabajadores	TFCPSI TGTSI	$(TFCPSI \times TGSI) / 1000=.$

El **GRUPO #2** responde a los índices reactivos relacionados a la frecuencia y la forma de accidente. Dentro de este grupo encontramos a: Tasa de frecuencia de accidentes con pérdida de días sin contabilizar accidentes in-itinere (TFCPSI), Índice de frecuencia de accidente por caída en Altura (IFACA), por contacto con electricidad (IFACE), Choque de vehículo (IFACV) y choque eléctrico ocurrido durante TCT (IFATCT).


Continuamos analizando los índices IFAOA e IFAIP. Este último se refiere al Índice de accidentes con Incapacidad Permanente, e IFAOA nos permite agrupar aquellos accidentes que no pueden ser clasificados en las anteriores categorías.

INDICADOR	DEFINICIÓN	PARÁMETROS	CONSIDERACIONES
IFACA Índice de forma de accidente Caída de personas de altura.	Porcentual de accidentes de la forma Caída de Personas en altura. Esta forma es considerada una de las más frecuentes y potencialmente grave.	NCA: Número de accidentes ocurridos según la forma Caída de personas de altura NTA: Número total de accidentes con pérdida de días ocurridos s/ In Itinere.	NCA $IFACA = \frac{NCA}{NTA} \times 100$ NTA
IFACE Índice de forma de accidente Contacto con Electricidad.	Porcentual de accidentes de la forma Contacto con Electricidad. Esta forma es considerada una de las más frecuentes y potencialmente grave.	NCE: Número de accidentes ocurridos según la forma Contacto con Electricidad NTA: Número total de accidentes con pérdida de días ocurridos s/ In Itinere.	NCE $IFACE = \frac{NCE}{NTA} \times 100$ NTA
IFACV Índice de forma de accidente Choque de vehículo	Porcentual de accidentes de la forma choque de vehículo. Esta forma es considerada una de las más frecuentes y potencialmente grave. No se considera accidentes in-itinere	NCV: Número de accidentes ocurridos según la forma choque de vehículo NTA: Número total de accidentes con pérdida de días ocurridos s/ In Itinere.	NCE $IFACV = \frac{NCE}{NTA} \times 100$ AR
IFA TCT	Porcentual de accidentes Eléctricos	NTCT : Número de accidentes ocurridos en	

Índice de forma de accidente Choque Eléctrico. En tareas de TCT	ocurridos durante TCT (línea Viva) Con relación a Accidentes totales eléctricos	TCT NCE: Número de accidentes ocurridos según la forma Contacto con Electricidad	NTCT $\text{IFATCT} = \frac{\text{NCE}}{\text{NTCT}} \times 100$
IFAOA Índice de forma de accidente Otros accidentes	Otros accidentes con días perdidos ocurridos. Sin considerar Accidentes In itinere	NOA : Número de accidentes ocurridos en TCT Otros accidentes con días perdidos ocurridos. Sin considerar Accidentes In itinere NTA: Número total de accidentes con pérdida de días ocurridos s/ In Itinere.	NTCT $\text{IFAOA} = \frac{\text{NOA}}{\text{NTCT}} \times 100$ NTA
IFAIP Índice de accidentes con Incapacidad Permanente	Accidentes con alto impacto en la persona, con posible incapacidad permanente.	NAAIIP : Accidentes con alto impacto en la persona, con posible incapacidad permanente. NTA: Número total de accidentes con pérdida de días ocurridos s/ In Itinere.	NAAIIP $\text{IFAIP} = \frac{\text{NAAIIP}}{\text{NTA}} \times 100$ NTA
TFCPSI Tasa de Frecuencia con accidentes con pérdida de días sin considerar accidentes In – Itinere.	Representa el número total de Accidentes de Trabajo ocurridos (Cantidad de accidentados Sin considerar los in – tinere) por cada 1 millón de horas hombre de exposición a riesgo Considerando todos los accidentados con pérdida de días.	. NACPDSI: número de accidentados con pérdida de días, sin considerar accidentes In- Itinire. ·HHT: Horas Hombre Trabajadas.	 $\text{TFCPSI} = \frac{\text{NACPDSI} \times 1.000.000}{\text{HHT}}$ * Las HHT son las horas efectivamente trabajadas.

El **GRUPO #3** responde a los índices proactivos. Dentro de este grupo encontramos a: El porcentual de cumplimiento de capacitaciones en SST (PCPSST), el índice de rendimiento de efectividad (IRE) y el índice de rendimiento de auditoria (IRA).

INDICADOR	DEFINICIÓN	PARÁMETROS	CONSIDERACIONES
<p>PCPCSST</p> <p>Porcentual de Cumplimiento del Plan de Capacitación en Salud y Seguridad en el Trabajo.</p>	<p>Representa el Porcentual de Cumplimiento del plan de Capacitación en SST Programado para los últimos 12 meses.</p>	<p>NECSST</p> <p>Considera la cantidad de empleados Capacitados en Salud y Seguridad en el Trabajo en los últimos 12 meses.</p> <p>NEPCSST</p> <p>Considera la cantidad de Empleados Programados para capacitar en SST en los últimos 12 meses.</p>	<p>$PCPCSST = (NECSST / NEPCSST) \times 100$</p>
<p>IRE</p> <p>Índice de Rendimiento de efectividad.</p>	<p>Porcentual de Anormalidades corregidas o no conformidades corregidas.</p>	<p>$ANC / AD \times 100$</p>	<p>ANC=(número de anormalidades corregidas o No conformidades corregidas en los últimos 12 meses.</p> <p>AD= Número de anormalidades o No Conformidades detectadas en los últimos 12 meses.</p>
<p>IRA</p> <p>Índice de Rendimiento de Auditorias / Inspecciones.</p>	<p>Porcentual de Auditorias y/o Inspecciones Realizadas.</p>	<p>$AR / AP \times 100$</p>	<p>AR= número de Auditoria más inspecciones Realizadas en los últimos 12 meses</p> <p>AP= número de Auditoria más inspecciones Programadas para los últimos 12 meses.</p>



¿CÓMO VISUALIZAR LOS
GRÁFICOS
CORRESPONDIENTES AL
PERIODO 2024?

Con el objetivo de agilizar la visualización de los gráficos y lograr la generación de consultas que resulten de interés para las empresas participantes, hemos desarrollado un Dashboard donde podrán encontrar el resumen del cuestionario, los índices Proactivos y Reactivos.

En el mismo podrá seleccionar los resultados por País, Negocio, Índice y valoración de Personal Propio o Propio + Contratado.

Podrán ingresar haciendo [CLICK AQUI](#), o bien ingresando al archivo de Excel que acompaña este informe.

Le recordamos tener con Ud. el código de empresa que le ha sido otorgado para que pueda identificarla.

A continuación, les adjuntamos un breve Resumen cómo navegar en el Dashboard.



Benchmarking Seguridad

The screenshot shows the dashboard interface with three main sections: 'País', 'Opciones Rta', and 'Pregunta'. The 'País' section is a list of countries with a multi-select icon. The 'Opciones Rta' section shows selected options 'NO', 'NSNC', and 'SI' with a filter icon. The 'Pregunta' section lists various safety-related questions. A blue box highlights the multi-select and filter icons in the 'País' section, with arrows pointing to the text 'Permite seleccionar múltiples opciones' and 'Borrar opciones seleccionadas'. Another blue box highlights the question list, with an arrow pointing to the text 'Panel para seleccionar preguntas o índices'.

País	Opciones Rta	Pregunta
Argentina.	NO	En su país existe alguna norma que obligue a las empresas a realizar acciones para controlar los factores de riesgo p...
Bolivia	NSNC	Las acciones de medicina del trabajo que se realizan en su empresa contemplan los efectos en salud que provocan t...
Brasil	SI	¿Para el cálculo de los Indicadores su empresa tiene en cuenta al personal contratista?
Colombia		¿Para el cálculo de los Indicadores su empresa tiene en cuenta al personal propio?
Costa Rica		¿Realiza acciones comunicaciones sobre el SG-SST al personal?
Ecuador		¿Su empresa fomenta una cultura de Salud, Seguridad en el Trabajo?
El Salvador		¿Su empresa posee indicadores de Desempeño en SST?
Guatemala		¿Su empresa posee un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo?

Permite seleccionar múltiples opciones

Borrar opciones seleccionadas

Panel para seleccionar preguntas o índices



Benchmarking Seguridad

Ante cualquier inquietud podran comunicarse con Juan Carlos Belza, jbelza@ciet.org

País Argentina Bolivia Brasil Colombia Costa Rica Ecuador El Salvador Guatemala	Opciones Rta NO NSNC SI	Pregunta En su país existe alguna norma que obligue a las empresas a realizar acciones para controlar los factores de riesgo psicosocial y/o el estrés y sus efectos en pobla... Las acciones de medicina del trabajo que se realizan en su empresa contemplan los efectos en salud que provocan las reacciones de estrés en los trabajadores? ¿Para el cálculo de los Indicadores su empresa tiene en cuenta al personal contratista? ¿Para el cálculo de los Indicadores su empresa tiene en cuenta al personal propio? ¿Realiza acciones comunicaciones sobre el SG-SST al personal? ¿Su empresa fomenta una cultura de Salud, Seguridad en el Trabajo? ¿Su empresa posee indicadores de Desempeño en SST? ¿Su empresa posee un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo?	Sector Negro... Distribución Generación Integral POSAM Transmisión
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------

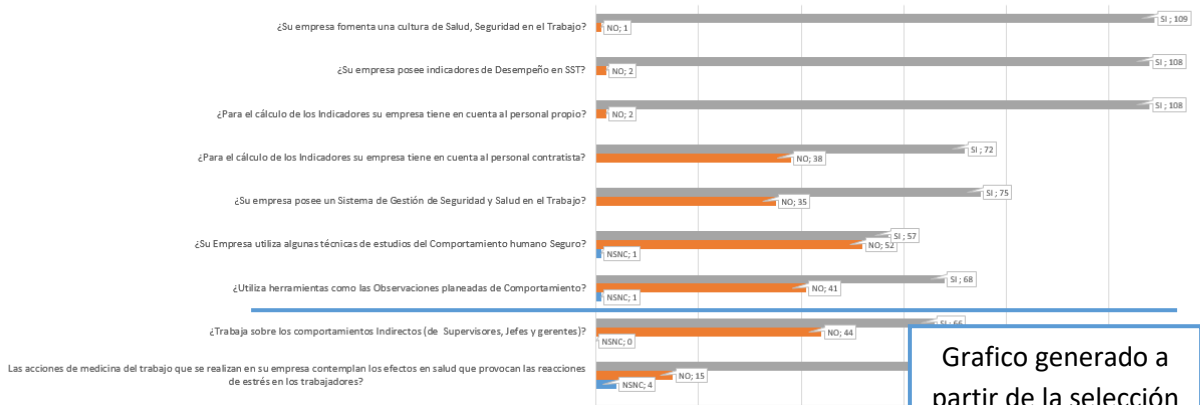



Grafico generado a partir de la selección de filtros.

The background is a dark purple gradient filled with numerous overlapping hexagons in various shades of purple and pink. Some hexagons are solid, while others are outlined with glowing white or light purple lines. There are also small, bright pink and white starburst or lens flare effects scattered throughout the composition, creating a futuristic and digital aesthetic.

CRITERIOS PARA LA IDENTIFICACIÓN
DE EMPRESAS CON RESULTADOS
DESTACADOS

Llegando al final del análisis del benchmarking, **definimos** el índice que nos permita **identificar empresas que por el Índice de Frecuencia Sin In Itinere pudiéramos decir que poseen resultados destacados**, u óptimos desde la óptica de la salud y seguridad.

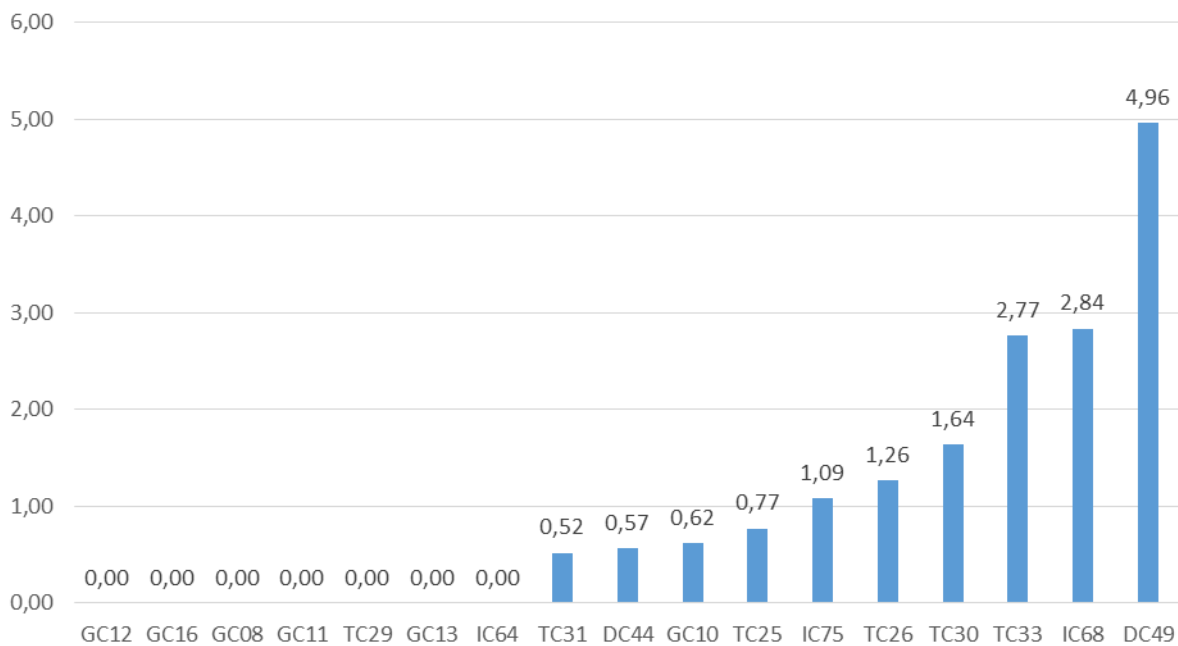
Para realizar **definir el concepto de “resultado destacado”**, comenzamos consultando a la OIT para saber si había valores de este índice que fueran considerado “óptimos”, respondiéndonos dicho organismo que no los hay, y que normalmente la entidad mira las buenas prácticas, no teniendo registros sobre “buenos estándares en los índices de Frecuencia”. Frente a este vacío a nivel internacional y la ausencia de estándares fijados en la actividad, nos atrevemos a definir como valor tendiente a la excelencia a una **TFCPSI en el orden de menor o igual a 5 accidentes por cada 1.000.000 horas** hombres trabajadas

Fijado estos valores podemos decir con orgullo que, en nuestra actividad, las empresas de la CIER que se encuentran en los gráficos siguientes poseen índices de Frecuencias de Accidentes que fluctúan desde lo muy bueno a la excelencia, considerando, a su vez, el **requisito ampliado que consideraran personal contratista si los tuvieran, no tuvieran accidentes fatales, como así tampoco accidentes eléctricos y una dotación mínima de 100 trabajadores.**

Frente a lo expuesto graficamos las dos situaciones basadas en el benchmarking, en una primera Instancia.

EMPRESAS CON PERFORMANCE DESTACADA 2024 (CON DATOS 2023) REQUISITOS

- TFCPSI **MENOR O IGUAL A 5** accidentes por cada 1.000.000 horas hombres trabajadas. (Tasa de Frecuencia con Pérdida de Días – sin accidentes in-Itinere). Tomando el valor total de empleados Propios y Contratistas.
- EMPRESAS QUE INFORMAN EN SUS INDICADORES A PERSONAL PROPIO Y CONTRATISTAS;
- SIN ACCIDENTES FATALES;
- SIN ACCIDENTES POR CONTACTO ELÉCTRICO;
- DOTACIÓN MÍNIMA DE 100 trabajadores;
- Empresas QUE REALIZAN UNA ACTIVIDAD PRODUCTIVA DE SERVICIO ELÉCTRICO.



The background is a dark, almost black, space filled with a complex pattern of glowing hexagons and thin white lines. The hexagons vary in size and opacity, with some appearing as bright, solid shapes and others as faint outlines. The colors range from deep teal to bright cyan, with some hexagons having a slight 3D effect. The overall impression is one of a futuristic, digital, or molecular structure.

CONCLUSIONES

Finalizando el análisis de las encuestas realizadas en las empresas, intentaremos hacer un resumen que nos lleve a algunas conclusiones o lecciones aprendidas en este trabajo.

Continuar con la realización de estos análisis, permite al sector eléctrico latinoamericano un seguimiento y puesta a punto sobre la evolución de los índices internacionales de SST, los cuales no solo tiene utilidad en la visión de la SST, sino que aportan datos que pueden ser utilizados para análisis estratégicos en todo el negocio eléctrico.

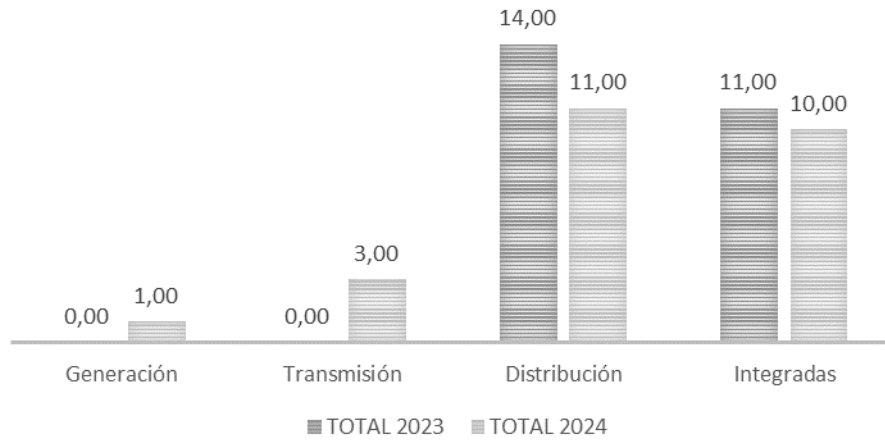
Las empresas participantes poseen una herramienta de comparación internacional que, sin dudas, es un gran aporte dado que muchas de ellas no poseen estadísticas comparativas en su país.

A través de este análisis podemos identificar acciones para nuevas prácticas en SST que mejoren los resultados y con base en los estándares fijados para la CIER.

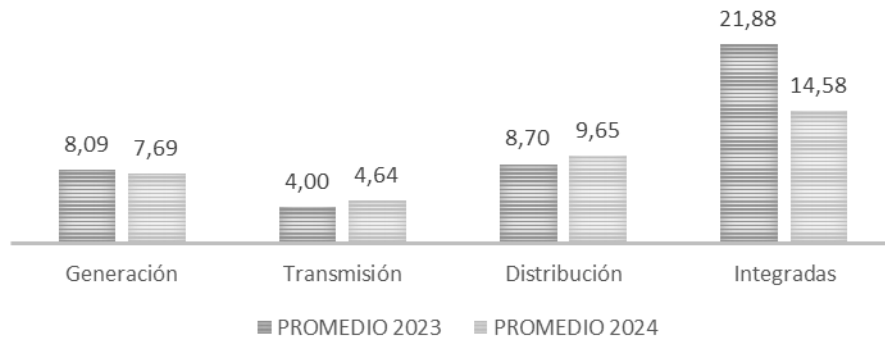
Realizar el análisis dividido por negocio de la cadena eléctrica, permitirá que las empresas se puedan comparar en forma exhaustiva y desarrollar una trazabilidad de mejora o ajustes con implicancia en la toma de decisiones.

A continuación, incorporamos a las conclusiones un gráfico comparativo donde se podrá observar la modificación de los promedios de un año a otro (2023-2024) en los principales índices que releva este informe.

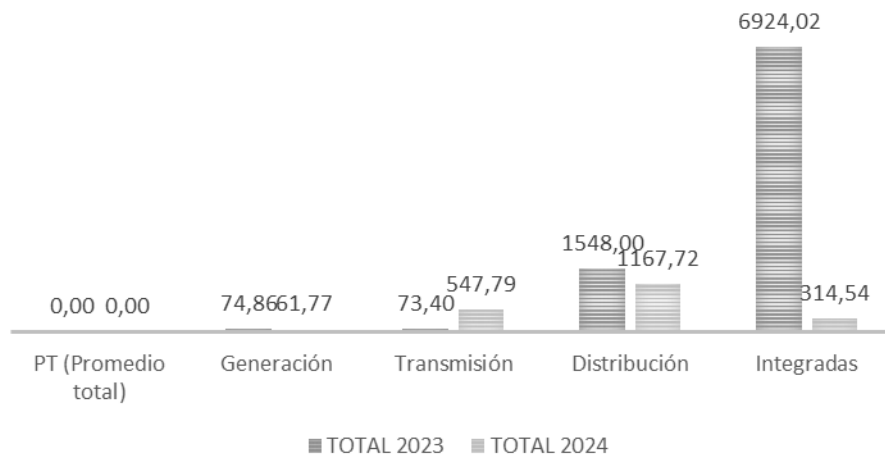
(AFT) ACCIDENTES FATALES TOTALES
EMPRESAS QUE CONSIDERAN AL PC
(SE CONSIDERA PERSONAL TOTAL)



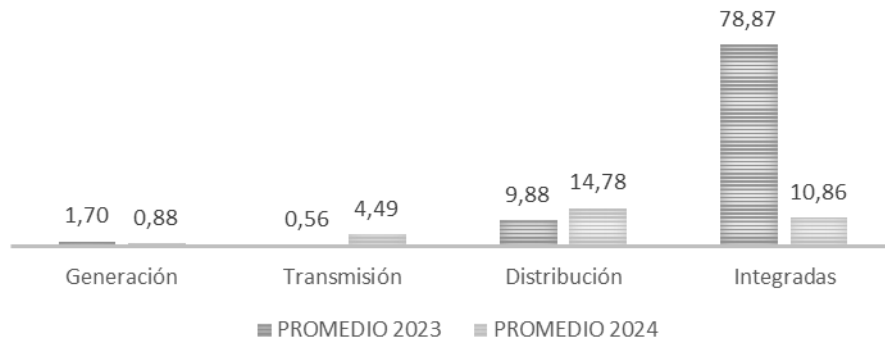
(TFCPSI) TASA DE FRECUENCIA CON ACCIDENTES CON
PÉRDIDA DE DÍAS SIN CONSIDERAR ACCIDENTES IN -
ITINERE.
EMPRESAS QUE CONSIDERAN AL PC
(SE CONSIDERA PERSONAL TOTAL)



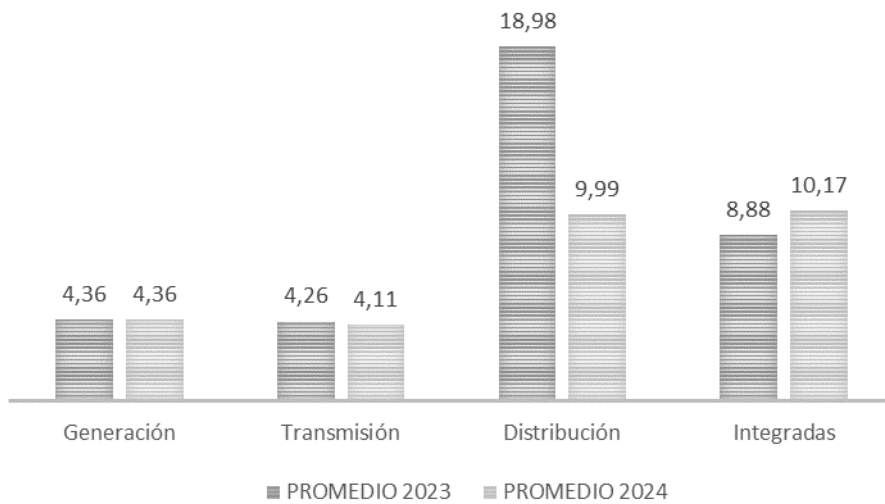
(TGSÍ) TASA DE GRAVEDAD DE ACCIDENTES SIN
ACCIDENTES IN ITINERE EMPRESAS QUE CONSIDERAN
AL PC (SE CONSIDERA PERSONAL TOTAL)



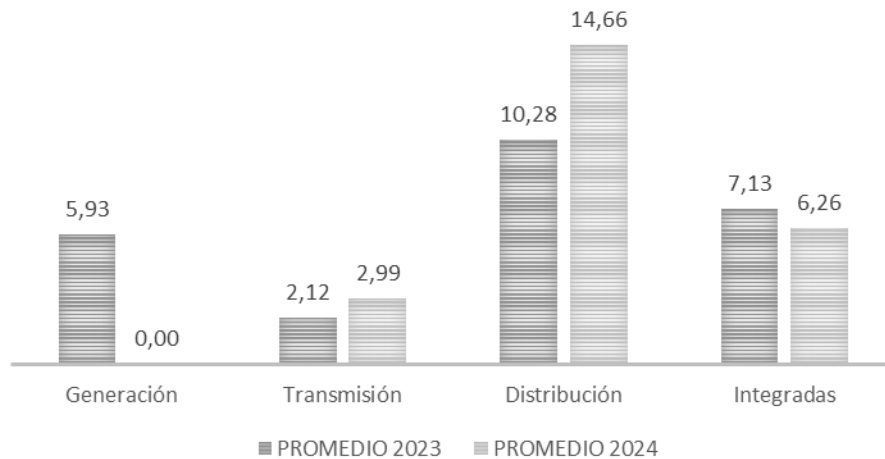
(ILISI) ÍNDICE DE LESIONES INCAPACITANTES SIN CONSIDERAR IN ITINERE.
EMPRESAS QUE CONSIDERAN AL PC
(SE CONSIDERA PERSONAL TOTAL)



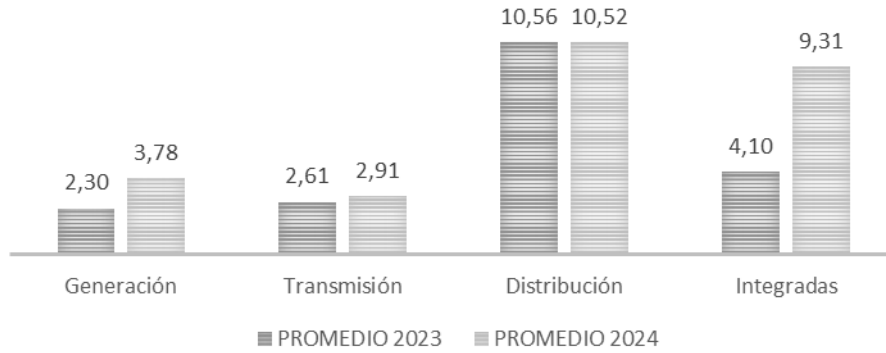
(IFACA) INDICE DE FORMA DE ACCIDENTES CAÍDA DE ALTURA.
EMPRESAS QUE CONSIDERAN AL PC
(SE CONSIDERA PERSONAL TOTAL)



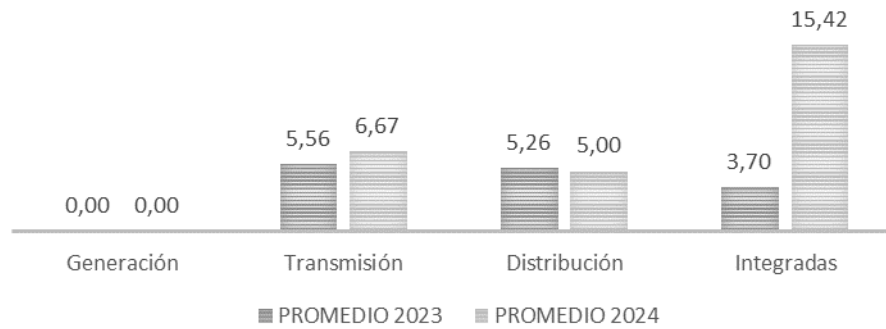
(IFACE) ÍNDICE DE FORMA DE ACCIDENTE CONTACTO CON ELECTRICIDAD.
EMPRESAS QUE CONSIDERAN AL PC
(SE CONSIDERA PERSONAL TOTAL)



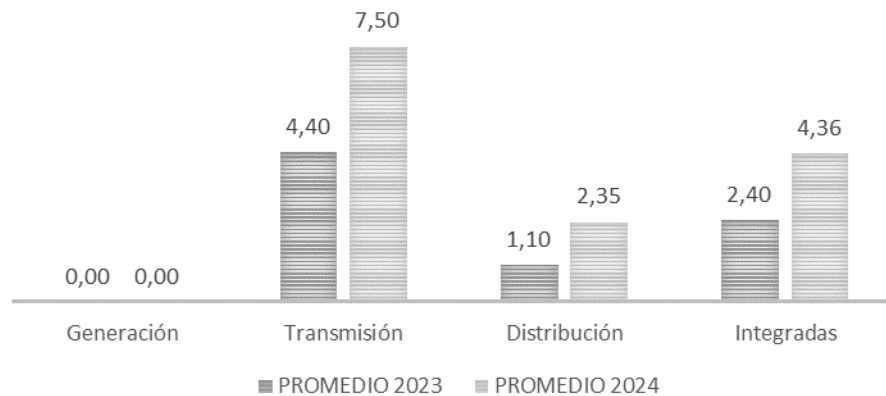
(IFACV) ÍNDICE DE FORMA DE ACCIDENTE CHOQUE DE VEHÍCULO. EMPRESAS QUE CONSIDERAN AL PC (SE CONSIDERA PERSONAL TOTAL)



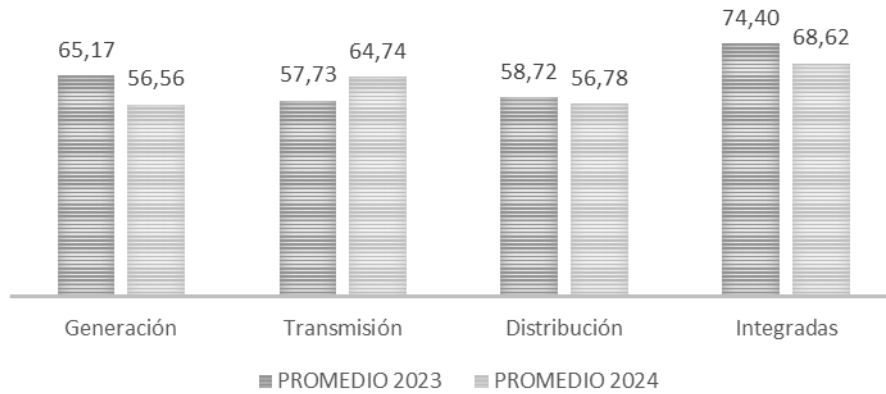
(IFA TCT) ÍNDICE DE FORMA DE ACCIDENTE CHOQUE ELÉCTRICO. EN TAREAS DE TCT, EMPRESAS QUE CONSIDERAN AL PC (SE CONSIDERA PERSONAL TOTAL)



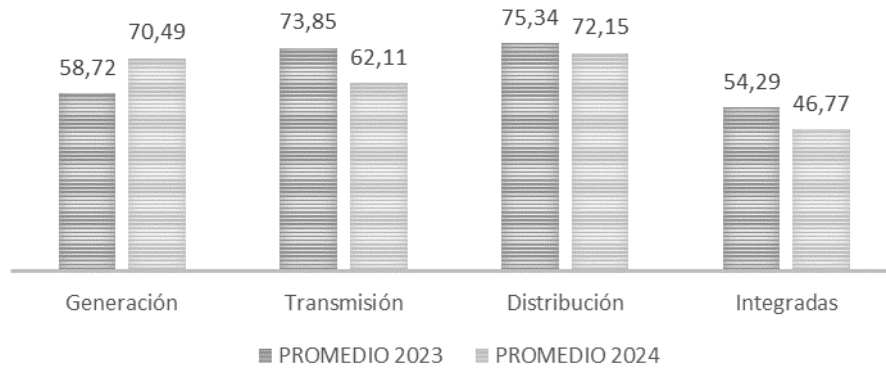
(IFAIP) INDICE DE ACCIDENTES CON INCAPACIDAD PERMANENTE. EMPRESAS QUE CONSIDERAN AL PC (SE CONSIDERA PERSONAL TOTAL)



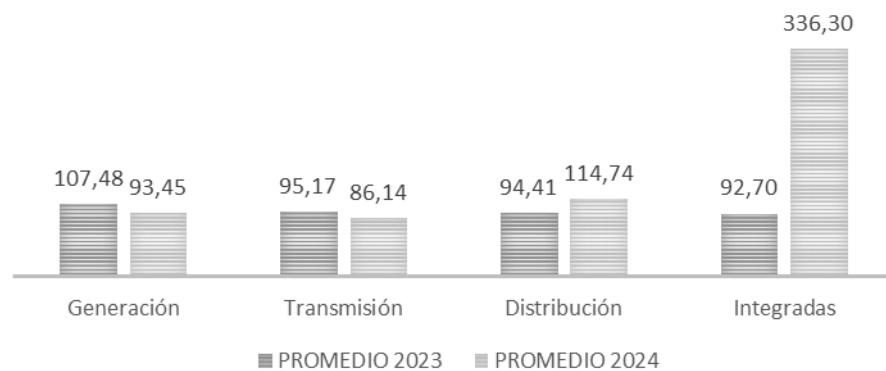
(IFAOA) INDICE DE FORMA DE ACCIDENTE OTROS ACCIDENTES. EMPRESAS QUE CONSIDERAN AL PC (SE CONSIDERA PERSONAL TOTAL)



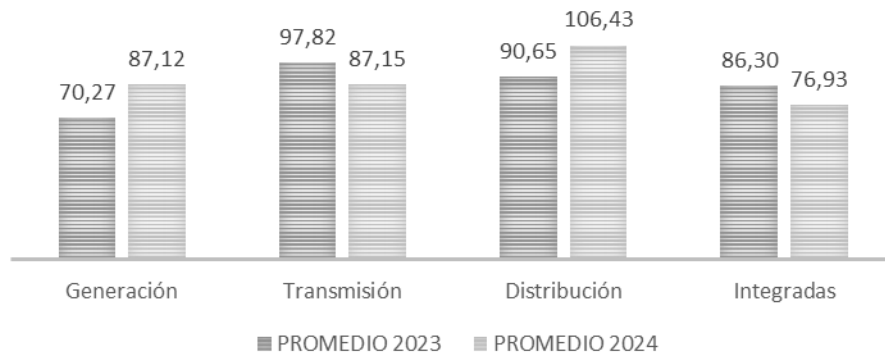
(IRE) ÍNDICE DE RENDIMIENTO DE EFECTIVIDAD. EMPRESAS QUE CONSIDERAN AL PC (SE CONSIDERA PERSONAL TOTAL)

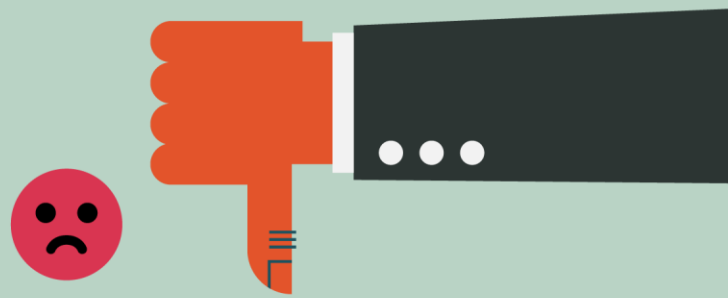
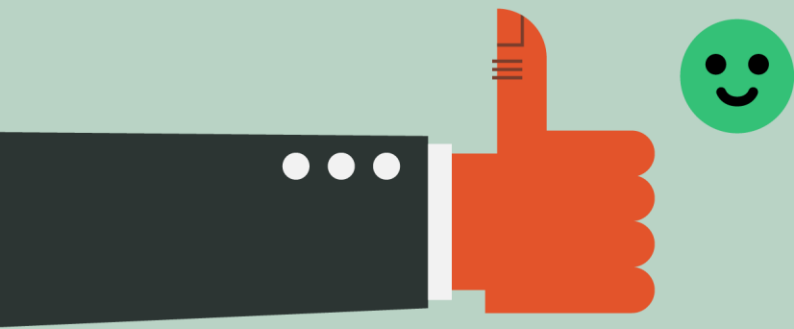


(IRA) ÍNDICE DE RENDIMIENTO DE AUDITORIAS / INSPECCIONES. EMPRESAS QUE CONSIDERAN AL PC (SE CONSIDERA PERSONAL TOTAL)



(PCPSST) PORCENTUAL DE CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN EN SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO. EMPRESAS QUE CONSIDERAN AL PC (SE CONSIDERA PERSONAL TOTAL)





El **100%** de las empresas fomentan la cultura de SST.

El **77%** de las empresas se desempeñan en países donde poseen normas que obliga a las empresas a realizar acciones para controlar los factores de riesgo.

El **100%** de la empresa participantes utilizan indicadores de desempeño de SST.

100% utiliza indicadores de desempeño para el personal propio

El **19%**, de las empresas participantes, que tienen en cuenta al personal contratado para el cálculo de los índices de SHT, lograron estándares en los índices de Frecuencia para personal propio; (sin tener accidentes Fatales, como así tampoco accidentes eléctricos) que se encuentran entre de Excelencia en función de los parámetros fijados por el GT-SST Cier.

El **58%** de las Empresas tiene en cuenta al personal contratado.

El **72%** utiliza técnicas de Comportamiento Humano.

Como debilidad podemos decir que realizando un análisis de trazabilidad desde el primer benchmarking - si bien continúa mejorando - sigue siendo una asignatura pendiente continuar en el camino de la mejora en el control y seguimiento de la gestión de SST de los contratistas. Es importante que este punto sea debatido en el interior de las compañías, darle prioridad, evalúe y conforme un plan de acción para colaborar desde la CIER a sus empresas asociadas a cambiar esta debilidad por una fortaleza. Por otra parte, es importante transmitir el debate en el interior de la Organización, al GT-SST CIER a través de los delegados país.

GLOSARIO Y DEFINICIONES COMPLEMENTARIAS

- **ACCIDENTE DE TRABAJO:** Todo acontecimiento súbito y violento o no programado ocurrido por el hecho o en ocasión del Trabajo, interrumpiendo la jornada laboral, afectando a empleados propios o contratados, dentro de los límites de las propiedades de la compañía o fuera de ellos estando autorizado por la misma o actuando por intereses de la compañía, en su horario de servicio o fuera de el por requerimiento de la misma.
- **ACCIDENTE CON PÉRDIDA DE DIAS:** todo accidente de trabajo en que el empleado queda temporariamente incapacitado para trabajar **a partir del día siguiente al día del accidente**, o que sufre algún tipo de **incapacidad permanente o muerte**.
- **ACCIDENTE DE TRAYECTO (IN ITINERE):** Accidente de trabajo sufrido por los empleados propios y contratados en el trayecto, desde su residencia hacia el lugar de trabajo o desde éste hacia su residencia, cualquiera sea su medio de locomoción, incluso vehículos de propiedad del empleado, siempre que no haya interrupción o alteración del trayecto habitual y normal por motivos ajenos al trabajo.
- **EMPLEADO PROPIO:** personal que **tiene relación de dependencia** con la compañía. Los pasantes y contratos a plazo fijo quedan incluidos en esta categoría.
- **EMPLEADO CONTRATISTA:** toda persona que trabaja para la compañía **sin tener relación de dependencia** con la misma. Ejemplo: Empresa Contratista
- **HHT (HORAS HOMBRE TRABAJADAS):** También denominada en algunos países como **Horas Hombre de exposición al riesgo**, es la sumatoria de horas durante las cuales los empleados están a disposición del empleador incluyendo las horas extras. Las horas durante las comisiones de servicio también deben computarse. Las horas correspondientes a guardias pasivas fuera del lugar de trabajo no deben computarse. En caso de realizar viajes de trabajo, se debe computar la duración completa del viaje (desde la partida hasta el regreso final).
- **PERSONAL COMPRENDIDO:** para el cálculo de los indicadores se incluirán por un lado al personal propio de plantilla y al personal contratado en forma temporaria por la compañía.

Se incluirá aparte al personal de empresas contratistas incluyendo en estas a todas las actividades que desarrollan los contratistas en la compañía, como por ejemplo conservación y limpieza, servicio de comedor, en resumen, todo aquel personal de una empresa contratada por la compañía para desarrollar en esta un servicio o tarea específica bajo el concepto de tercero.

La tabla de cálculo permitirá obtener índices de personal propio, personal de empresas contratista y totales (propios mas contratistas)