1. OBJETIVO

Establecer los lineamientos para la gestión del comportamiento mediante la aplicación de las herramientas de modelamiento conductual desde un enfoque de Liderazgo Visible y Sentido - LVS (Interacciones de Liderazgo ***con Coaching-*** I***LC***, Interacciones de Liderazgo – IL, Registros de Observación conductual – ROC, Observación Planeada de Tarea – OPT, Verificación de Control Critico – VCC y Caminata de Contención de Riesgos - CCR), además del autoanálisis y autorreflexión mediante la aplicación del Pare y Piénselo Mejor - PPM 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 con el uso de las herramientas de modelamiento conductual, 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 sistema de reporte (Aplicativo SSYMA 2.1).

3.2. **Aplicativo SSYMA:** software desarrollado para reportar de manera práctica las interacciones (Interacciones de Liderazgo - IL, Registro de Observación Conductual – ROC, Interacciones de Liderazgo ***con coaching*** – I***LC***, Observación Planeada de Tarea – OPT y Caminata de Contención de Riesgos - CCR) realizadas en campo por parte de los Líderes y Observadores.

3.3. **Caminata de Contención de Riesgos – CCR:** una rutina de Liderazgo Visible y Sentido - LVS que ***está orientado a eliminar muertes y lesiones serias, priorizando las consecuencias sobre la probabilidad. Impulsa el compromiso visible de los líderes, quienes deben actuar como modelos, identificar malestares crónicos, demostrar preocupación por las personas y fortalecer comportamientos y liderazgo en seguridad.***

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. **CRM FORWOOD SAFETY:** aplicativo utilizado para registrar las interacciones de Verificación de Controles Críticos – VCC (https://id.saas.forwoodsafety.com/)

3.7. **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) & las Interacciones de Liderazgo (IL).

3.8. **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 el anexo 6.4.

3.9. **Interacción de Liderazgo *con Coaching* (I*LC*):** una serie de conversaciones creativas y basadas en la confianza que permiten a individuos y equipos acelerar las transformaciones. El I***LC*** es un proceso sistemático de interacción entre un líder (gerente) y un trabajador o ***subordinado inmediato,*** en donde a partir de una secuencia estructurada (4 pasos) se busca generar un espacio de aprendizaje y compromiso en materia de SSO. Los ILC pueden ser de dos tipos:

a. Acompañamiento: coaching en la aplicación de los LVS siguiendo una secuencia para mejorar la calidad de las interacciones y la conciencia del líder que realiza una interacción.
b. Mentoría: coaching para la mejora del desempeño de un trabajador en materia de SSO, este es un proceso centrado en ampliar y elevar la competencia y capacidad de una persona. Promueve el desarrollo autogestionado y suele realizarse en consonancia con el plan estratégico de la organización y el proceso de desarrollo de habilidades.

3.10. **Interacción de Liderazgo (IL):** una conversación realizada por un Líder que da lugar a una mejor comprensión, entendimiento o refuerzo de los comportamientos y el compromiso con la seguridad de los trabajadores, alentando comportamientos seguros y corrigiendo comportamientos de riesgo mediante interacciones en campo.

3.11. **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.

3.12. **Líderes con Coraje:** ***son aquellas personas que han alcanzado un desempeño extraordinario en seguridad (según criterios establecidos dentro de la Gestión del comportamiento) y serán reconocidas semestralmente mediante las herramientas vigentes.***

3.13. **Malestar Crónico**: ***Es una mentalidad en la que una persona está contantemente preocupada por que algo vaya mal y se produzca un incidente. Se trata de un sano escepticismo que es lo contrario de la autocomplacencia (que no haya ocurrido un incidente, no significa que no vaya a ocurrir). Se trata de anticiparse centrándose en los indicadores débiles, sintiéndose intranquilo por ellos, y responder a ellos abordando la raíz del problema.***

3.14. **Observación planificada de tareas (OPT):** observación, que cuenta con una planificación previa, que se realiza para evaluar si un trabajador o grupo de trabajadores están ejecutando todos los pasos indicados en un Procedimiento Escrito de Trabajo Seguro (PETS).

3.15. **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.

3.16. **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)

3.17. **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”.

3.18. **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) en el cual el Observador de Comportamiento registra la interacción realizada.

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

3.20. Safety Engagement Rate (**SER)**: indicador que se calcula a partir del número de interacciones de Liderazgo Visible y Sentido - LVS multiplicado por una constante de 1000 y dividido entre el número de horas trabajadas (HT) registrados en un periodo de tiempo, según lo descrito en el anexo 6.2.

3.21. Verificación de Control Crítico del Supervisor (VCCS): es el proceso de verificación de la eficacia de los controles críticos definidos para un Riesgo Crítico en Gold Fields.

3.22. Verificación de Control Crítico del Gerente (VCCG): es el proceso de verificación de la eficacia de un control crítico en Gold Fields.

4. RESPONSABILIDADES

4.1. Gerente General Cerro Corona

- Asignar los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades planificadas en la gestión del comportamiento.
- Promover la gestión del comportamiento y el reconocimiento al buen desempeño en Seguridad y Salud Ocupacional.
- Realizar mensualmente una Interacción de Liderazgo ***con Coaching*** – I***LC.***
- Asegurar el cumplimiento del presente procedimiento.

4.2. Gerente de Operaciones.

- Asignar los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades planificadas en la gestión del comportamiento.
- Promover la gestión del comportamiento y el reconocimiento al buen desempeño en Seguridad y Salud Ocupacional.
- Realizar mensualmente ***interacciones de*** Liderazgo Visible y Sentido según el anexo 6.5.
- Asegurar el cumplimiento del presente procedimiento.

4.3. Gerente de Seguridad y Salud Ocupacional *y Protección Interna*

- Asignar los recursos y dar soporte para el desarrollo de las actividades planificadas para la gestión del comportamiento.
- Promover la gestión del comportamiento y el reconocimiento al buen desempeño en Seguridad y Salud Ocupacional.
- Realizar mensualmente ***interacciones de*** Liderazgo Visible y Sentido según el anexo 6.5.
- Asesorar a todas las áreas en la gestión del comportamiento cuando sea requerido.
- Asegurar el cumplimiento del presente procedimiento.

4.4. Gerentes / Superintendentes.

- Asignar los recursos y dar soporte para el desarrollo de las actividades planificadas para la gestión del comportamiento.
- Promover la gestión del comportamiento y el reconocimiento al buen desempeño en Seguridad y Salud Ocupacional.
- Realizar mensualmente ***interacciones de*** Liderazgo Visible y Sentido según el anexo 6.5.

- Asegurar que los resultados de las interacciones en ILC, CCR, OPT, VCC, IL y ROC sean difundidos entre todo su personal a cargo.
- Asegurar el cumplimiento del presente procedimiento.

4.5. Jefes y Supervisores.
- Promover la gestión del comportamiento y el reconocimiento al buen desempeño en Seguridad y Salud Ocupacional.
- Informar cuando resulte pertinente mediante reuniones diarias de seguridad, reuniones grupales, paradas de planta, paradas de seguridad entre otras, temas relacionados a la gestión del comportamiento.
- Implementar y hacer seguimiento a los planes de acción generados como resultado del análisis de la gestión del comportamiento, brindando soporte técnico, administrativo y logístico a su equipo.
- Realizar mensualmente ***interacciones de*** Liderazgo Visible y Sentido según el anexo 6.5.
- Asegurar el cumplimiento del presente procedimiento.

4.6. Líderes (Gold Fields y Empresas contratistas):
- Asistir a las capacitaciones y entrenamiento en gestión del comportamiento.
- Realizar mensualmente ***interacciones de*** Liderazgo Visible y Sentido según el anexo 6.5.
- Brindar retroalimentación oportuna a los trabajadores con quienes ha interactuado.
- Registrar los I***LC,*** CCR, OPT e IL realizados mensualmente en el Aplicativo SSYMA
- Registra los VCC mediante el aplicativo CRM Forwood Safety.
- Justificar oportunamente de manera mensual ante el equipo SSO, la razón por la cual no reporta las interacciones en un periodo de tiempo (vacaciones, licencias, entre otros).
- Brindar apoyo a las actividades relacionadas a la gestión del comportamiento cuando sea requerido (campañas, ferias, entre otros).
- Informar cuando resulte pertinente 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.

4.7. 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
- Brindar apoyo a las actividades relacionadas a la gestión del comportamiento cuando sea requerido.
- Comunicar al área de SSO, las necesidades presentadas en los ROC.
- Asegurar el cumplimiento del presente procedimiento.

4.8. Supervisor General de *Seguridad Ocupacional*
- 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 al equipo de ITC.
- Entrenar a los Líderes y Observadores de Comportamiento en temas asociados a Gestión del comportamiento cuando sea requerido o programado.
- Recibir y consolidar la información proveniente de los ILC, CCR***,*** OPT, VCC, IL y ROC realizados en un periodo de tiempo, elaborar el informe con las estadísticas y enviar al Gerente de Seguridad y Salud Ocupacional ***y Protección Interna.***
- Calcular el Safety Engagement Rate (SER) para el periodo de tiempo determinado y reportar a la Gerencia de Seguridad y Salud Ocupacional ***y Protección Interna.***
- Presentar mensualmente los resultados de la gestión del comportamiento 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.

- Gestionar el acompañamiento a líderes y observadores en campo para identificar la correcta aplicación de la secuencia de interacción, según lo mostrado en el anexo 6.4.
- Elaborar el reporte anual de los resultados del Programa y presentarlos a la gerencia de SSO y PI para el análisis correspondiente y el establecimiento de los planes de acción adecuados.

4.9. 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.
- Participar de las actividades programadas de la gestión del comportamiento (campañas de sensibilización, ferias, entrenamientos, etc.)

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 (Liderazgo Visible y Sentido – LVS) 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 nivel de compromiso esperado por la organización, estas herramientas son descritas con mayor detalle en la sección I de este procedimiento (Interacciones de liderazgo ***con Coaching*** - I***LC***, Caminata de contención del riesgo – CCR, Interacciones de Liderazgo – IL, Registros de observación conductual – ROC, Observación planeada de tarea – OPT y Verificación de control critico - VCC). 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.	----

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	REGISTRO
		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 Interacciones de Liderazgo *con Coaching (ILC)*

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	REGISTRO
Generales	----	5.2.1. El I***LC*** es un proceso sistemático de interacción entre un líder (gerente) y un trabajador o ***subordinado directo***, en donde a partir de una secuencia estructurada (4 pasos) se busca generar un espacio de aprendizaje y compromiso en materia de SSO, dicha secuencia se encuentra establecida en el anexo (SSYMA-P03.15-A08). 5.2.2. El objetivo del I***LC*** es desarrollar habilidades para fortalecer comportamientos, mejorando el liderazgo para impulsar un entorno de trabajo seguro. 5.2.3. Un acompañamiento se enfoca en la mejora de las interacciones, mientras una mentoría se enfoca en la mejora del desempeño de un trabajador. 5.2.4. El registro de esta interacción debe ser realizado mediante el uso de la plataforma SSYMA (sección LVS - interacción realizada: ***INTERACCIÓN DE LIDERAZGO CON COACHING – ILC.***	SSYMA

5.3 Caminata de Contención de Riesgos (CCR)

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	REGISTRO
Generales	***Líderes entrenados por DSS+***	5.3.1. Es una rutina de Liderazgo Visible y Sentido - LVS que se centra en identificar comportamientos y condiciones de riesgo en función de las consecuencias y no de las probabilidades. 5.3.2. Es una oportunidad para que los líderes respondan al malestar crónico	

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	REGISTRO
		identificado en un área determinada. 5.3.3. ***El líder ejecutante*** durante una Caminata de Contención de Riesgos – CCR ***debe*** abordar el proceso de interacción ***de Liderazgo***. 5.3.4. EL CCR se registra en la plataforma SSYMA en la sección ***SSYMA 2.1 – Inspección Interna*** (SSYMA-P04.02-F02), se selecciona +Nueva ***Inspección*** y ***en tipo de inspección*** registra Caminata de Contención de Riesgo (CCR).	Inspección Interna (SSYMA-P04.02-F02)

5.4 Interacción de Liderazgo (IL)

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	REGISTRO
Generales	----	5.4.1. La IL 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.	----

5.5 Registro de Observación Conductual (ROC)

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	REGISTRO
Generales	----	5.5.1 Es un proceso sistemático de interacción entre un observador y un trabajador, donde ponemos en práctica el principio del cuidado activo, este corresponde a la premisa 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.	----

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	REGISTRO
		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 Observación Planeada de Tarea (OPT)

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	REGISTRO
Generales	----	5.6.1. Es un proceso sistemático que cuenta con una planificación previa y se desarrolla con la intención de evaluar si un trabajador o grupo de trabajadores están ejecutando todos los pasos indicados en un Procedimiento Escrito de Trabajo Seguro (PETS). Este proceso también nos sirve para identificar oportunidades de mejora en los PETS. 5.6.2. El registro de esta interacción debe ser realizado ***en la plataforma SSYMA 2.1, en el módulo SSYMA – Observación Planificada de Tareas (SSYMA-P04.03-F01), ítem de +Nueva Observación Planificada de Tarea.***	***Observación Planificada de Tarea (SSYMA-P04.03-F01)***

5.7 Verificación de Control Critico (VCC)

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	REGISTRO
Generales	----	5.7.1. Es un proceso sistemático en el que se verifica la eficacia de los controles críticos definidos para un riesgo crítico. 5.7.2. En Gold Fields se han definido verificaciones para el gerente (VCCG) y para el supervisor (VCCS). 5.7.3. El registro de esta interacción debe ser realizado de acuerdo con lo establecido en el procedimiento Gestión de Controles Críticos (SSYMA-P03-14).	----

5.8 Proceso para la realización de interacciones.

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	REGISTRO
Interacción entre el Líder u Observador de Comportamiento y el trabajador Interacción entre el Líder u	Líder / Observador de Comportamiento	5.8.1. El Proceso para la realización de una interacción comprende ***cinco*** pasos: ***1) Planificar y preparar*** ***2) Observar*** ***3) Conectar*** ***4) Registrar*** ***5) Hacer Seguimiento*** 5.8.2. ***Como parte del paso 03: Conectar, se debe abordar los siguientes ítems: Apertura al diálogo, Involucramiento, Exploración – Análisis, Compromiso y Síntesis.*** 5.8.3. Esta información puede ser visualizada en el anexo Ciclo de interacciones (SSYMA-P03.15-A04). 5.8.4. Las principales recomendaciones en el proceso expuesto son: ***1) Planificar y preparar: Revisar estadísticas sobre el área que requiere mayor atención (considerando malestar crónico y contención del riesgo), leer procedimientos aplicables a la tarea que se ejecuta en dicha área.*** ***2) Observar: Al llegar al área de trabajo, primero tome unos minutos para observar la ejecución de las tareas, aborde a la(s) persona(s) que considere requieran una interacción.*** 3) ***Conectar: Siga las recomendaciones para cada ítem:*** a) Apertura al diálogo: Genere un espacio seguro y de confianza durante la conversación. b) Involucramiento: Muestre interés por la actividad que el colaborador desarrolla, pregunte aspectos relacionados a la seguridad, gestión ambiental, de energía, derechos humanos y social. c) Explora***ción*** / An***álisis***: Oriente el espacio a la reflexión del comportamiento ejecutado (Cumplimiento equivale a seguro / Omisión equivale a inseguro). Promueva un análisis más	----

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	REGISTRO
Observador de Comportamiento y el trabajador		exhaustivo de los controles implementados al momento de la interacción. Identifique los activadores del comportamiento de riesgo. d) 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 ***(de acuerdo con la actividad abordada***, y que sea él quien exprese con sus propias palabras su compromiso e) 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. 5.8.5. El propósito es verificar el comportamiento (seguro o inseguro) y las condiciones de trabajo frente a la tarea que desarrolla el trabajador. 5.8.6. El enfoque de la gestión del comportamiento 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, ***salud mental***, medio ambiente, responsabilidad social, gestión eficiente de la energía o derechos humanos. 5.8.7. Se debe priorizar sobre cualquier interacción, aquellas que estén orientadas a comportamientos asociados a riesgos críticos. 5.8.8. 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	

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	REGISTRO
		entorno de confianza es necesario generar una comunicación empática y asertiva.	
Registrar la Interacción	Líder / Observador de Comportamiento	5.8.9. Al finalizar la interacción con el trabajador o grupo de trabajadores, el Líder u Observador de Comportamiento debe registrar en el formato correspondiente mediante el uso del aplicativo disponible en SSYMA 2.1 formatos Liderazgo Visible y Sentido - RLVS (SSYMA-P04.12-F01), Observación Conductual- ROC (SSYMA-P04.11-F02) y Observación Planificada de tarea - OPT (SSYMA-P04.03-F01) o CRM Forwood Safety.	Liderazgo Visible y Sentido - RLVS (SSYMA-P04.12-F01) Observación Conductual- ROC (SSYMA-P04.11-F02) Registro de VCC https://id.saas.forwoodsafety.com/ Observación Planificada de tarea - OPT (SSYMA-P04.03-F01)
Reporte de resultados.	***Supervisor General de SSO***	5.8.10. Procesar los resultados obtenidos a partir de los registros de interacciones mediante el uso del formato correspondiente. Estos resultados deben ser mostrados mediante gráficas y/o cuadros en los reportes. 5.8.11. Los resultados del mes deben ser presentados durante la primera quincena del mes siguiente en una presentación al Gerente de Seguridad y Salud Ocupacional ***y Protección Interna.***	Presentación de resultados
Revisar / Analizar los resultados	Gerentes / Superintendentes / Responsables de área Gerente de Seguridad y Salud Ocupacional ***y Protección Interna***	5.8.12. Revisar y analizar los resultados de las interacciones, en reuniones con su equipo de trabajo. 5.8.13. 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, ***salud mental,*** gestión ambiental, gestión social, gestión eficiente de la energía y derechos humanos.	

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	REGISTRO
	Supervisor General de Salud Ocupacional	5.8.14. 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. 5.8.15. Las acciones propuestas posterior al análisis de los resultados anuales, serán registradas en el Formato de Acta de Reunión (SSYMA-P05.01-F01).	Acta de Reunión (SSYMA-P05.01-F01).

5.9 Aplicativo disponible en SSYMA y en CRM Forwood Safety

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	REGISTRO
Identificar el contenido y acceso al aplicativo disponible en	***Supervisor General de Seguridad Ocupacional***	5.9.1. Los Líderes y observadores de comportamiento deben conocer el funcionamiento del aplicativo disponible en SSYMA 2.1 y en https://id.saas.forwoodsafety.com/	
		5.9.2. Brinda acceso al aplicativo disponible en SSYMA y en https://id.saas.forwoodsafety.com/ mediante la asignación de un usuario (DNI del Líder, Observador de comportamiento) y una contraseña (asignado por el área de IT o equipo SSO, según sea el caso).	
	Área de IT / Equipo SSO	5.9.3. Brinda soporte técnico a los líderes y observadores de comportamiento cuando se presentan inconvenientes para su el uso del aplicativo disponible en SSYMA. Para el caso del CRM Forwood Safety se debe coordinar directamente con el equipo SSO.	
	Área de IT Líder / Observador de Comportamiento	5.9.4. Identifica los campos predeterminados en el aplicativo disponible en SSYMA 2.1 para ser completados posterior a la interacción realizada: ➢ ID Líder u Observador de Comportamiento: Este aparece automáticamente debido a que los líderes u Observadores de Comportamiento se registran con su usuario al iniciar sesión. ➢ Fecha y hora: Esta aparece automáticamente en el sistema.	

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	REGISTRO
SSYMA		➢ 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 u Observador de Comportamiento 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 u Observador de Comportamiento 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 u Observador de Comportamiento debe seleccionar el tipo de interacción que realizó con el trabajador o grupo de trabajadores. ➢ Retroalimentación: El Líder u Observador de Comportamiento 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: Líder u Observador de Comportamiento debe seleccionar si el comportamiento observado es seguro (S) inseguro (I) o si no aplica (no se 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)	
	Líder u Observador de Comportamiento	5.9.5. Justificar la no realización de las interacciones en un periodo de tiempo determinado (solo aplica para mes completo, debiendo enviar un correo al Equipo SSO de manera oportuna, con el sustento respectivo).	

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	REGISTRO
		5.9.6. Los Líderes deben reportar las justificaciones de su equipo de trabajo cuando corresponda, previo al cierre de cada mes. Las justificaciones ingresadas a destiempo no se consideran para el reporte mensual.	

5.10 Safety Engagement Rate (SER)

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	REGISTRO
Reportar el indicador SER	***Sub Gerente de Salud y Bienestar***	5.10.1 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. 5.10.2 El SER se calcula a partir de las Interacciones de liderazgo ***con Coaching*** - I***LC***, Caminatas de Contención de Riesgo – CCR, Interacciones de Liderazgo - IL, Observación Planeada de Tarea – OPT y Verificación de Control Critico – VCC generados durante un periodo de tiempo (mes, trimestre, año). Se obtiene multiplicando el número de interacciones 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-A02).	Cálculo del indicador SER-(SSYMA-P04.12-A01).

5.11 Pare y Piénselo Mejor (PPM).

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	REGISTRO
Aplicar el Pare y Piénselo Mejor	Trabajador	5.11.1 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. 5.11.2 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. 5.11.3 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

5.12 Reconocimiento en Gestión del Comportamiento

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	REGISTRO
Reconocer a los equipos y con mejor desempeño	Gerente General / Gerentes / Superintendentes Gerente de Seguridad y Salud Ocupacional ***y Protección Interna***	5.12.1 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 las interacciones registradas. 5.12.2 Reconocer semestralmente a las empresas contratistas en función a su desempeño en seguridad de acuerdo con lo establecido en el procedimiento Gestión y Evaluación de contratistas (SSYMA-P03-02).	Evidencias del reconocimiento.

5.13 Reconocimiento a los *Líderes con Coraje*

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	REGISTRO
Reconocer a los ***Líderes con Coraje***	Gerente de Seguridad y Salud Ocupacional ***y Protección Interna***	5.13.1 Reconocer ***semestralmente los líderes con coraje*** de nuestra organización (aplica para empleados de Gold Fields y colaboradores de empresas contratistas), por un extraordinario desempeño en seguridad. Nota: El ***Líder con Coraje*** 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. 5.13.2 Reconocer al ***Líder con Coraje*** en una ceremonia simbólica y entregar los incentivos que correspondan.	Evidencias del reconocimiento.

5.14 Reconocimiento a los Líderes *de Historias* con Coraje

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	REGISTRO
Identificar y reconocer a los líderes de historias con coraje	Gerente de Seguridad y Salud Ocupacional ***y Protección***	5.14.1 Identificar a los líderes de historias con coraje de nuestra organización (aplica para empleados de Gold Fields y colaboradores de empresas contratistas), por un extraordinario desempeño en seguridad,	

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	REGISTRO
	Interna	al ser mostrados como referentes en seguridad al haber actuado bajo los lineamientos del Liderazgo con Coraje para la seguridad. 5.14.2 Publicar la historia con coraje mediante Podcast y/o videos animados y compartir con las diversas áreas de la organización. 5.14.3 Reconocer a los líderes de Historias con Coraje mediante mecanismos de socialización.	

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)

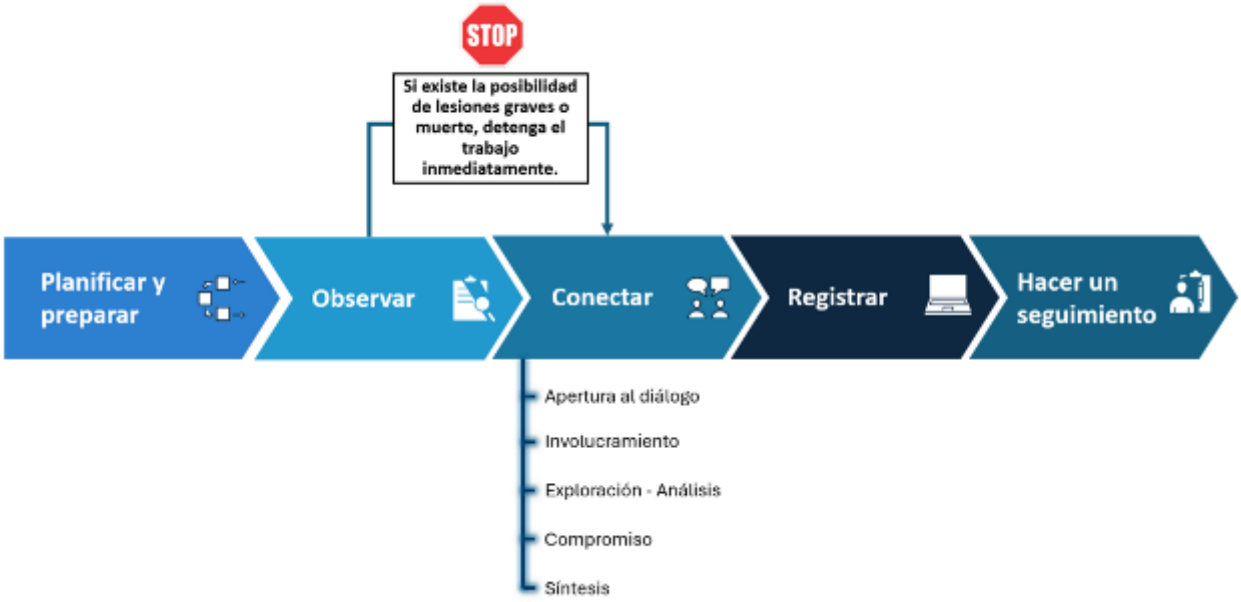
$$\text{Safety Engagement Rate (SER)} = \frac{\text{Número de interacciones x 1000}}{\text{Horas trabajadas en el periodo}}$$

Nota: El número de interacciones responde a la sumatoria de las interacciones en ILC, CCR, IL, OPT y VCC.

6.3 Guía de descripción de los activadores del comportamiento 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 de Interacciones (SSYMA-P03.15-A04).



Detalles de *los ítems de Conectar:)*

Paso de la interacción	Descripción
1. Apertura al diálogo	Asegúrese que el espacio donde realizará la interacción esté libre de riesgos o peligros no controlados. Observe las conductas que se presentar en la tarea y obtenga la atención del trabajador para realizar un adecuado abordaje. Si la interacción parte de la observación de un riesgo inminente, asegure y controle la situación (no se exponga, ni exponga a otros trabajadores). Genere un espacio seguro y de confianza durante la conversación, pregunte sobre la actividad que realizan los colaboradores con los que va a interactuar. Recuerda que esta es una interacción que promueve el aprendizaje no es un espacio para llamar la atención a alguien. Identifique comportamientos seguros y/o inseguros. Reconozca inmediatamente aquellas conductas seguras que le permiten al colaborador trabajar bajo un enfoque de producción segura. Por ejemplo, usted debe iniciar la interacción brindando un saludo cordial y amistoso. En ocasiones es válido preguntar sobre el estado emocional del colaborador. Verifique sus expresiones, gestos y facciones al momento de abordar al colaborador.
2. Involucramiento:	El objetivo de este paso es entender cómo se está llevando la tarea o las acciones involucradas con la finalidad de Identificar aspectos positivos o desviaciones, por ello resulta importante que el líder realice preguntas sobre los detalles de la actividad que ha decidido observar. Muestre interés por la actividad que el colaborador desarrolla e indague sobre el trabajo que el colaborador y sus compañeros realizan, pregunte sobre la experiencia de ellos y los controles preventivos que han sido implementados. Haga preguntas como: ¿Qué peligros identificó? ¿Qué controles ha implementado? ¿Qué procedimientos se tiene en cuenta? ¿Ha gestionado algún permiso antes de inicia la tarea? ¿debemos implementar algún control adicional? ¿Existen formas más seguras de realizar esta tarea? Demuestre su preocupación por el trabajador en todo momento.
3. Explora***ción*** / An***álisis:***	El objetivo de este paso consiste en entender cuáles son las razones (valores, creencias, actitud y los activadores) por las cuales se viene dando un comportamiento (inseguro). Es importante que el líder se enfoque en la conducta no en la persona, mucho menos en las condiciones (salvo que estas hayan sido generadas por los actos del trabajador con quien se interactúa), identifique un comportamiento clave, profundice en este, no intente abarcar todos los comportamientos. Es mejor tratar los comportamientos individualmente, así aseguramos que todos los recursos invertidos se destinen hacía un objetivo específico (cambiar un comportamiento inseguro o sostener un comportamiento seguro). Utilice el modelo ACC (Activador: lo que detona un comportamiento; Comportamiento: la acción que usted observó y pone en riesgo o protege al trabajador y Consecuencia: lo que podría pasar si no se trabaja con seguridad y el efecto onda que se generaría por ello). Puede usar también las 6 fuentes de influencia de Comportamientos vitales, es decir los motivos y las habilidades que se presentan tanto en lo personal, social y estructural. Por ejemplo: Si identificamos a un colaborador subir las escaleras portando objetos en las manos (no usa pasamanos), hemos detectado el comportamiento. El modelo Seis fuentes o el modelo ACC nos ayudará a identificar los factores (fuentes o activadores) que contribuyeron a generar dicho comportamiento. Posteriormente el compromiso debe ir enfocado en trabajar esos activadores para evitar la recurrencia del comportamiento de riesgo.

Paso de la interacción	Descripción
	Nota: Si el comportamiento observado es seguro, se debe buscar el compromiso genuino, se recomienda profundizar en el efecto onda del trabajador.
4. Compromiso:	Usted como líder debe comprometerse a seguir vigilante del desempeño, busque que el colaborador se comprometa a mantener y difundir conductas seguras o a cambiar aquellas que lo ponen en riesgo. A partir de las posibles consecuencias (al no hacer lo correcto) busque una reflexión con impacto favorable para la seguridad. Reflexionen sobre el efecto onda e identifique que podría suceder si la conducta insegura se mantiene. Obtenga el compromiso genuino del trabajador para desarrollar las actividades de manera segura. Por ejemplo: pregunte por "el comportamiento esperado" y a ¿qué se compromete?
5. Síntesis:	Invite al colaborador a formular preguntas, sugerencias y/o comentarios. Solicite que el colaborador recapitule lo aprendido y los compromisos establecidos. Por ejemplo: esto no debe ser un monólogo por parte del líder, es necesario que usted haga una pregunta y le permita l trabajador reflexionar al respecto. ¿Qué aprendizaje te llevas hoy?, ¿Te pido que resumas la interacción que hemos realizado?, ¿Cuáles fueron los aprendizajes el día de hoy? Nota: Solicite Sugerencias para mejorar otros aspectos de seguridad en el trabajo y agradezca al trabajador por su tiempo y preocupación por la producción segura.

Matriz de ejemplos para los tipos de interacción según roles (aplica para los casilleros en verde)

Interacción	VP / Gerentes	Supervisor Operativo	Supervisor Funcional	Técnicos Y Operarios
ILC	Busca desarrollar las competencias de los líderes directos y dejar una huella en ellos a partir de la motivación. Ejemplo: conversar con los empleados sobre su desempeño en SSO al cierre de un periodo o sobre el proceso de interacción LVS. Nota: aplicar el esquema de coaching mostrado en el anexo 6.8 para ***coaching..***			
CCR	***Busca identificar comportamientos y condiciones de riesgo en función de las consecuencias y no de las probabilidades.*** ***Es una oportunidad para que los líderes respondan al malestar crónico identificado*** ***Ejemplo: abordaje a un área / empresa / trabajadores sobre la incidencia de eventos de tránsito vehicular.***			
IL		Busca realizar interacciones que dejen huella en los trabajadores, reforzando aspectos positivos e identificando y corrigiendo comportamientos inseguros. Ejemplo: abordar un trabajo que no sigue las reglas de seguridad, detenerlo, corregir y dejar una enseñanza.		
OPT		Busca validar que los procedimientos estén disponibles, adecuados, comprendidos y aplicados, ayuda a identificar desviaciones y genera una mejora continua. Ejemplo: Validar que los procedimientos se comprenden y se cumplen		
VCC			Busca verificar la eficacia de los controles asociados a riesgos críticos, identifica puntos débiles y mejora la Gestión de Controles Críticos. Ejemplo: Verificar los controles críticos de un trabajo de izaje de cargas.	
ROC	Busca realizar interacciones en un lenguaje sencillo, donde cada par de trabajadores se sienta en confianza y pueda hablar con coraje, evitando que otros compañeros s expongan a los riesgos. Ejemplo: Identificar comportamientos de riesgo al no usar un EPP y abordar la situación con Coraje.			

6.5 Compromiso por roles (SSYMA-P03.15-A05).

Compromiso por función	Vicepresidente (VP) / Gerente General	Gerentes y Superintendentes	Niveles de supervisión operativa	Jefaturas, expertos técnicos y equipos funcionales	Técnicos y operarios
Interacciones de liderazgo (IL)		2	8	4	
Interacciones de liderazgo con coaching (ILC)	1	2			
Observaciones planificadas de tareas (OPT)			2		
Verificación de controles críticos (VCC)		2	4	2	
Caminata de contención de riesgos (CCR)*		1	1	1	
Reporte de Observación Conductual (ROC)					4
Pare y Piénselo Mejor (PPM)	Promoción y ejecución permanente				

Aplicable a líderes entrenados por DSS+

Notas:
Supervisor Operativo: personal que realiza supervisión en campo
Supervisor Funcional: personal que realiza funciones estratégicas / administrativas (expertos técnicos y equipos funcionales)
Técnicos y Operarios: personal de piso encargado de las labores operativas y de mantenimiento.

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





6.8 Secuencia de coaching para I***LC*** (SSYMA-P03.15-A08).



7. REGISTROS, CONTROLES Y DOCUMENTACIÓN

7.1. Formato de Registro de Liderazgo Visible y Sentido - LVS (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 Visible y 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 Acta de Reunión (SSYMA-P05.01-F01).

7.6. Reporte Global Integrado (GRI).

7.7. Listas de verificación de controles críticos Gerente / Supervisor, se encuentran en el portal (https://id.saas.forwoodsafety.com/) u aplicativo CCV APP.

7.8. Formato de Observación Planificada de Tareas (SSYMA-P04.03-F01), el Aplicativo SSYMA 2.0 (Disponible en aplicativo web).

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. Subcapítulo 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
Jorge Escobar/ Diana Chavarry	Jhon Vigo	Jhon Vigo	Luis Villegas
Supervisor General de Seguridad Ocupacional/ Ing. De Seguridad Ocupacional	**Gerente de Seguridad, Salud Ocupacional y Protección Interna (e)**	**Gerente de Seguridad, Salud Ocupacional y Protección Interna (e)**	**Gerente de Operaciones**
***Fecha:* 19/10/2026**			**Fecha: 23/10/2026**