

SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Presentación
VIDA 360

Septiembre 2025







Beneficios

- Promueve la ejecución de **indicadores proactivos** y en base a ello esperar la eliminación o disminución de la accidentabilidad
- Promueve la participación del personal a todos los niveles (98% de participación en el 2023)
- Permite fijar metas proactivas a todos los niveles
 - Toda la compañía
 - Agrupaciones específicas
 - Individual
- Permite reconocer de una manera mas precisa a las personas con mayor nivel de participación





¿ Como funciona?

- 1 La compañía fija y comunica el objetivo en puntos para los dos grandes grupos de trabajadores: Industriales y Administrativos Choferes.
- 2 Cada trabajador al inicio del año programa y formaliza (en el sistema) sus objetivos en los que trabajará durante todo el año.
- 3 Estos objetivos y su comparación con lo ejecutado son seguidos mes a mes mediante reportes en el sistema.
- 4 En caso de accidentes estas metas cambian y son nuevamente comunicados por parte de la empresa a todos los trabajadores.
- 5 Al finalizar el año se mide el cumplimiento de los objetivos y en función de ello su bono anual podría estar o no afectado



Paralelamente
tenemos otro
esquema de
reconocimiento



¿ Como se analiza la información?

Tipo de agrupación	Individual			Por agrupación											
	1			Mega Area 450			Area 150			Grupo 50			Línea Jerárquica 35		
Número de trabajadores	P	E	Cumpl.	P	E	Cumpl.	P	E	Cumpl.	P	E	Cumpl.	P	E	Cumpl.
OBJETIVOS															
Observaciones de peligros	XX	XX	%	XX	XX	%	XX	XX	%	XX	XX	%	XX	XX	%
Inspecciones de estándar	XX	XX	%	XX	XX	%	XX	XX	%	XX	XX	%	XX	XX	%
Auditorías de área	XX	XX	%	XX	XX	%	XX	XX	%	XX	XX	%	XX	XX	%
Ejecución de simulacros	XX	XX	%	XX	XX	%	XX	XX	%	XX	XX	%	XX	XX	%
Ejecución de IML	XX	XX	%	XX	XX	%	XX	XX	%	XX	XX	%	XX	XX	%
Otros	XX	XX	%	XX	XX	%	XX	XX	%	XX	XX	%	XX	XX	%
Subtotal Objetivos	XX	XX	%	XX	XX	%	XX	XX	%	XX	XX	%	XX	XX	%
PROACTIVOS															
Pertenecer a una brigada	XX	XX	%	XX	XX	%	XX	XX	%	XX	XX	%	XX	XX	%
Pertenecer a un comité de seguridad	XX	XX	%	XX	XX	%	XX	XX	%	XX	XX	%	XX	XX	%
Participar a la investigación de un Acc / Inc	XX	XX	%	XX	XX	%	XX	XX	%	XX	XX	%	XX	XX	%
proponer / Apoyar la ejecución de I. Mejora	XX	XX	%	XX	XX	%	XX	XX	%	XX	XX	%	XX	XX	%
Ser Sponsor o líder de un estándar	XX	XX	%	XX	XX	%	XX	XX	%	XX	XX	%	XX	XX	%
Participar como capacitador	XX	XX	%	XX	XX	%	XX	XX	%	XX	XX	%	XX	XX	%
Otros	XX	XX	%	XX	XX	%	XX	XX	%	XX	XX	%	XX	XX	%
Subtotal Proactivos	XX	XX	%	XX	XX	%	XX	XX	%	XX	XX	%	XX	XX	%
COLECTIVOS															
Cierre de acciones por Observaciones de Peligro	XX	XX	%	XX	XX	%	XX	XX	%	XX	XX	%	XX	XX	%
Cierre de acciones por accidentes o incidentes	XX	XX	%	XX	XX	%	XX	XX	%	XX	XX	%	XX	XX	%
Cierre de acciones por Auditorías de área	XX	XX	%	XX	XX	%	XX	XX	%	XX	XX	%	XX	XX	%
Cierre de acciones por ejecutar ideas de mejora	XX	XX	%	XX	XX	%	XX	XX	%	XX	XX	%	XX	XX	%
Cierre de acciones provenientes de simulacros	XX	XX	%	XX	XX	%	XX	XX	%	XX	XX	%	XX	XX	%
Otros	XX	XX	%	XX	XX	%	XX	XX	%	XX	XX	%	XX	XX	%
Subtotal Colectivos	XX	XX	%	XX	XX	%	XX	XX	%	XX	XX	%	XX	XX	%
TOTAL	XX	XX	%	XX	XX	%	XX	XX	%	XX	XX	%	XX	XX	%

P= Programado
E= Ejecutado
Cumpl = % de cumplimiento

Ejemplos de líneas jerárquicas:

- Mega Areas:**
- Industriales
 - Administrativos / Choferes

- Áreas / Grupos:**
- Mantenimiento
 - Mant. Eléctrico
 - Mant. Mecánico
 - Producción
 - Envase
 - Fabricación

- Línea Jerárquica**
- Ger. General
 - Gerente Planta
 - Gerente Mant.
 - Jefe de Mant. Elect
 - Sup. Eléctrico

Mega Areas:

- Mega Areas:**
- Industriales
 - Administrativos / Choferes



¿ Como se fijan los objetivos anuales?

Para la definición de los objetivos anuales hemos creado el “**indicador único**”, el cual permite consolidar lo proactivo y reactivo, el cual puede ser dinámico dependiendo de si se presentan o no accidentes con pérdida de tiempo a lo largo del año.

INDICADOR UNICO VIDA PRIMERO PUNTOS VIDA 360:

Objetivo
2024



- PLANTA OTV/CANTYVOL/IND. HORMIGÓN/OBRAS: $267 + (30 \times APT_{<10d}) + (60 \times APT_{\geq 10d})$
- OF. QUITO/ADM. MIRAVALLE/CHOFERES: $70 + (15 \times APT_{<10d}) + (30 \times APT_{\geq 10d})$

“Los objetivos se fijan en función de la realidad de cada Mega Área”

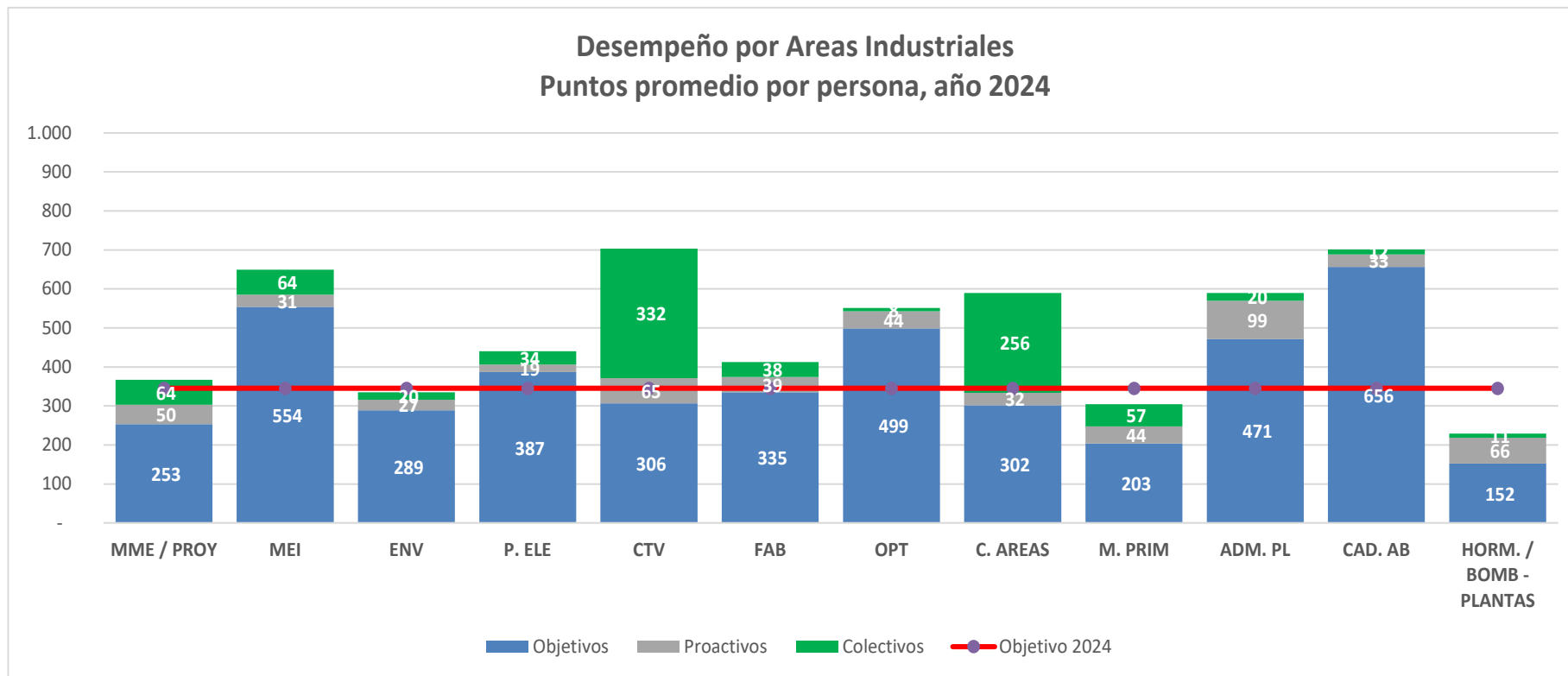
Resultados y
objetivos 2025



 Áreas	 Objetivo inicial	 Objetivo a julio 2025	 Alcanzado 2024
Otavaló/ Cantývol/Industrial Hormigón/Obras	287	463	427
Oficinas Quito/Administración Miravalle/Chóferes	101	182	129



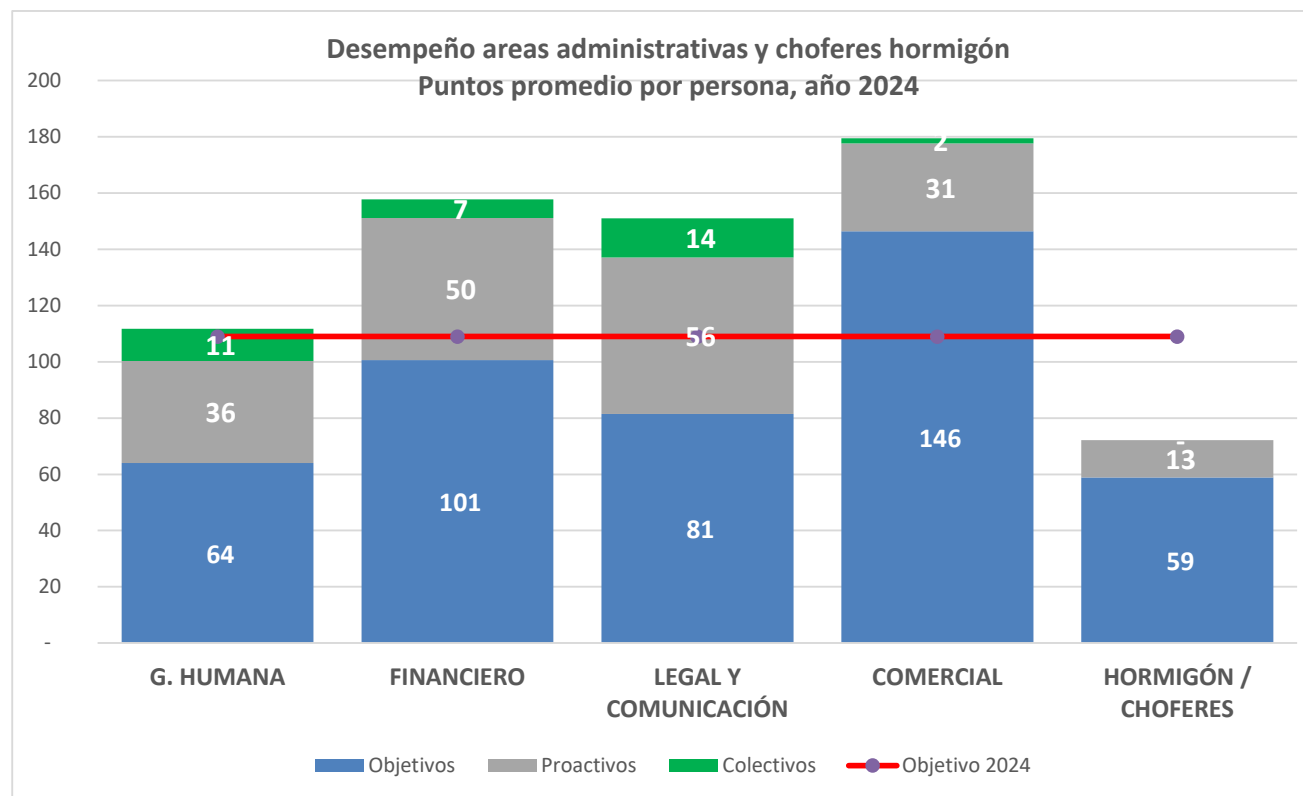
Algunos análisis adicionales





Algunos análisis adicionales

POR AREAS: PARA MEDIR DESEMPEÑO

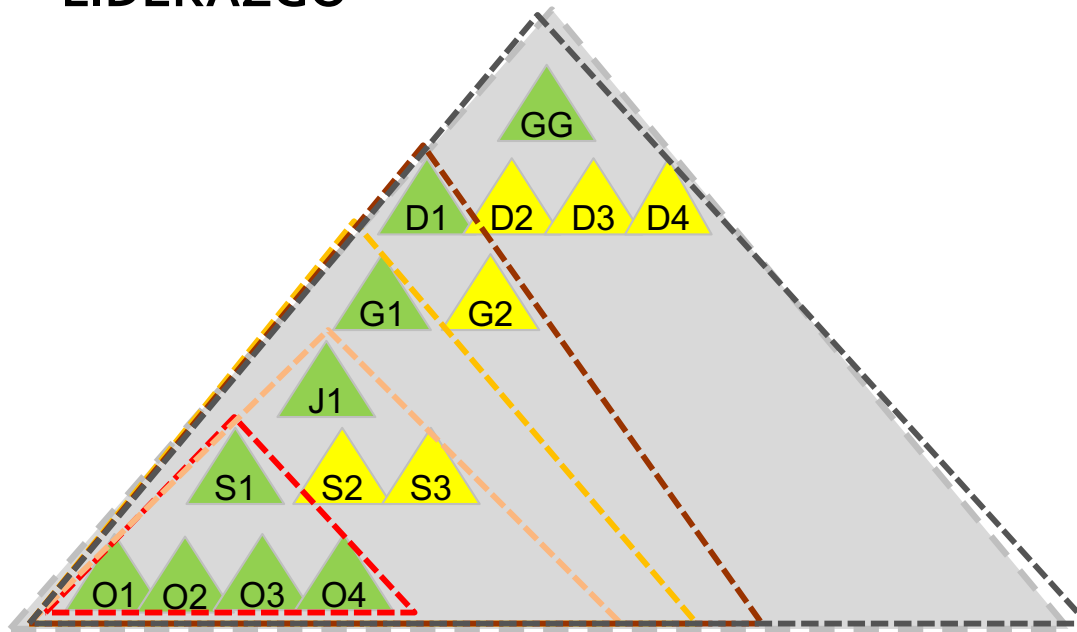




Algunos análisis adicionales

POR LINEA JERARQUICA: PARA MEDIR LIDERAZGO

Cada nivel superior se beneficia o perjudica por el desempeño de los niveles que le reportan los cuales resultan de sumar el desempeño individual de sus integrantes.





Vida FEST

MERECES SER RECONOCIDO

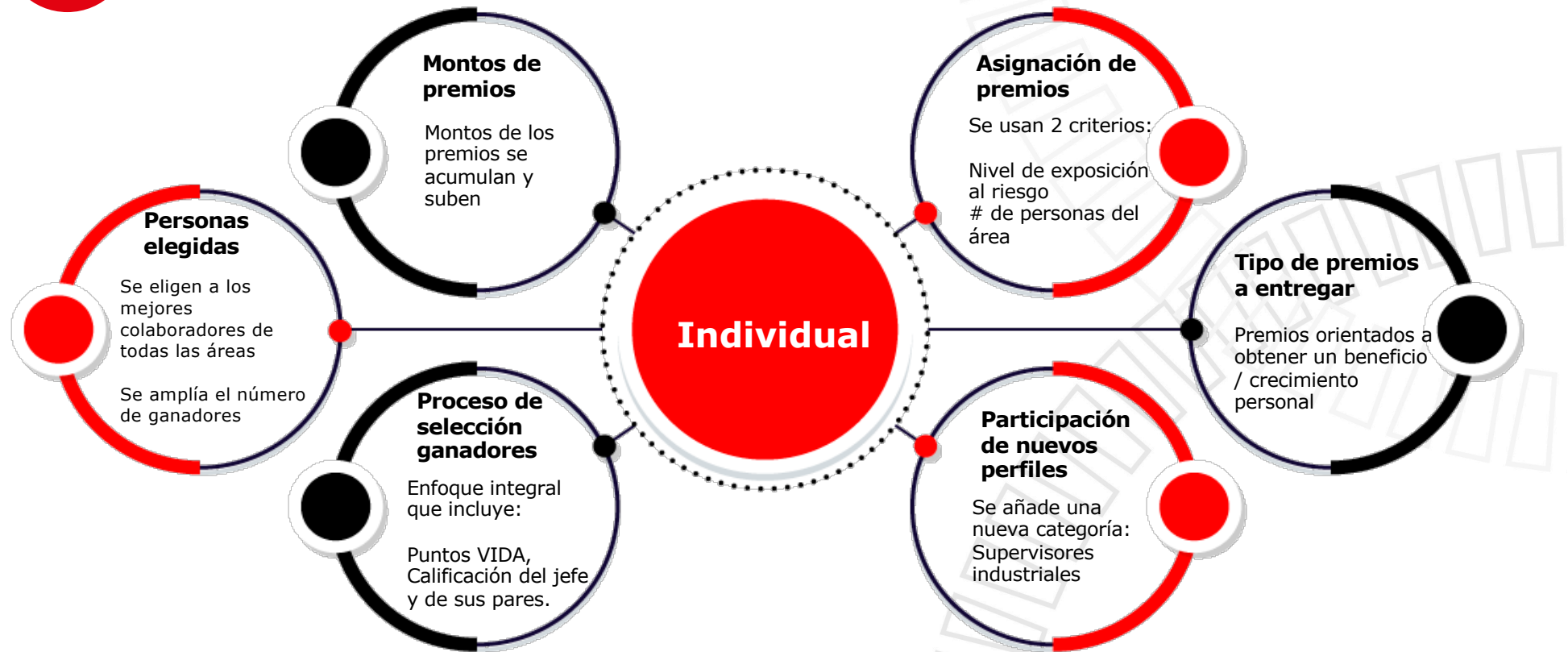




NUEVO ESQUEMA DE RECONOCIMIENTOS EN SEGURIDAD Y AMBIENTE

3

NUEVO PLAN DE INCENTIVOS INDIVIDUAL





CRITERIOS DE CALIFICACIÓN



- Puntos VIDA (40%)
- Calificación secreta de sus compañeros (30%)
- Calificación del jefe del área (30%)

Gestión en
seguridad y
ambiente

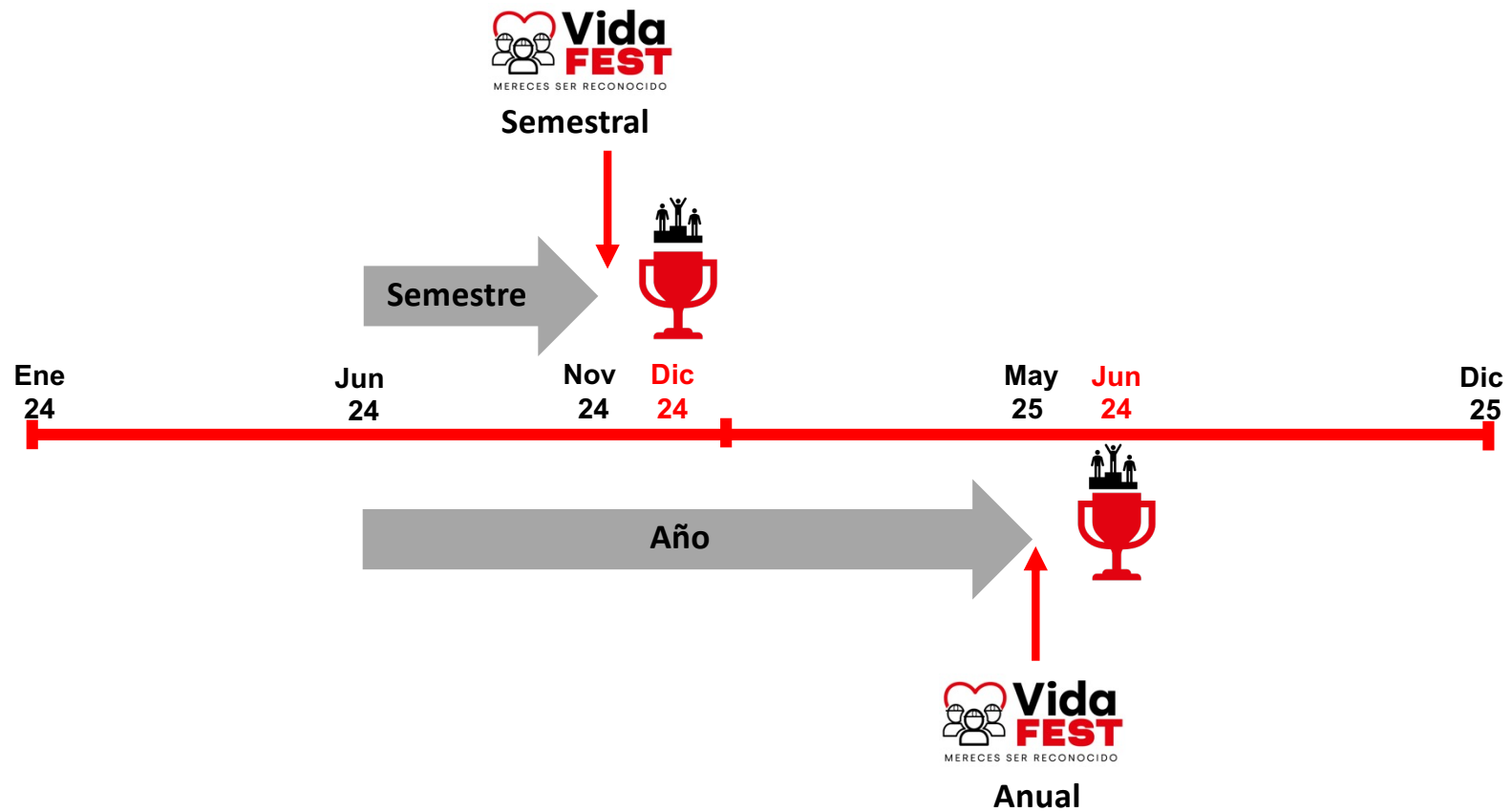
IMPORTANTE



- Los puntos VIDA vienen de todos los aportes de los trabajadores
- Se debe tener al menos el **20%** de ambiente, pero no superar el **50%**
- Para ser postulante se requiere haber cumplido con 75% del objetivo en puntos a la fecha
- Para ser postulante, en el caso de los competentes, se requiere haber cumplido con sus objetivos mandatorios a la fecha.

5

PERIODICIDAD Y MODALIDAD DE ELECCIÓN DE GANADORES



6

DISTRIBUCIÓN DE PREMIOS Y MONTOS

		Premios Semestrales				Premios Anuales			
Grupo		1ro	2do	3ro	4to	1ro	2do	3ro	4to
Operaciones industriales en plantas, canteras y obras	Fabricación	150	100	75	50	300	200	150	100
	MM, Métodos y proyectos	150	100	75	50	300	200	150	100
	MEI	150	100	75	50	300	200	150	100
	Coordinadores de áreas	150	100	75	50	300	200	150	100
	Envase	150	100	75		300	200	150	
	Cantvol	150	100	75		300	200	150	
	Planta Eléctrica	150	100	75		300	200	150	
	Optimización	150	100	75		300	200	150	
	Materias Primas	150	100			300	200		
	Bombas Hormigón	150	100			300	200		
	Plantas Hormigón	150	100			300	200		
Cadena de abastecimiento	Compras	100	75	50		200	150	100	
	Logística	100	75	50		200	150	100	
	Choferes Hormigón	100	75	50		200	150	100	
Administrativos	Administración Planta	100	75			200	150		
	Gestión Humana y Cultura	100	75			200	150		
	Financiero	100	75			200	150		
	Comercial	100	75			200	150		
	Legal y Comunicación	100				200			

Montos y cantidades en base a 2 criterios:

- Nivel de exposición al riesgo
- # de personas del área

Se entregarán 104 premios individuales

7

TIPOS DE PREMIOS A ENTREGAR

Los premios buscan motivar a que el trabajador pueda **permitirse mejorar su bienestar / crecimiento personal**

Deporte

- Suscripciones a gimnasios
- Compra de implementos deportivos
- Otros similares

Hobbies, recreación

- Compra de equipos:
 - Camping
 - Fotografía
 - Cocina
 - Música
- Computación
- Entradas a eventos:
 - Deportivos
 - Cine
 - Música

Estética personal

- Estética General:
 - Tratamientos de la piel
 - SPA
 - Peluquería
- Estética Dental
 - Brackets
 - Blanqueamiento
 - Implantes

Educación

- Cursos Virtuales / Presenciales
- Hobbies
- Carrera Profesional
- Aprendizaje de idiomas
- Crecimiento personal
- Otros similares

Viajes / hospedajes

- Pasajes (aéreos y terrestres)
- Hospedajes

Hogar

- Materiales de remodelación
- Muebles o electrodomésticos para el hogar
- Otros similares

8

ENTREGA DE PREMIOS Y MONTOS



Deporte



Hobbies/recreación



Estética personal



Educación



Viajes/Hospedaje



Hogar



**Ganador compra su
producto y envía a
gestión humana la
factura y video/foto**



**Gestión Humana y
cultura comunica al
ganador y su premio en
diferentes canales**



TARJETA BANCARIA

*Las tarjetas son Visa
Banco Internacional, al
portador, con el cupo
máximo del premio.*

9

CAMBIOS AL PLAN DE INCENTIVOS GRUPAL

- Se mantienen los mismos criterios que existen actualmente

Criterios de elección

- Se mantienen las mismas categorías que existen actualmente

Categorías de ganadores

- Los montos de los premios bajan para contribuir a los premios individuales

Montos de los premios

- Los premios fomentarán reuniones grupales de los ganadores con sus líderes.

Tipo de premios

10

MODALIDAD DE PREMIACIÓN ANUAL

Modalidad para premiación anual

CRITERIOS

- Mismos criterios ya definidos para el concurso actual:
 1. No haber tenido LTIs en el período del compromiso
 2. Uniformidad a lo largo del año
 3. % mínimo de participación de los miembros del equipo
 4. Otros...

PREMIOS

- Comida del grupo con su representante en el Comité de Dirección. (\$500 por grupo)
- Menciones en los diferentes canales / eventos de la empresa (Feria, día del Cementero, Workplace,...)

Nueva modalidad para premiación a supervisores

CRITERIOS

- Se elegirán a los 12 supervisores
- Los criterios para la elección estarían relacionados con :
Generación de ideas de mejora, disciplina operativa...
- Los supervisores serían elegidos de las áreas industriales

PREMIOS

- 50 usd a cada ganador
- Mención especial en el Comité de dirección
- Menciones en los diferentes canales / eventos de la empresa

**¡Gracias por su
atención!**

