1. OBJETIVO

Establecer los lineamientos para la gestión del comportamiento mediante la aplicación de las herramientas de modelamiento conductual (Liderazgo Visiblemente Sentido - LVS y Registros de Observación conductual - ROC) y el reconocimiento al desempeño en Seguridad y Salud Ocupacional.

2. ALCANCE

Este procedimiento aplica a todas las interacciones de la gestión del comportamiento realizadas en las áreas físicas de nuestra operación, tanto para personal de Gold Fields y de empresas contratistas.

3. DEFINICIONES

3.1. **Activadores del comportamiento:** Razones (causas) que llevan al trabajador a comportarse de la forma observada (Comportamiento inseguro), deben ser identificadas durante la interacción y registradas en el Registro de Observación conductual – ROC & en los Liderazgos Visiblemente Sentidos – LVS.

3.2. ***Aplicativo SSYMA 2.0*: *Aplicación desarrollada para reportar de manera práctica las interacciones (Liderazgo Visiblemente Sentido - LVS & Registro de Observación Conductual - ROC) realizadas en campo por parte de los Líderes y Observadores.***

3.3. ***Campeones de Seguridad*:** Son aquellas personas que han alcanzado un desempeño extraordinario en seguridad (Según criterios establecidos) dentro de la Gestión del comportamiento) y serán reconocidas mediante las herramientas vigentes.

3.4. **Comportamiento inseguro:** No percibir el peligro o riesgo y no implementar medidas de control exponiendo su integridad y las de sus compañeros a la ocurrencia de incidentes.

3.5. **Comportamiento seguro:** Son las buenas prácticas por parte del trabajador asociadas al cumplimiento de procedimientos y normas en materia de Seguridad y Salud Ocupacional, Medio Ambiente, Gestión Social, Gestión de la energía y Derechos Humanos. Estas buenas prácticas consisten en percibir el peligro o riesgo e implementar medidas de control para evitar cualquier tipo de incidente y se relaciona con el cumplimiento de la tricondicional de la seguridad SABER (tener los conocimientos), PODER (contar con las condiciones de trabajo apropiadas y la capacidad física y mental) y QUERER (tener los motivos y la voluntad).

3.6. **Índice de Comportamiento Seguro (ICS):** Muestra la cantidad de observaciones seguras sobre el total de observaciones realizadas (seguras más inseguras) en una medida porcentual, para cada mes de evaluación, esta se calcula a partir de los Registros de Observación Conductual (ROC) & los Liderazgos Visiblemente Sentidos – LVS.

3.7. **Interacción:** acción que se desarrolla de manera recíproca entre al menos dos personas, las interacciones en la gestión de comportamiento serán guiadas según lo descrito en los anexos 6.4 y 6.5

3.8. **Líder:** Empleado de Gold Fields o colaborador de empresa contratista de los niveles de Supervisión y Gerencia, encargado de interactuar con los colaboradores en las diversas áreas operativas de Gold Fields, difundiendo los valores de la organización.

3.9. Liderazgo Visiblemente Sentido: Interacción realizada por un Líder orientado a reforzar comportamientos seguros y corregir comportamientos de riesgo mediante interacciones en campo. (Ver detalles en el anexo 6.4)

3.10. Observador de Comportamiento: Empleado de Gold Fields o colaborador de empresa contratista de los niveles operativos (No incluye a la Supervisión o Gerencia), encargado de interactuar con sus pares en las diversas áreas operativas de Gold Fields, difundiendo los valores de la organización.

3.11. Pare y piénselo mejor: Herramienta para el modelamiento de la conducta a nivel individual, que consiste en el desarrollo de cinco pasos mediante un proceso mental (Ver detalles en el anexo 6.6)

3.12. Principio del Cuidado activo: Es el principio para la aplicación de la observación conductual, el cual se basa en el siguiente enunciado "yo me cuido, yo te cuido y acepto el cuidado de mis compañeros".

3.13. Registro de Observación Conductual (ROC): Interacción realizada por un Observador de Comportamiento, orientada a reforzar comportamientos seguros y corregir comportamientos de riesgo mediante interacciones en campo. La definición también corresponde al formato físico o digital (***Aplicativo SSYMA 2.0***) en el cual el Observador de Comportamiento registra la interacción realizada. (Ver detalles en el anexo 6.5)

3.14. Retroalimentación: Proceso de comunicación positiva entre el Observador / Líder de Comportamiento y el trabajador observado, mediante el cual se pretende reforzar el comportamiento seguro y motivar el cambio de los comportamientos inseguros.

3.15. Safety Engagement Rate (**SER)** – Indicador que se calcula a partir del número de interacciones de LVS y ROC multiplicado por una constante de 1000 y dividido entre el número de horas trabajadas (HT) registrados en un periodo de tiempo.

3.16. Total de Observaciones Conductuales (TOC): Representa la cantidad de ROC realizados en un periodo de tiempo y se muestra en un cuadro Excel.

4. RESPONSABILIDADES

4.1. Gerente General Cerro Corona.

- Participar activamente en la gestión del comportamiento, mediante la promoción de los LVS y los ROC entre los Líderes y Observadores de Comportamiento.
- Participar en el reconocimiento a las áreas con mejor desempeño en LVS.
- Participar en el reconocimiento público a las contribuciones individuales y grupales de los Observadores de Comportamiento.
- Asignar los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades planificadas en la gestión del comportamiento.
- Asegurar el cumplimiento del presente procedimiento.

4.2. Gerente de Seguridad y Salud Ocupacional.

- Participar activamente en LVS realizando interacciones dirigidas a los colaboradores de las diversas áreas de Gold Fields.
- Participar en el reconocimiento a las áreas con mejor desempeño en LVS.

- Participar en el reconocimiento público a las contribuciones individuales y grupales de los Observadores de Comportamiento.
- Asignar los recursos y dar soporte para el desarrollo de las actividades planificadas para la gestión del comportamiento.
- Asesorar a todas las áreas en la gestión del comportamiento cuando sea requerido.
- Asegurar el cumplimiento del presente procedimiento.

4.3. Gerentes / Superintendentes.

- Participar activamente en LVS realizando interacciones dirigidas a los colaboradores de las diversas áreas de Gold Fields.
- Participar en el reconocimiento a las áreas con mejor desempeño en LVS.
- Participar en el reconocimiento público a las contribuciones individuales y grupales de los Observadores de Comportamiento.
- Promover la participación activa de los Líderes y Observadores de Comportamiento del área bajo su cargo.
- Asignar los recursos y dar soporte para el desarrollo de las actividades planificadas para la gestión del comportamiento.
- Asegurar que los resultados de las interacciones en LVS y ROC sean difundidos entre todo su personal a cargo.
- Asegurar el cumplimiento del presente procedimiento.
- Participar o delegar la participación a su equipo de los resultados de la gestión del comportamiento (mostrados trimestralmente).

4.4. Supervisores.

- Participar activamente en LVS realizando interacciones dirigidas a los colaboradores de las diversas áreas de Gold Fields.
- Informar mediante reuniones diarias de seguridad, reuniones grupales, paradas de planta, paradas de seguridad entre otras, temas relacionados a la gestión del comportamiento.
- Promover la participación activa de los Observadores de Comportamiento en el proceso de observación conductual.
- Implementar y hacer seguimiento a los planes de acción generados como resultado del análisis de los LVS y ROC, brindando soporte técnico, administrativo y logístico a su equipo.
- ***Promover a sus colaboradores y proponerlos como campeones de seguridad trimestralmente.***
- Asegurar el cumplimiento del presente procedimiento.

4.5. Líderes (Gold Fields y Empresas contratistas) - LVS:

- Asistir a las capacitaciones y entrenamiento en gestión del comportamiento.
- Participar activamente en LVS realizando interacciones dirigidas a los colaboradores de las diversas áreas.
- Brindar retroalimentación oportuna a los trabajadores con quienes ha interactuado.
- Registrar los LVS realizados mensualmente en ***el Aplicativo SSYMA 2.0***
- Reportar a su asistente de área las justificaciones a registrar mensualmente.
- Brindar apoyo a las actividades relacionadas a la gestión del comportamiento cuando sea requerido.
- Comunicar al Jefe de Gestión del Comportamiento en Seguridad, las necesidades presentadas en los LVS.
- Informar mediante reuniones diarias de seguridad, reuniones grupales, paradas de planta, paradas de seguridad entre otras, temas relacionados a la gestión del comportamiento.
- Asegurar el cumplimiento del presente procedimiento.

4.6. Observador de Comportamiento (Gold Fields y Empresas contratistas) - ROC:

- Asistir a las capacitaciones y entrenamiento en gestión del comportamiento.
- Brindar retroalimentación oportuna a los trabajadores observados.

- Registrar los ROC realizados mensualmente en la ***el Aplicativo SSYMA 2.0***
- Brindar soporte a su área para ejercer liderazgo en las charlas de 5 minutos, reuniones grupales, paradas de planta, paradas de seguridad entre otras, direccionadas a los comportamientos identificados, cuando sea requerido.
- Brindar apoyo a las actividades relacionadas a la gestión del comportamiento cuando sea requerido.
- Comunicar al Jefe de Gestión del Comportamiento en Seguridad, las necesidades presentadas en los ROC.
- Asegurar el cumplimiento del presente procedimiento.

4.7. Jefe de Gestión del Comportamiento en Seguridad.

- Implementar, mantener y mejorar continuamente el presente procedimiento.
- Actualizar la lista de Líderes y Observadores de Comportamiento y canalizar las necesidades de soporte en el uso ***del Aplicativo SSYMA 2..0*** al equipo de ITC.
- Entrenar a los Líderes y Observadores de Comportamiento en temas asociados a LVS / ROC respectivamente cuando sea requerido o programado.
- Recibir y consolidar la información proveniente de los LVS y ROC realizados en un periodo de tiempo, elaborar el informe con las estadísticas y enviar al Gerente de Seguridad y Salud Ocupacional.
- Presentar mensualmente los resultados de la gestión del comportamiento (LVS - ROC) a las áreas operativas y de soporte.
- Brindar soporte a los Líderes y Observadores de comportamiento en campo para asegurar la correcta aplicación del presente procedimiento.
- Elaborar el reporte anual de los resultados del Programa y presentarlos a la gerencia de SSO para el análisis correspondiente y el establecimiento de los planes de acción adecuados.
- ***Consolidar las propuestas realizadas por las áreas para identificar a los campeones de seguridad y definir quien será reconocido de manera oportuna.***

4.8. Trabajadores.

- Contribuir de manera participativa en las interacciones realizadas por los Líderes y Observadores de Comportamiento, aceptando el cuidado activo como un estilo de vida seguro.
- Reconocer la presencia de activadores del comportamiento inseguro, comprometerse con el cambio conductual hacia lo seguro e implementar dicho compromiso en su vida laboral y personal.
- Realizar el Pare y piénselo mejor antes de cualquier actividad o cuando las condiciones de la tarea cambien o durante el desarrollo de las tareas para evaluar la efectividad de los controles.

5. ESPECIFICACIONES DEL ESTÁNDAR

5.1 General

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	REGISTRO
----	----	5.1.1. La gestión del comportamiento en nuestra organización comprende el desarrollo de dos grandes herramientas: El Modelamiento Conductual y el Reconocimiento al desempeño. 5.1.2. El Modelamiento Conductual corresponde a las interacciones que los Líderes y Observadores de Comportamiento realizan en campo con el objetivo de brindar una retroalimentación efectiva a los trabajadores, con la finalidad de alcanzar el	----

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	REGISTRO
		nivel de compromiso esperado por la organización, estas herramientas son descritas con mayor detalle en la sección I de este procedimiento (Liderazgo Visiblemente Sentido - LVS y Registros de Observación Conductual (ROC). También forma parte del modelamiento conductual el uso de la herramienta individual denominada "Pare y piénselo mejor". En tanto el Reconocimiento, busca premiar el desempeño en SSO con la finalidad de reforzar los comportamientos positivos y buenas prácticas, este tema es detallado en la sección II del presente procedimiento. 5.1.3. El esquema general de la gestión del comportamiento se muestra en el anexo (SSYMA-P03.15-A01).	

SECCIÓN I: MODELAMIENTO CONDUCTUAL

5.2 Liderazgo Visiblemente Sentido (LVS)

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	REGISTRO
Generales	----	5.2.1. El LVS es un proceso sistemático de interacción entre un líder y un trabajador o equipo de trabajo, en donde a partir de preguntas y un diálogo motivador se busca generar un espacio de apertura y reflexión, para con ello alcanzar el compromiso de los trabajadores orientado hacia el trabajo seguro.	----

5.3 Proceso para la realización de los Liderazgos Visiblemente Sentido (LVS).

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	REGISTRO
Interacción entre el Líder y el trabajador	Líder	5.3.1 El Proceso para la realización del LVS comprende seis pasos: 1) Apertura al diálogo 2) Involucramiento 3) Explorar / Analizar 4) Compromiso 5) Síntesis 6) Registro	----

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	REGISTRO
Interacción entre el Líder y el trabajador		5.3.2 Esta información puede ser visualizada en el anexo Ciclo del Liderazgo Visiblemente Sentido (LVS) (SSYMA-P03.15-A04). 5.3.3 Las principales recomendaciones en el proceso expuesto son: 1) Apertura al diálogo: Genere un espacio seguir y de confianza durante la conversación. 2) Involucramiento: Muestre interés por la actividad que el colaborador desarrolla, pregunte aspectos relacionados a la seguridad, gestión ambiental, de energía, derechos humanos y social. 3) Explorar / Analizar: Oriente el espacio a la reflexión del comportamiento ejecutado (Cumplimiento equivale a seguro / Omisión equivale a inseguro). Promueva un análisis más exhaustivo de los controles implementados al momento de la interacción. Identifique los activadores del comportamiento de riesgo. 4) Compromiso: Comprométase a seguir vigilante del desempeño, busque que el colaborador se comprometa a mantener conductas seguras o a cambiar aquellas que lo ponen en riesgo, y que sea él quien exprese con sus propias palabras su compromiso 5) Síntesis: Invite al colaborador, colaboradora, colaboradores a formular preguntas, sugerencias y/o cometarios. Recapitule lo aprendido y los compromisos establecidos. Refuerce el correcto comportamiento basándose en la magnitud de las consecuencias. 6) Registro: Utilice ***el Aplicativo SSYMA 2.0*** para ingresar los detalles de la interacción. 5.3.4 La interacción comprende el análisis previo del escenario donde se realiza una actividad y la acción de abordar al trabajador o grupo de trabajadores. 5.3.5 El propósito es verificar el comportamiento (seguro o inseguro) y las condiciones de trabajo frente a la tarea que desarrolla el trabajador.	

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	REGISTRO
		5.3.6 El enfoque del LVS está orientado a la sostenibilidad del negocio en los diversos factores que lo componen, por ello, durante la interacción un Líder puede abordar temas en materia de seguridad, salud ocupacional, medio ambiente, responsabilidad social, gestión eficiente de la energía o derechos humanos. 5.3.7 Se debe priorizar sobre cualquier interacción, aquellas que estén orientadas a comportamientos asociados a riesgos críticos. 5.3.8 La interacción entre el Líder y el trabajador o grupo de trabajadores debe crear un ambiente favorable para que el trabajador comprenda que este es un momento de aprendizaje y no de carácter disciplinario; el Líder debe fomentar un ambiente de respeto y ayuda. Para crear este entorno de confianza es necesario generar una comunicación empática y asertiva.	
Registrar la Interacción	Líder Jefe de Gestión del Comportamiento en Seguridad	5.3.9 Al finalizar la interacción con el trabajador o grupo de trabajadores, el Líder debe registrar en el formato Registro de Liderazgo Visiblemente Sentido - RLVS (SSYMA-P04.12-F01) ***mediante el uso del aplicativo disponible en SSYMA 2.0.*** 5.3.10 Registrar el número de interacciones realizadas por cada Líder en el formato Registro del Total de Liderazgos Visiblemente Sentido – TLVS (SSYMA-P04.12-F02).	Registro de Liderazgo Visiblemente Sentido - RLVS (SSYMA-P04.12-F01) Registro de Total de Liderazgos Visiblemente Sentido – TLVS (SSYMA-P04.12-F02)
Reporte de resultados.	Jefe de Gestión del Comportamiento en Seguridad	5.3.11 Procesar los resultados obtenidos a partir de los Registros de Liderazgo Visiblemente Sentido - RLVS (SSYMA-P04.12-F01) mediante el uso ***del aplicativo disponible en SSYMA 2.0.*** Estos resultados deben ser mostrados mediante gráficas y/o cuadros en los reportes mensuales y trimestrales. 5.3.12 Los resultados del mes deben ser presentados durante la primera quincena del	Presentación de resultados (PPT)

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	REGISTRO
		mes siguiente en una presentación (PPT) al Gerente de Seguridad y Salud Ocupacional y a los responsables de las áreas operativas y de soporte.	
Revisar / Analizar los resultados	Gerentes / Superintendentes / Responsables de área Gerente de Seguridad y Salud Ocupacional	5.3.13 Revisar y analizar los resultados de las interacciones en LVS, en reuniones con su equipo de trabajo. 5.3.14 Anualmente los resultados serán analizados para establecer los planes de acción que sean adecuados a los hallazgos identificados. Ello permitirá establecer mejoras en la gestión del comportamiento, relacionado a temas de seguridad, salud ocupacional, gestión ambiental, gestión social, gestión eficiente de la energía y derechos humanos. 5.3.15 De identificarse componentes asociados a temas de gestión ambiental, gestión social, gestión eficiente de la energía y derechos humanos debe considerarse también la participación de los representantes de dichos equipos.	
	Jefe de Gestión del Comportamiento en Seguridad	5.3.16 Las acciones propuestas posterior al análisis de los resultados anuales, serán registradas en el Formato de Acta de Reunión (SSYMA-P05.01-F01).	Formato de Acta de Reunión (SSYMA-P05.01-F01).

5.4 Aplicativo disponible en SSYMA 2.0 Liderazgo Visiblemente Sentido

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	REGISTRO
	Jefe de Gestión del Comportamiento en Seguridad / Líder	5.4.1 Los Líderes deben conocer el funcionamiento ***del aplicativo disponible en SSYMA 2.0*** y para ello reciben instrucciones de uso por parte del Jefe de Gestión del Comportamiento en Seguridad, su supervisión directa, compañeros de trabajo o mediante la revisión del Manual de Usuario APP – LVS (SSYMA-D04.01).	
	Área de IT	5.4.2 Brinda acceso al ***aplicativo disponible en SSYMA 2.0*** mediante la asignación de un usuario (Fotocheck/DNI del Líder) y una contraseña (asignado por	

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	REGISTRO
Identificar el contenido y acceso ***al aplicativo disponible en SSYMA 2.0***	Área de IT Líder	el área de IT, previa autorización del Jefe de Gestión del Comportamiento en Seguridad). 5.4.3 Brinda soporte técnico a los líderes y asistentes de área cuando se presentan inconvenientes para su el uso ***del aplicativo disponible en SSYMA 2.0*** 5.4.4 Identifica los campos predeterminados en ***el aplicativo disponible en SSYMA 2.0*** para ser completados posterior a la interacción realizada: ➢ ID Líder: Este aparece automáticamente debido a que los líderes se registran con su usuario al iniciar sesión. ➢ Fecha y hora: Esta aparece automáticamente en el sistema. ➢ ***Nivel de riesgo: Opción que permite identificar la combinación de probabilidad y severidad de lo identificado (bajo, medio o alto).*** ➢ Área ***(Gerencia del trabajador):*** El líder debe seleccionar el área a la que pertenece el trabajador o grupo de trabajadores con los que interactuó (Este desplegable ha sido definido previamente por el equipo SSO). ➢ Empresa del trabajador: El líder debe seleccionar la empresa a la que pertenece el trabajador o grupo de trabajadores con los que interactuó (Este desplegable ha sido definido previamente por el equipo SSO). ➢ Interacción ***Realizada***: El líder debe seleccionar el tipo de interacción que realizó con el trabajador o grupo de trabajadores. ➢ Retroalimentación: El usuario debe describir los aspectos positivos / negativos identificados, el reconocimiento o las recomendaciones realizadas durante la interacción con el trabajador o grupo de trabajadores. ➢ Identificación de Comportamientos: El usuario debe seleccionar si el comportamiento observado es seguro (S) inseguro (I) o si no aplica (no se	

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	REGISTRO
	Asistentes de área / Usuarios con atributos.	deben marcar las opciones). ➢ Activadores del comportamiento inseguro: El Líder debe seleccionar los activadores que dieron origen al comportamiento de riesgo (esta información se toma de la interacción con el trabajador observado) 5.4.5 Justificar la no realización de las interacciones de LVS en un periodo de tiempo determinado ***(solo aplica para mes completo, debiendo enviar un correo al Jefe e gestión del comportamiento en seguridad, con el sustento respectivo).*** 5.4.6 Reportar las justificaciones de su equipo de trabajo cuando corresponda, previo al cierre de cada semana y mes. 5.4.7 Las justificaciones ingresadas a destiempo no se consideran para el reporte mensual.	

5.5 Registro de Observación Conductual (ROC)

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	REGISTRO
General	----	5.6.1. El cuidado activo corresponde al principio base para la aplicación de la observación conductual. Este principio consiste en: Yo me cuido: ➢ Identificar los peligros, evaluar los riesgos y determinar controles orientados al comportamiento seguro personal. ➢ Cumplir con las normas y procedimientos de seguridad definidos. Yo te cuido: ➢ Asegurarse de que los trabajadores sigan las normas y procedimientos de seguridad. ➢ Estar alerta para interactuar en caso se identifique una situación que represente un potencial riesgo para los trabajadores. Acepto el cuidado de mis compañeros: ➢ Aceptar las recomendaciones de seguridad de mis compañeros y comprometerme con el cumplimiento de las normas y procedimientos de seguridad.	----

5.6 Ciclo de la Observación Conductual

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	REGISTRO
Realizar la observación conductual	Observador de Comportamiento	5.7.1. Realizar mensualmente 4 Observaciones conductuales según lo siguiente: ➢ En los lugares de observación definidos en el formato Registro de observación conductual- ROC (SSYMA-P04.11-F02). ➢ Enfocando la observación conductual en las actividades de riesgo mostradas en el formato Registro de observación conductual- ROC (SSYMA-P04.11-F02). ➢ Identificando los comportamientos predeterminados para cada actividad de riesgo en el formato Registro de observación conductual- ROC (SSYMA-P04.11-F02). ➢ Identificando los activadores de los comportamientos inseguros observados en el formato Registro de observación conductual- ROC (SSYMA-P04.11-F02). ➢ Priorizar las interacciones asociadas a Riesgos Críticos. 5.7.2. En campo, antes de iniciar la interacción con el trabajador, es fundamental observar el entorno donde se realiza la actividad, centrando la atención en los comportamientos del trabajador (seguro e inseguro). 5.7.3. Es importante que el Observador de Comportamiento no descuide su seguridad durante este proceso, el actuar del Observador de Comportamiento debe ser un modelo a seguir en todo momento. 5.7.4. Esta información puede ser visualizada en el anexo Ciclo del Registro de Observación Conductual (ROC) (SSYMA-P03.15-A05).	Registro de observación conductual- ROC (SSYMA-P04.11-F02)
Análisis	Observador de Comportamiento	5.7.5. La observación y el análisis conductual ocurren simultáneamente. El propósito de la observación y el análisis conductual es verificar el comportamiento del trabajador (seguro o inseguro) frente a las tareas que desarrolla.	----

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	REGISTRO
conductual		5.7.6. Para que el análisis conductual sea el correcto es necesario que el Observador de Comportamiento conozca la actividad que el trabajador desarrolla, siendo su guía ante cualquier consulta los procedimientos, las normas y la base para el autocuidado (el sentido común).	
Establecer la comunicación y el diálogo con el trabajador observado	Observador de Comportamiento	5.7.7. La interacción entre el Observador de Comportamiento y el trabajador observado debe crear un ambiente favorable para que el trabajador comprenda que este es un momento de aprendizaje y no de carácter disciplinario; el Observador de Comportamiento debe fomentar un ambiente de respeto y ayuda mutua, para crear este entorno de confianza es necesario generar una comunicación empática y asertiva. 5.7.8. El Observador de Comportamiento debe estar preparado para identificar los activadores (estímulo o motivación de un comportamiento inseguro). Los activadores del comportamiento inseguro son los impulsadores de la conducta del trabajador. 5.7.9. Para identificar estos activadores el Observador de Comportamiento debe preguntar el ¿por qué? de sus actos al trabajador observado, las respuestas de este, van orientadas a lo que él piensa de su actuar. He aquí la respuesta para definir qué acciones se pueden implementar para evitar comportamientos inseguros, las cuales podrían generar en el futuro un incidente, estas acciones para el cambio conductual deben nacer del trabajador y no ser impuestas por el Observador de Comportamiento. 5.7.10. Los activadores del comportamiento inseguro identificados son los siguientes: ➢ Prisa o apuro. ➢ Percepción inadecuada del riesgo. ➢ Distracción u olvido. ➢ Costumbre / ejemplo de otros. ➢ Poca experiencia (NO SABE). 5.7.11. Para mayor detalle sobre estos ver el anexo Guía de descripción de los activadores del comportameinto inseguro	Registro de Observación Conductual (ROC)

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	REGISTRO
		(SSYMA-P03.15-A03). Así mismo los activadores se muestran en el formato Registro de observación conductual- ROC (SSYMA-P04.11-F02). 5.7.12. La interacción entre el Observador de comportamiento y el trabajador observado es un momento fundamental para la escucha activa. El papel del Observador de Comportamiento es saber guiar el correcto actuar y formular las recomendaciones oportunas para alcanzar el compromiso por parte del trabajador observado y así incrementar la seguridad en la tarea que se realiza.	(SSYMA-P04.11-F02)
Brindar la ayuda y establecer los compromisos	Observador de Comportamiento	5.7.13.Este es el momento en que deben establecerse los compromisos para mantener los comportamientos seguros. En esta etapa, es esencial que el Trabajador observado se comprometa consigo mismo para mejorar su entorno de trabajo desde el cambio conductual. El objetivo de esta etapa es proporcionar un momento de reflexión y aprendizaje que se genera a partir de la motivación por parte del Observador de Comportamiento. 5.7.14. Brindar retroalimentación adecuada al nivel de riesgo identificado durante la interacción, esta retroalimentación debe ser registrada en el siguiente paso.	----
Registrar la observación conductual	Observador de Comportamiento Jefe de Gestión del Comportamiento en Seguridad	5.7.15. Al finalizar la interacción con el trabajador observado, el Observador de Comportamiento debe registrar en el formato Registro de observación conductual- ROC (SSYMA-P04.11-F02) mediante ***del aplicativo disponible en SSYMA 2.0*** 5.7.16. Registrar el número de observaciones realizadas en el formato Registro de Total de Observaciones Conductuales – TOC (SSYMA-P04.11-F03).	Registro de observación conductual- ROC (SSYMA-P04.11-F02) / ***Aplicativo SSYMA 2.0*** Registro de Total de Observaciones Conductuales – TOC (SSYMA-P04.11-F03)
	Jefe de Gestión del Comportamiento en Seguridad	5.7.17. Procesar los resultados obtenidos a partir de los Registro de observación conductual - ROC (SSYMA-P04.11-F02) entregados mensualmente por los	

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	REGISTRO
Reporte de resultados.		Observadores de Comportamiento. Estos resultados deben ser mostrados mediante gráficas y cuadros. 5.7.18. Los resultados del mes deben ser presentados durante la primera quincena del mes siguiente en un PPT al Gerente de Seguridad y Salud Ocupacional.	Presentación de resultados
Analizar los resultados	Gerente de Seguridad y Salud Ocupacional Jefe de Gestión del Comportamiento en Seguridad	5.7.19. Anualmente los resultados son analizados para establecer los planes de acción que sean adecuados a los hallazgos identificados. Permitiendo establecer mejoras en la Gestión del comportamiento relacionadas a temas de seguridad, salud ocupacional, medio ambiente, gestión social, gestión eficiente de la energía y derechos humanos. 5.7.20. De identificarse componentes asociados a temas de gestión ambiental, gestión social, gestión eficiente e la energía y derechos humanos debe considerarse también la participación de los representantes de dichos equipos. 5.7.21. Las acciones propuestas posterior al análisis de los resultados anuales, deben ser registradas en el Formato de Acta de Reunión (SSYMA-P05.01-F01).	Formato de Acta de Reunión (SSYMA-P05.01-F01). Formato de Acta de Reunión (SSYMA-P05.01-F01).
Gestionar las acciones para la mejora y el seguimiento.	Gerente de Seguridad y Salud Ocupacional	5.7.22. Definir las acciones y compromisos enfocados al cambio conductual y a la mejora de los indicadores de la observación conductual, en esta etapa debe definirse los plazos y responsables para su implementación y seguimiento. Así mismo se debe evaluar continuamente la eficacia de las acciones para la mejora.	----

5.7 Safety Engagement Rate (SER)

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	REGISTRO

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	REGISTRO
Reportar el indicador SER	Jefe de Gestión del Comportamiento en Seguridad	5.5.1 Reportar el índice de compromiso de seguridad (SER) por sus siglas en inglés, con una frecuencia mensual en el Reporte Global Integrado (GRI) y otros reportes donde sea necesario mostrar dicho indicador. 5.8.1 El SER se calcula a partir de los ***Liderazgos Visiblemente sentido (LVS) y Registros de Observación Conductual (ROC) que fueron*** ingresados durante un periodo de tiempo (mes, trimestre, año). Se obtiene multiplicando el número de interacciones (***LVS + ROC)*** por una constante de 1000 y dividido entre el número de horas trabajadas (HT) registrados en dicho periodo de tiempo, ver fórmula de cálculo del indicador SER (SSYMA-P04.12-A01).	Cálculo del indicador SER-(SSYMA-P04.12-A01).

5.9 Pare y piénselo mejor (PPM).

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	REGISTRO

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	REGISTRO
Aplicar el pare y piénselo mejor	Trabajador	5.9.1 Realizar el Pare y piénselo mejor antes de cualquier actividad o cuando las condiciones de la tarea cambien o durante el desarrollo de las tareas para evaluar la efectividad de los controles. 5.9.2 Completar los cinco pasos que comprenden el análisis mental: 1) Pare: Antes de empezar o cuando las condiciones de una tarea cambien, es el momento clave para que te detengas y pienses ¿QUÉ ESTOY HACIENDO? 2) Identifica los peligros: ¿Qué peligros (ocultos, en desarrollo o que son obvios) podrían causarme un daño ¿QUÉ PUEDE SALIR MAL? 3) Evalúa los riesgos: ¿Qué tan malo es el riesgo? ¿Podría ocasionar lesiones graves o incluso la muerte a mí o a mis compañeros? ¿CÓMO ME AFECTARÁ O AFECTARÁ A OTROS DE MI EQUIPO ESTE PELIGRO? 4) Implementación de controles: Debo protegerme a mí mismo y a quienes trabajan conmigo de cualquier daño. Los controles evitan que los peligros me perjudiquen o perjudiquen a mi equipo ¿QUÉ CONTROLES ME PROTEGEN Y PROTEGEN A MI EQUIPO? 5) Reinicia tu trabajo: ¡Ahora puedo continuar con mi tarea! Debo permanecer vigilante de los peligros que podrían dañarme o dañar a mis compañeros. ¡DEBO MANTENERME CONCENTRADO EN EL TRABAJO! LOS PELIGROS NUNCA DUERMEN. 5.9.3 Realizar el Pare y piénselo mejor implica conocer los cinco pasos que lo componen, para más detalles puede ver la cartilla de soporte “Pare y piénselo mejor” (PPM) (SSYMA-P03.15-A06).	

SECCIÓN II: RECONOCIMIENTO

5.10 Reconocimiento en Liderazgo Visiblemente Sentido (LVS).

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	REGISTRO
Reconocer a los equipos y con mejor desempeño en LVS	Gerente General / Gerentes / Superintendentes	5.10.1 Reconocer el buen desempeño de los equipos de trabajo (empresas y áreas) en las reuniones que sean propicias para este fin, mostrando en estas los resultados globales de Gold Fields y resultados de cada área a partir de los LVS registrados.	Evidencias del reconocimiento.
	Gerente de Seguridad y Salud Ocupacional	5.10.2 Reconocer anualmente el excelente desempeño de un área y una empresa contratista, que alcance el primer puesto en función a su desempeño en seguridad según los criterios establecidos, destacando la participación de los líderes que integran dicho equipo de trabajo, entregando el trofeo representativo del Programa de Liderazgo visiblemente Sentido (LVS).	
	Jefe de Gestión del Comportamiento en Seguridad	5.10.3 Seleccionar al equipo (área) ***con continuidad durante los meses que comprende dicho reconocimiento y los*** criterios siguientes: ➢ La cantidad de reportes realizados por el equipo (área) superior al 100% (Número de reportes totales = Número de participantes x 4) ➢ El cumplimiento individual (4 interacciones mensuales).	

5.11 Reconocimiento al desempeño de los Observadores de Comportamiento.

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	REGISTRO
Realizar reconocimiento a los Observadores de Comportamiento	Jefe de Gestión del Comportamiento en Seguridad	5.11.1 Identificar a los Observadores de Comportamiento destacados durante un periodo de tiempo para el reconocimiento correspondiente. ➢ Trimestralmente se identifica a los 10 Observadores con mejor desempeño quienes son reconocidos en el ranking TOP 10. ➢ Anualmente se identifica a los 3 Observadores con mejor desempeño quienes son reconocidos en el ranking TOP 3. 5.11.2 Todos estos mecanismos de	

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	REGISTRO
		reconocimiento se desarrollan bajo el criterio 2C (Cantidad de ROC, y Continuidad en el Programa de las interacciones de los ROC).	
	Gerente General, Gerente SSO, Gerentes y Superintendentes.	5.11.3 Participar del reconocimiento a los Observadores de Comportamiento destacados en el TOP 10 y TOP 3.	Evidencias del reconocimiento.

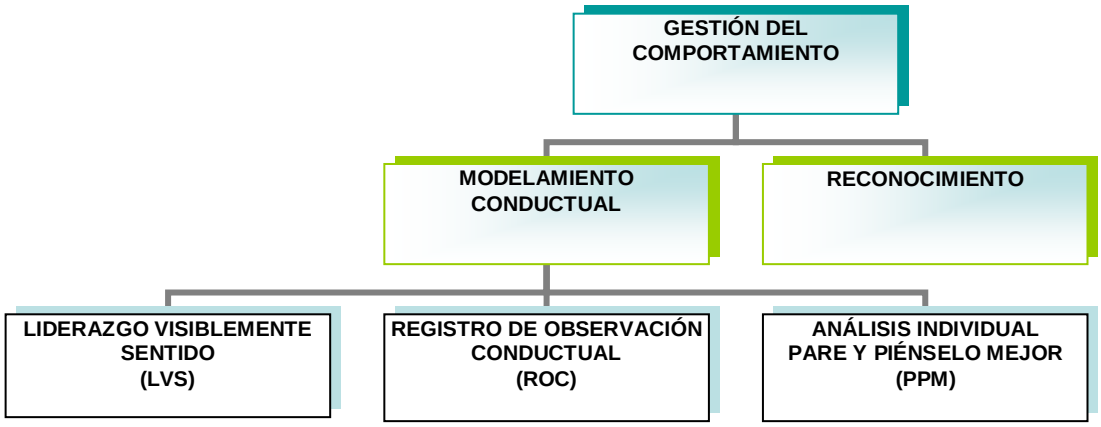
5.12 Reconocimiento a los Campeones de seguridad

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	REGISTRO
Reconocer a los ***Campeones de Seguridad***	Gerente de Seguridad y Salud Ocupacional	5.12.1 Reconocer trimestralmente al (los) ***Campeones de seguridad*** de nuestra organización (aplica para empleados de Gold Fields y colaboradores de empresas contratistas), por un extraordinario desempeño en seguridad. 5.12.2 Solicitar a las áreas propongan a los candidatos que cumplan los siguientes requisitos: ➢ Ser participante activo de la gestión del comportamiento (Ser Líder LVS u Observador ROC de preferencia). ➢ Haber propuesto o ejecutado una acción innovadora en materia de seguridad y/o haber evitado la ocurrencia de un evento no deseado en seguridad (Acción innovadora en SSO) ➢ Sostener “Coraje evidenciado” ➢ Generar acciones que construyen cultura. Nota: El ***Campeón de Seguridad*** debe ser un ejemplo en todo momento, por lo tanto, no debe descuidar sus obligaciones y responsabilidades encargadas como parte de sus funciones y no debe haber sido sancionado por el incumplimiento de los procedimientos y/o estándares de seguridad.	
	Gerente General / Gerentes / Superintendentes	5.12.3 Las áreas deben proponer algún candidato para este reconocimiento en el plazo indicado. 5.12.4 Las áreas deben completar el	Formato de Nominación de los ***Campeones de Seguridad*** (SSYMA-P03.15-

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	REGISTRO
		Formato de Nominación de los ***Campeones de Seguridad*** (SSYMA-P03.15-F01) donde deben sustentar las razones de dicha nominación.	F01)
	Comité evaluador del ***Reconocimiento al Campeón de Seguridad***	5.12.5 El equipo que participa de la elección del ***Campeón de Seguridad***, debe evaluar a cada candidato propuesto por las áreas y debe utilizar para ello la matriz cuantitativa mostrada.	
	Gerente de Seguridad y Salud Ocupacional	5.12.6 Reconocer al ***Campeón de Seguridad*** en una ceremonia simbólica y entregar los incentivos que correspondan.	Evidencias del reconocimiento.

6. ANEXOS

6.1 Esquema General de la Gestión del Comportamiento (SSYMA-P03.15-A01)



6.2 Fórmula de cálculo del indicador SER (SSYMA-P03.15-A02)

$$SER = \frac{\text{Número de interacciones de } \textbf{\textit{(LVS+ROC)}}}{\text{Número de horas trabajadas (HT)}} \times 1000$$

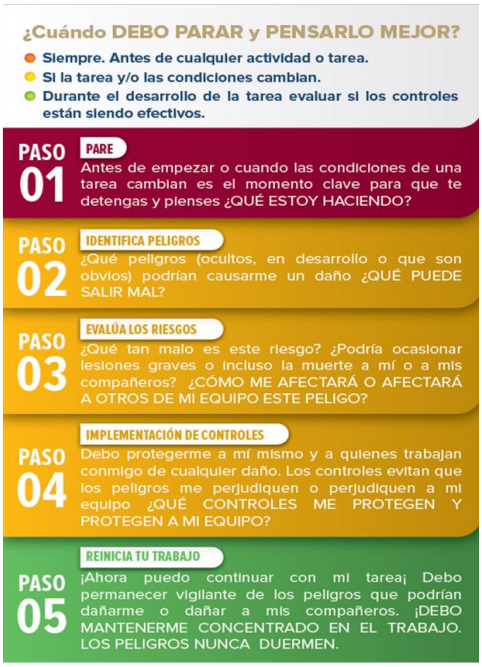
6.3 Guía de descripción de los activadores del comportameinto inseguro (SSYMA-P03.15-A03).

ACTIVADORES DEL COMPORTAMIENTO INSEGURO	DESCRIPCIÓN DEL ACTIVADOR
Prisa o apuro.	Estado en el cual el trabajador ejerce sobre sí mismo una presión excesiva por culminar una tarea motivada por: ➢ Factores internos (obtener un reconocimiento o un record). ➢ Factores externos (motivación inadecuada de los superiores).
Percepción inadecuada del riesgo.	Estado en el cual el trabajador no toma en cuenta o minimiza los riesgos relacionados a su trabajo, considerando que nada podría dañarlo o que la suerte juega a su favor.
Distracción u olvido.	Estado en el cual el trabajador indica el olvido de las normas de trabajo seguras a partir de un lapsus o desliz presentado en el instante previo a la observación.
Costumbre / ejemplo de otros compañeros.	Estado en el cual el trabajador comete un incumplimiento de normas, a partir del ejemplo de otros compañeros de trabajo o los propios hábitos que el trabajador ha desarrollado con el paso del tiempo.
Poca experiencia / desconoce (NO SABE).	Estado en el cual el trabajador indica no conocer los procedimientos de trabajo, esto relacionado a la falta de capacitación, ser nuevo en la tarea o presentar problemas para la retención de la información.

6.4 Ciclo del Liderazgo Visiblemente Sentido (LVS) (SSYMA-P03.15-A04).

6.5 Ciclo del Registro de Observación Conductual (ROC) (SSYMA-P03.15-A05).

6.6 Proceso para realizar “Pare y piénselo mejor” (PPM) (SSYMA-P03.15-A06).



6.7 Matriz cuantitativa para la evaluación de los *Campeones de Seguridad* (SSYMA-P03.15-A07).

Criterio /puntaje	*Participante Gestión del Comportamiento*	*Acción Innovadora en SSO*	*Coraje evidenciado*	*Acciones que construyen cultura*
Milla Extra (3 pts.)	*Cumple e impulsa el cumplimiento en seguridad. Impulsa la participación en la Gestión del comportamiento y la difunde en todo espacio y oportunidad que se presenta.*	*Las iniciativas innovadoras en seguridad son implementadas.*	*Forma parte de las Historias con Coraje publicadas.*	*Es un promotor continuo de la cultura de seguridad interdependiente en GF.*
Excelente (2 pts.)	*Aporta más de 4 interacciones de manera continua. Impulsa la participación en la Gestión del comportamiento entre sus compañeros.*	*Presenta varias iniciativas innovadoras en seguridad.*	*Evitó más de un evento pues actuó con coraje.*	*Vive a diario el valor de la seguridad.*
Bueno (1 pto.)	*Aporta 4 interacciones de manera continua. Contribuye con su participación en la Gestión del comportamiento.*	*Presenta al menos una iniciativa innovadora en seguridad.*	*Evitó un evento pues actuó con coraje.*	*Demuestra en ocasiones que el valor de la seguridad es importante.*

7. REGISTROS, CONTROLES Y DOCUMENTACIÓN

7.1. Formato de Registro de Liderazgo Visiblemente Sentido - RLVS (SSYMA-P04.12-F01) ***el Aplicativo SSYMA 2.0*** (Disponible en aplicativo web).

7.2. Formato de Registro de Observación Conductual - ROC (SSYMA-P04.11-F02) ***el Aplicativo SSYMA 2.0*** (Disponible en aplicativo web).

7.3. Formato de Registro de Total de Liderazgo Visiblemente Sentido – TLVS (SSYMA-P04.12-F02).

7.4. Formato de Registro de Total de Observaciones Conductuales – TOC (SSYMA-P04.11-F03).

7.5. Formato de Nominación de los ***Campeones de Seguridad*** (SSYMA-P03.15-F01).

7.6. Formato de Acta de Reunión (SSYMA-P05.01-F01).

7.7. Reporte Global Integrado (GRI).

8. REFERENCIA LEGALES Y OTRAS NORMAS

8.1. Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Art. 18e.

8.2. D.S. 024 2016 EM – Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería. Sub capítulo II, definición de términos. Art 7.

8.3. D.S. 024-2016 EM – Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería Art. 38, 44 y 54.

8.4. Norma ISO 45001:2018; Requisitos 8.1 y 9.1.

8.5. Manual de Usuario APP – LVS (SSYMA-D04.01).

9. REVISIÓN

9.1. Este procedimiento será revisado y mejorado continuamente.

ELABORADO POR	REVISADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Pavel Rodriguez	Freddy Toribio	Freddy Toribio	Ronald Diaz
Jefe de Gestión del Comportamiento en Seguridad	**Gerente de Seguridad y Salud Ocupacional**	**Gerente de Seguridad y Salud Ocupacional**	**Gerente de Operaciones/Gerente General**
Fecha: 26/04/2023			**Fecha: 15/05/2023**