



Team Consulting Perú

Líder en la Gestión Integral de Riesgos

Gestión Moderna de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Consultor: Jerry Rosas

jrosas@teamconsultingperu.com



RECUERDE SIEMPRE

Si un proceso es inseguro, simplemente significa que la persona que lo gerencia no está haciendo bien su trabajo

Quién no tiene accidentes, administra bien su proceso y quién hace bien esto último gerencia bien su negocio



ENFOQUE MODERNO SSMARS

1

¿ DÓNDE ESTÁ MI EMPRESA EN SSMARS ?

- ✓ Entender Cultura
- ✓ Conocimiento SSMARS
- ✓ Gerentes y Trabajad.
- ✓ Percepción SSMARS
- ✓ Índices - Lesiones
- ✓ Funciona el P. SSMARS
- ✓ NIVEL actual ? – LB.

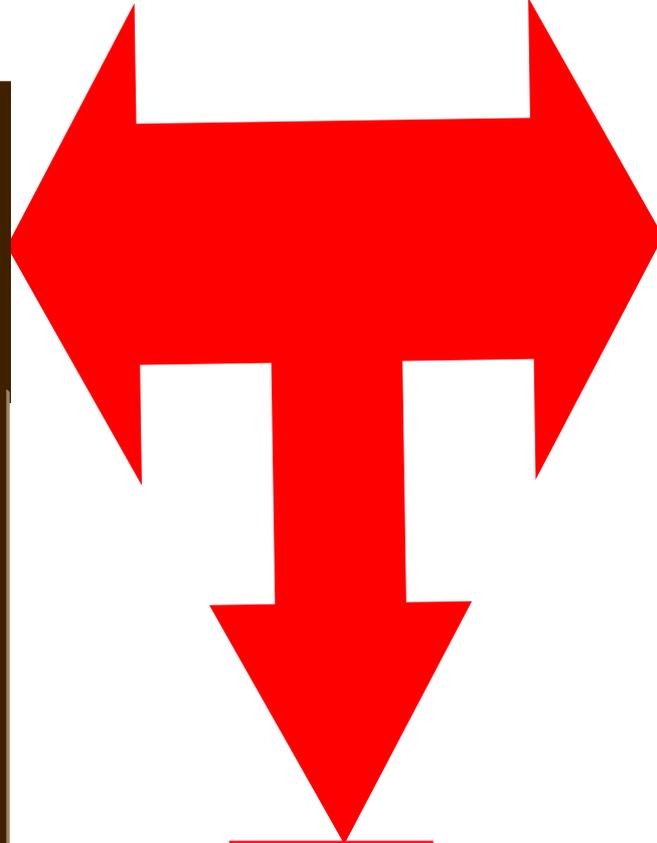
2

¿ HASTA DÓNDE QUIERE LLEGAR?

- ✓ Desarrollar VISIÓN
- ✓ Objetivos y metas
- ✓ Determinar tiempo.
- ✓ Estrategias cuantificables
- ✓ Manual de CC.
- ✓ Estándares de CM.

3

¿ QUÉ TIENE QUE HACER ?



ENFOQUE SISTEMÁTICO DE LA VISION, OBJETIVO Y META

1

VISION

Ser la Mina subterránea de cobre más segura del Perú

2

OBJETIVO

Reducir en forma sostenida el número de incidentes con daño / pérdida

3

META

20 % al año

CONTRASTE ESTRATEGICO

**EL HORIZONTE
DE LAS
EMPRESAS
CUANDO **NO**
CUENTAN CON
UNA VISION.....**



Y LAS QUE **sí
CUENTAN CON
UNA VISION.....**

MATRIZ DE MEDICIÓN ESTÁNDARES MUNDIALES



Niveles Dónde estoy ?	% Resultado Línea de Base	TILI Tasa de Lesiones	Reconocimiento Performance
NIVEL 6	90%	≤ 1	MPM
NIVEL 5	80%	≤ 2	Excelente
NIVEL 4	70%	≤ 3	Muy Bueno
NIVEL 3	60%	≤ 4	Bueno
NIVEL 2	50%	≤ 5	Promedio
NIVEL 1	40%	≤ 6	Regular
NIVEL 0	30%	≥ 6.1	Inicial

Criterios de Clasificación y Reconocimiento

NIVEL DE DESEMPEÑO

Abril 2013

Enfoque **SIGER PERÚ**



IMPALA PERÚ

6 MPM

5 EXCELENTE

4 MUY BUENO

3 BUENO

2 PROMEDIO

1 REGULAR

0 INICIAL

ENFOQUE MODERNO SSMARS

3

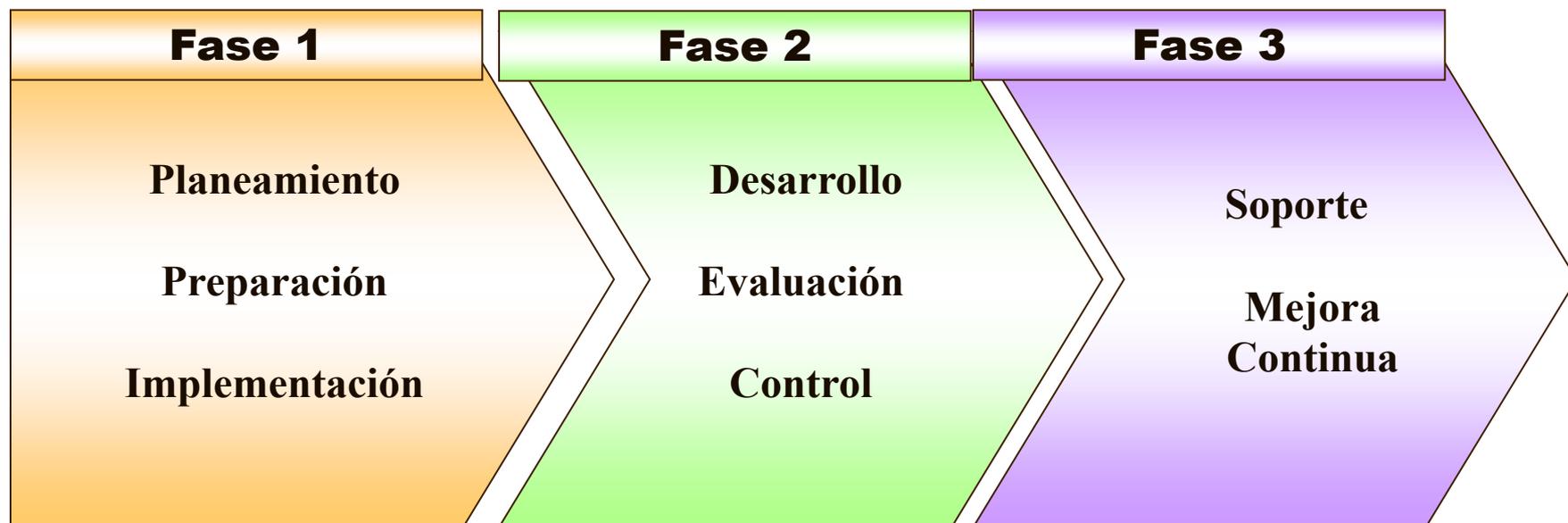
¿ QUÉ TIENE
QUE HACER ?

- ✓ Seleccionar *Sistema Gestión*
- ✓ Implementación 2- 4 – 6 años
- ✓ PRINCIPIOS Y VALORES.
- ✓ Paradigmas – Actitud.
- ✓ Cambio cultural

- ✓ Liderar con el ejemplo.
- ✓ Capacitación de calidad.
- ✓ Acepte su responsabilidad.
- ✓ Involucre al personal.

- ✓ Herramientas de gestión.
- ✓ Consultores de nivel.
- ✓ Mantenerse positivos.
- ✓ Ser parte del cambio.
- ✓ Apoyo a la gerencia O.M.

BOSQUEJO DEL PLAN DE ACCIÓN



- Línea de Base SSO
- Plan de acción a seguir
- Política SSMA
- Organización / Roles SSMA
- Identificación de elementos críticos - PRAGER
- Internalización del Sistema
- Formación de Equipos de Inspectores

- Estándares y Procedimientos de Gestión del Sistema
- Intervención de actitudes y percepciones
- Manejo Adecuado de las Herramientas de Gestión (IPERC, ATS, PETAR, OPT)
- Formación de Equipos de Auditores

- Integración del Sistema SSMARS con la Producción
- Ejercicios de Benchmarking
- Mejora continua
- Feedback
- Formación de Equipo de Entrenadores
- Certificación OHSAS 18001
- Evaluación del retorno de la inversión ROI

PLAN DE ACTIVIDADES – PRIMER AÑO

PLATAFORMA GENERAL DE IMPLEMENTACIÓN DEL *SIGER* EN IMPALA PERÚ S.A.C. FASE 1: Planeamiento / Preparación / Implementación

ITEM	ACTIVIDADES A DESARROLLAR	MES 1	MES 2	MES 3	MES 4	MES 5	MES 6	MES 7	MES 8	MES 9	MES 10	MES 11	MES 12
1	Auditoria de Base - Retroalimentación y toma de medidas Correctivas	■	■										
2	Definición de la Visión, Objetivos, Metas y Lema de Seguridad		■	■									
3	Nombramiento del equipo responsable de la implementación del Proyecto, Delegados del <i>SIGER</i> y definición de Roles y Responsabilidades			■	■								
4	Comunicación de los motivos del cambio, el compromiso visible y liderazgo sincero del equipo gerencial.		■	■	■								
5	Discusión de los principios del <i>SIGER</i> , concientización y sensibilización				■	■	■	■	■	■	■	■	■
6	Desarrollo del Mapa de Responsabilidades			■	■	■							
7	Preparación del Manual de Creación de Conciencia (MCC) del <i>SIGER</i>						■	■	■				
8	Revisión y difusión de la Política Integrada SSMARC					■							
9	Identificación de los elementos prioritarios, para elaborar el primer set de Estándares Generales								■	■			
10	Proceso de Estandarización de buenas prácticas							■	■	■	■	■	■
11	Formato de Incidentes – Estandarización del IPERC - Inspecciones		■					■	■	■	■	■	■
	CURSOS / TALLERES DE CAPACITACIÓN - ENTRENAMIENTO												
1	Gestión Moderna de la Seguridad - Cómo hacen las empresas exitosas		■										
2	Familiarización con el <i>SIGER</i> - Roles y Responsabilidades del equipo gerencial			■									
3	Identificación de Peligros, Evaluación y Control de los Riesgos (IPERC)				■								
4	Liderazgo y Motivación en la Gestión de Seguridad					■							
5	Inspecciones de Seguridad						■						
6	Investigación y Reporte de Incidentes							■					
7	Programa de Auditoria de Gestión de Riesgos (PRAGER)								■				
8	Desarrollo y preparación de los Estándares Generales – Primera Set									■			
9	Revisión del primer set de los estándares Generales . Implementación										■		
10	Desarrollo y preparación de los estándares operativos en las diferentes áreas											■	■

FACTOR CLAVE PARA EL ÉXITO : Liderar con el ejemplo ... fenómeno CASCADA...



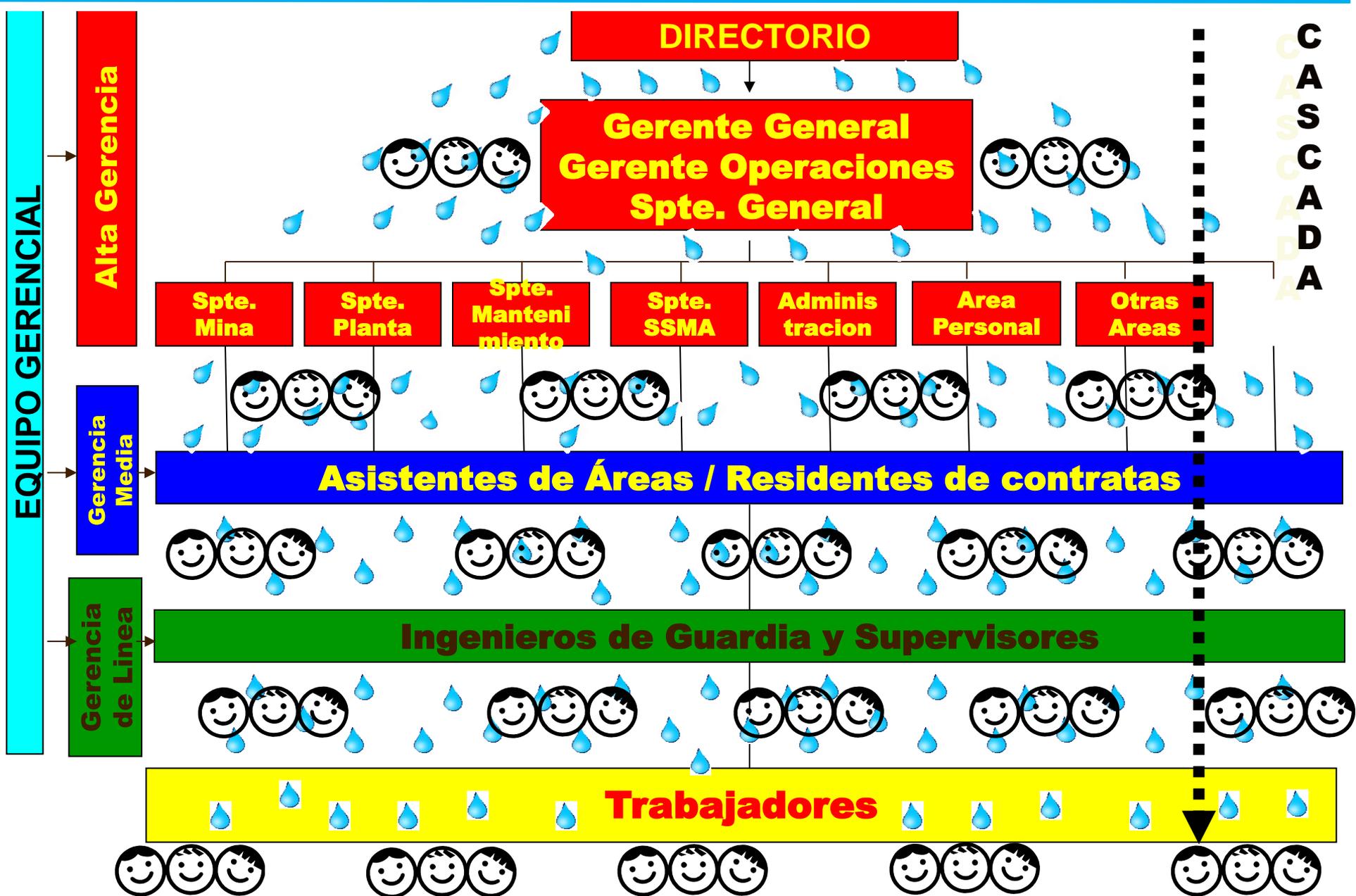
FACTOR CLAVE PARA EL ÉXITO : Liderar con el ejemplo ... fenómeno CASCADA...



FACTOR CLAVE PARA EL ÉXITO : Liderar con el ejemplo ... fenómeno CASCADA...



FACTOR CLAVE PARA EL ÉXITO : Liderar con el ejemplo ... fenómeno CASCADA...



RECUERDE SIEMPRE

***LAS OPERACIONES SEGURAS Y
AMBIENTALMENTE SANAS***

***...TIENEN PERSONAL COMPETENTE,
DEBIDAMENTE CAPACITADO Y ENTRENADO EN
LA GESTION INTEGRAL DE RIESGOS***



CATEGORIAS CLAVES PARA MEJORAR LA EFECTIVIDAD



Somos lo que hacemos día a día.

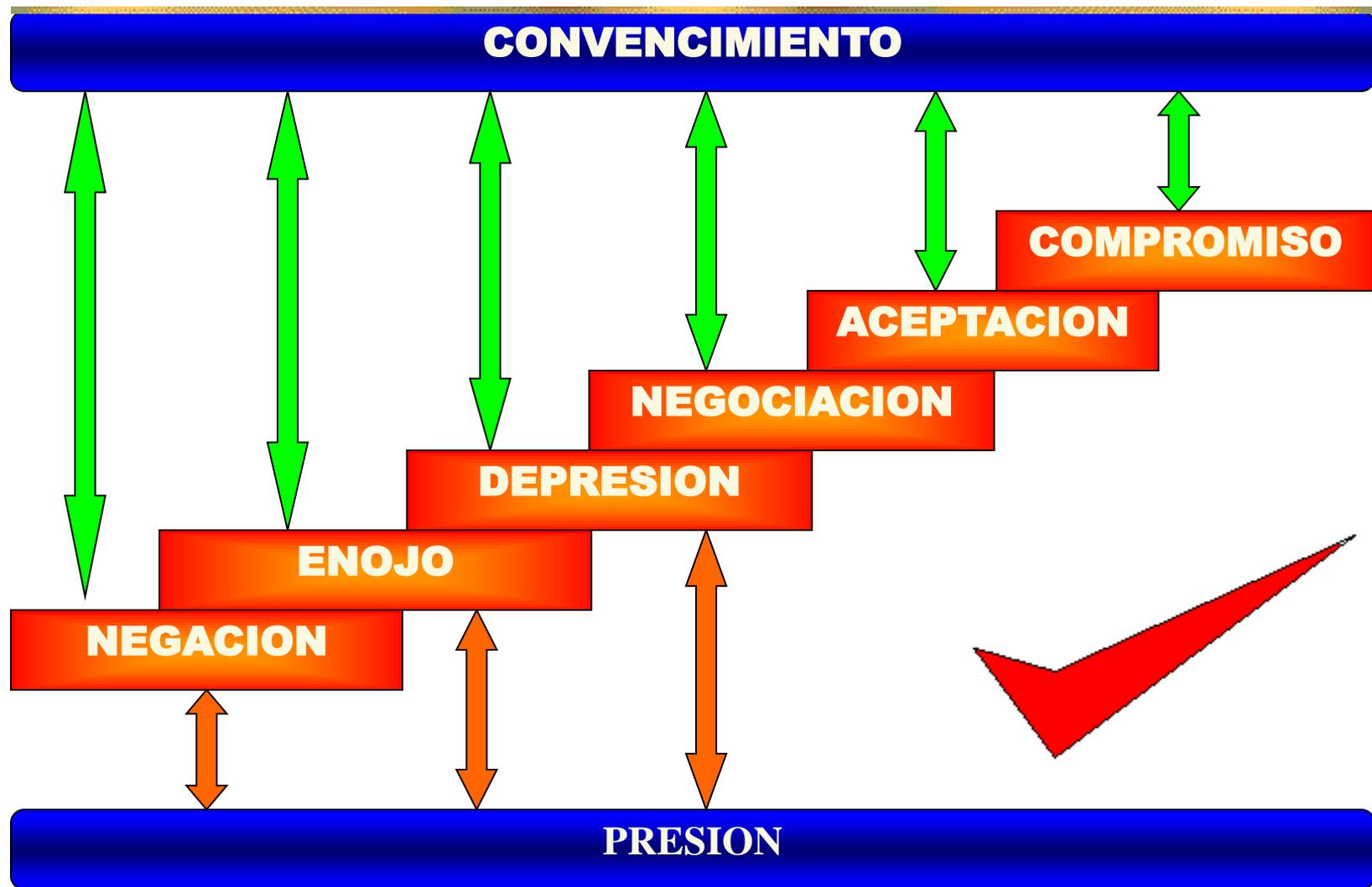
De modo que la excelencia no es un acto, sino un hábito.

ARISTÓTELES

MATRIZ APTITUD - ACTITUD



EL PROCESO DE CAMBIO



***LA MEJOR FORMA DE
VOLVERSE LOCO.....***

***SEGUIR HACIENDO LO
MISMO Y ESPERAR QUE
LAS COSAS CAMBIEN.....***

A. Einstein

CONCEPTOS BÁSICOS

- ✓ Sistema
- ✓ Gestión de Riesgos
- ✓ Paradigmas
- ✓ Incidente
- ✓ Estándares y Procedimientos
- ✓ Principios
- ✓ Liderazgo
- ✓ Peligro - Riesgo
- ✓ Inspección - Auditoria
- ✓ Cultura de Seguridad
- ✓ Mejoramiento continuo - **CAMBIO**
- ✓ Benchmarking
- ✓ Feedback (Retroalimentación)
- ✓ Proactividad – Sinergia – Empatía.



SEGURIDAD:

RESULTADO

DE UN

TRABAJO

BIEN

HECHO

MANERAS DE ENFOCAR LA GESTIÓN DE RIESGOS

**ENFOQUE
TRADICIONAL**

IMPROVISACIÓN

ACCIONES AISLADAS

BOMBERO

COMO SEA

ENFOQUE MODERNO DE LA GESTIÓN DE RIESGOS

**ENFOQUE
SIGER (MC)**

```
graph LR; A[ENFOQUE SIGER (MC)] --- B(( )); B -.-> C[SISTEMATIZADO]; B -.-> D[PLANIFICADO]; B -.-> E[INTEGRADO]; B -.-> F[EQUILIBRADO];
```

SISTEMATIZADO

PLANIFICADO

INTEGRADO

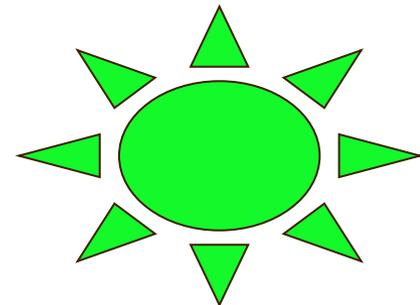
EQUILIBRADO

SISTEMA

SISTEMA :

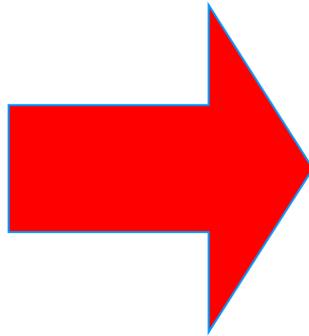
*Desde el
ángulo
de
Seguridad*

“ Una interacción armónica entre sus componentes, con el propósito de cumplir con las metas, objetivos y visión de una Compañía, en la Gestión integral de Riesgos “



SISTEMAS DE GESTIÓN SSO APLICADOS EN PERÚ

S
I
S
T
E
M
A
S



DNV



ELEMENTOS

20

NOSA



72

ISTEC

83

DUPONT



22

SIGER PERÚ



90

MINA CONDESTABLE

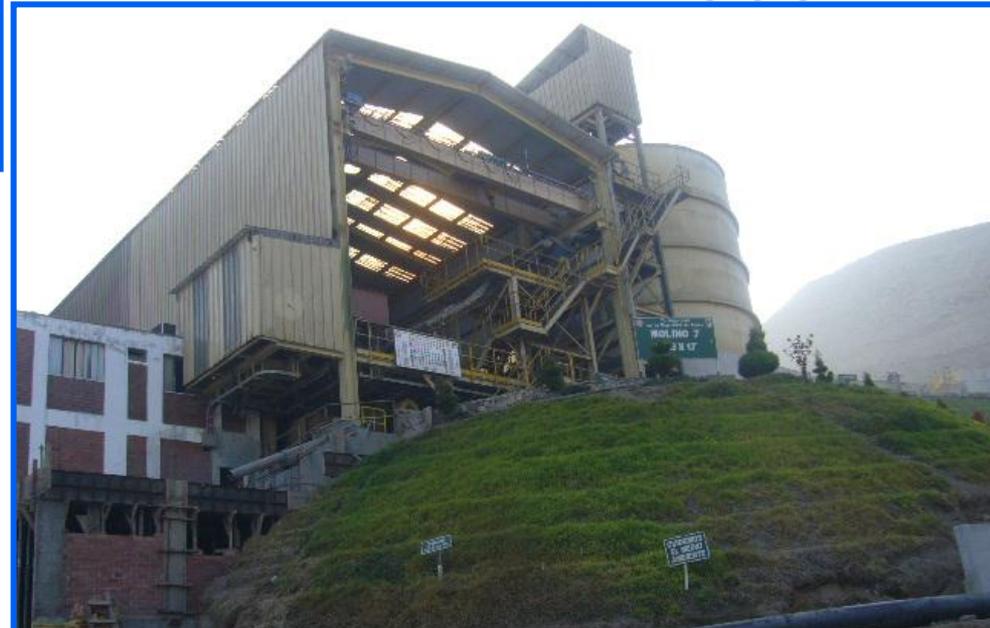


2005

ESTANDAR 1 - ANTES

“SIGER CONDESTABLE”

2009



ESTANDAR 2 - AHORA

MINA SAN RAFAEL-MINSUR



ESTANDAR 1 - ANTES

2005



“SIGER SAN RAFAEL”

2009



ESTANDAR 2 - AHORA

CURVA DE MADUREZ DE BRADLEY

Tasa de Lesiones

Reacción

Anticipación

Enfoque DUPONT

Instintos naturales

Dirigido por La gerencia

Dirigido por Uno mismo

Dirigido por equipo

Reactivo

Dependiente

Independiente

Interdependiente

CERO IMPOSIBLE

- Seguridad por instintos naturales
- Objetivo: Cumplir la Ley
- Todo delegado al área de seguridad
- Alta Gerencia no se involucra en la gestión.

CERO ES DIFICIL

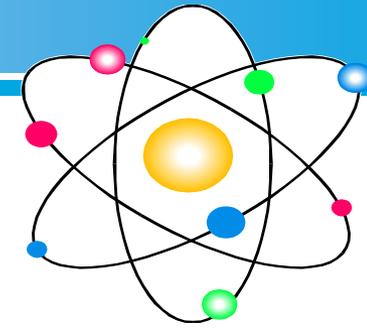
- Compromiso gerencial
- Seguridad como condición de empleo
- Miedo/disciplina
- Control / metas
- Normas/procedimientos
- Control del Supervisor
- Entrenamiento/capacitación.

CERO ES OBTENIBLE

- Conocimiento de la gente
- Compromiso de la gente
- Uso de estándares
- Internalización
- Valor Personal
- Cuidado de si mismo
- Práctica, hábitos
- Será bueno para mí.

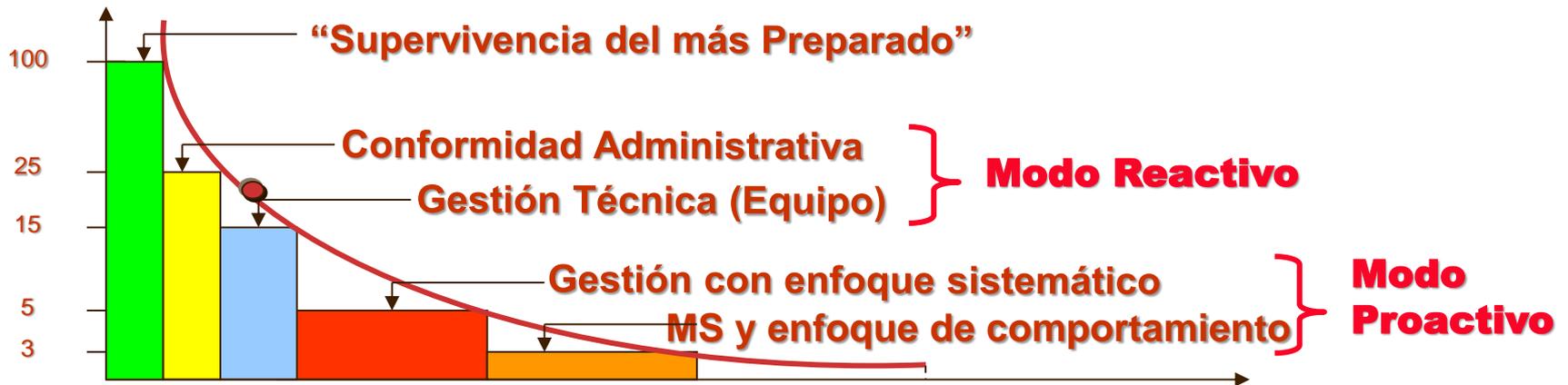
CERO ES SOSTENIBLE

- Nueva forma de vida de la gente/cultura
- Compromiso demostrado por comportamiento, conducta
- Ayuda a otros a cumplir
- Reconocimiento internacional
- Cuidado por otros
- Orgullo organizacional
- MOTIVACION TOTAL !



Enfoque DNV

Tasa de Frecuencia de Pérdidas y Correlación con la gestión de Seguridad



Buena Gestión = Mejores Resultados

¡CONSISTENTEMENTE!

RASGOS CULTURALES DE SEGURIDAD EN LAS ORGANIZACIONES

Enfoque EXPECTRA SUDÁFRICA

GRÁFICO DE MADUREZ -

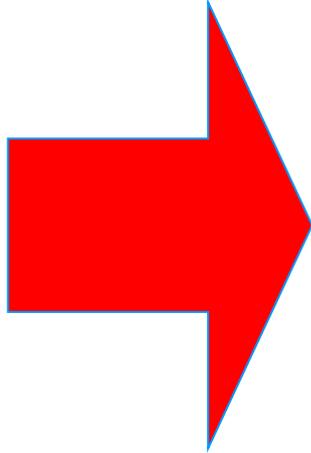


NORMAS O ESTÁNDARES INTERNACIONALES

SSMARS

I
N
T
E
R
N
A
C
I
O
N
A
L
E
S

E
S
T
Á
N
D
A
R
E
S



OHSAS 18001

SEGURIDAD Y SALUD
OCUPACIONAL

ISO 9001

CALIDAD

ISO 14001

MEDIO AMBIENTE

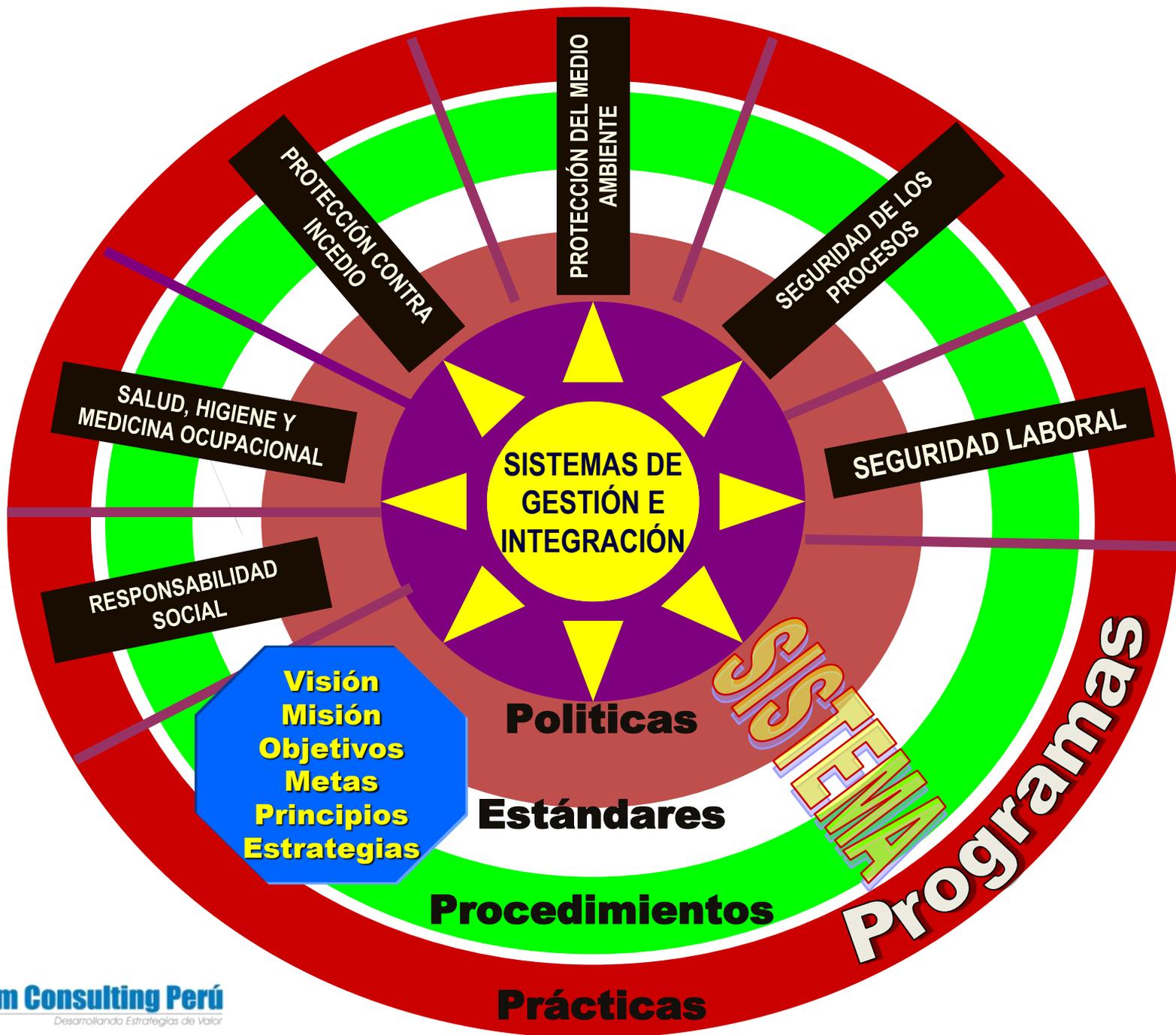
ISO 26000

RESPONSABILIDAD
SOCIAL

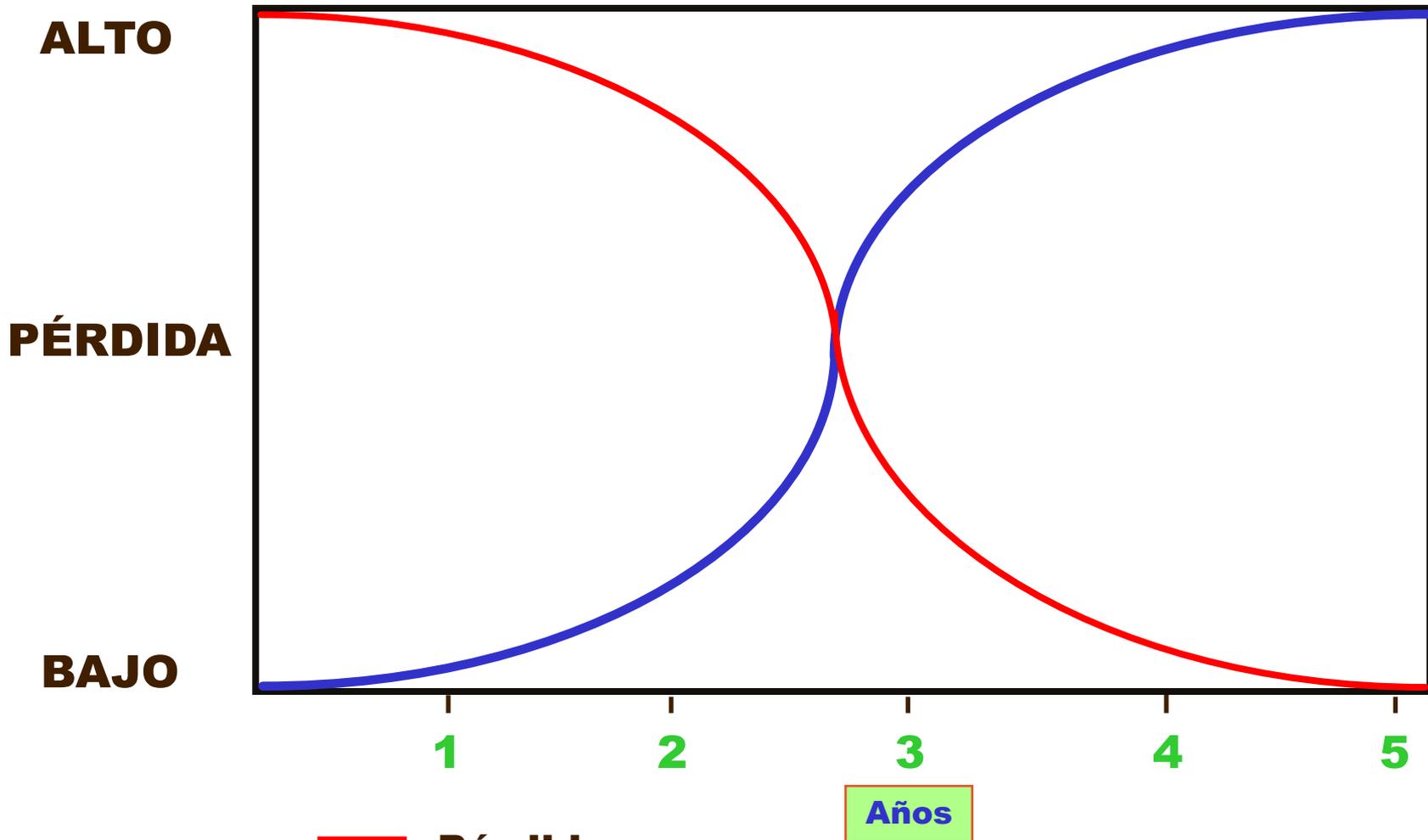
ISO 27000

SEGURIDAD DE LA
INFORMACION





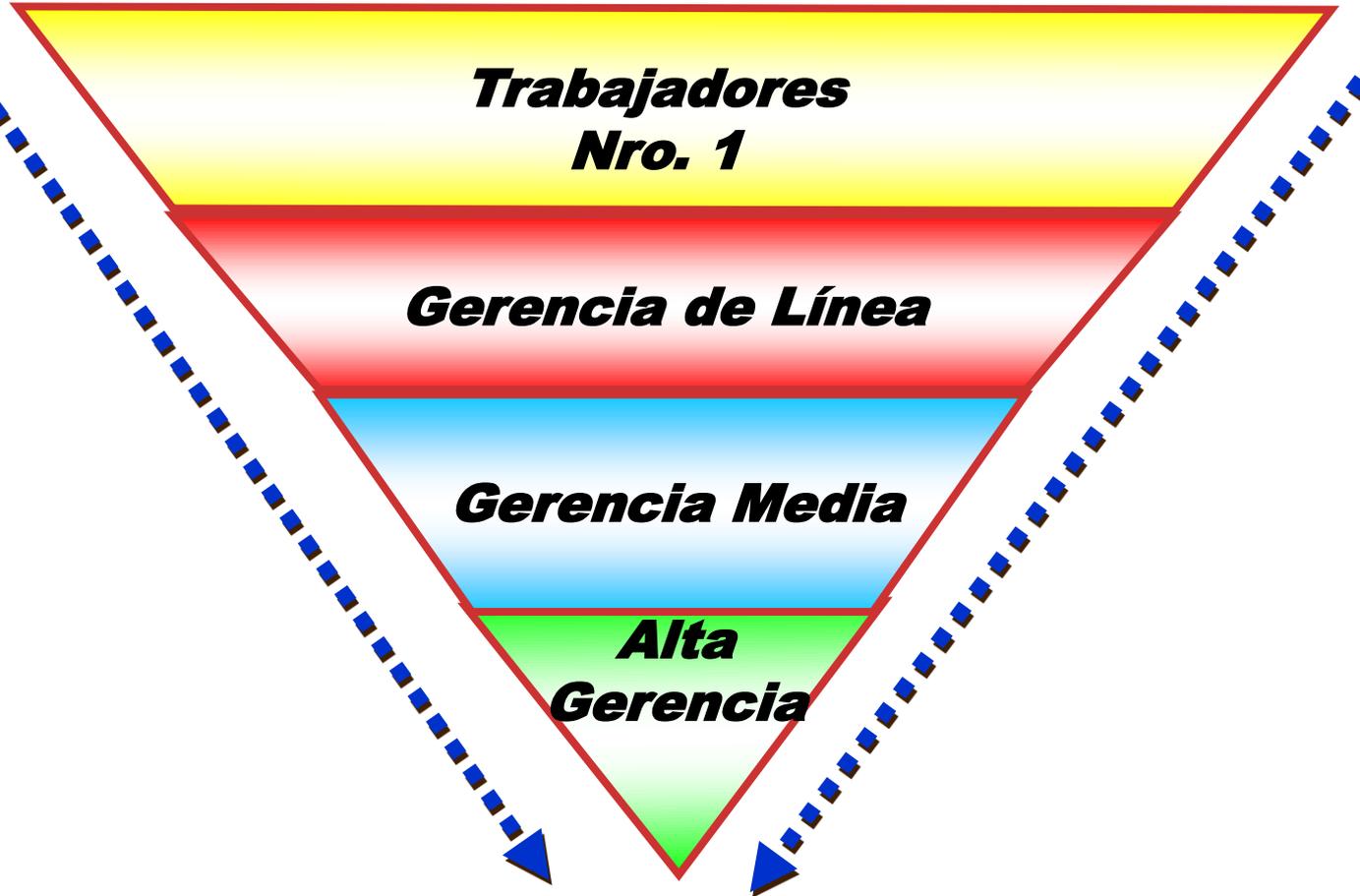
EXPERIENCIA CON EL *SIGER PERÚ*



Pérdidas

Nivel de implementación del *SIGER PERÚ*

ENFOQUE DE LAS EMPRESAS EXITOSAS



**UN
NEGOCIO
EXITOSO.....**

**.....SIGNIFICA
GENTE
EXITOSA**

FILOSOFIA DEL *SIGER PERÚ*

- ✓ Todos los incidentes se pueden evitar.
- ✓ La gente : Lo más valioso en la empresa.
- ✓ El gerente de área es responsable de su seguridad y de la seguridad de la gente que labora en la sección a su mando.
- ✓ Trabajar con Seguridad es una condición del empleo y de la vida.
- ✓ No reinventar la rueda , la pólvora.
- ✓ Los gerentes son responsables de entrenar al personal para que trabaje con Seguridad.
- ✓ Seguridad :valor clave para el éxito del negocio.

**PRIMERO
UNO TIENE
QUE
CAMBIAR....**

**ANTES DE
QUERER
CAMBIAR A
ALGUIEN**

CONDICIONES PARA EL ÉXITO

- Involucración y compromiso (Gerentes y trabajadores)**
- Desarrollo, mantenimiento de Sistemas y cumplimiento de estándares y PETS**
- Matriz de capacitación y sensibilización**
- Actitudes y percepciones positivas hacia la Seguridad**
- Identificación de peligros, evaluación y control de los riesgos de la operación (IPERC)**
- Liderar con el ejemplo**
- Practicar los principios del Sistema**

**SI USTED
NO ESTÁ
INVOLUCRADO..**

**..SIMPLEMENTE
NO ESTÁ
COMPROMETIDO**



COMPONENTES DEL *SIGER PERÚ*

1. EL MODELO DEL PROCESO

IEDIM - MC

2. EL PRAGER

7 SECCIONES

3. EL MODELO DE ACTITUD

FACTOR HUMANO

4. MATRIZ DE CAPACITACION

**TODO EL
PERSONAL**

5. PRINCIPIOS DEL SISTEMA

**IMPLEMENTACION
Y PRACTICA**

1

COMPONENTE

**EL MODELO DEL
PROCESO**

MODELO DEL PROCESO PARA LA SOLUCIÓN DE PROBLEMAS

IEDIM



2

COMPONENTE

PRAGER

**Programa de Auditoria
de Gestión de Riesgos**

ARQUITECTURA DEL PROGRAMA DE AUDITORIA DE GESTION DE RIESGOS *PRAGER*



7 SECCIONES



90 ELEMENTOS BASICOS

**LA LLAVE
DEL CAMBIO :**

LIDERAZGO....

LIDERAZGO...

Y MÁS

LIDERAZGO.....



ARQUITECTURA DEL PRAGER



3

COMPONENTE

**EL MODELO DE LA
ACTITUD**

MODELO DE ACTITUD

MEJORANDO CULTURA

LIDERAZGO

LA FORMA COMO UD. GUIA,
PARTICIPA Y ASEGURA
RESPONSABILIDAD

EVALUACIÓN

ES LA ACTIVIDAD DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y
EVALUACIÓN DE RIESGOS PARA DETERMINAR SI
NUEVOS O MEJORADOS ESTÁNDARES SON
REQUERIDOS

DISCIPLINA

ES LA FUNCIÓN DE CONTROL DE RIESGOS LA CUAL
DETERMINA LOS PROCEDIMIENTOS Y ESTÁNDARES PARA
EL CONTROL DE RIESGOS DEL LUGAR DE TRABAJO

INCREMENTANDO ESFUERZOS

MODELO DE LA PERCEPCIÓN (SAFE MAP)

CREDIBILIDAD GERENCIAL

CULTURA

1. Políticas
2. Objetivos
3. Comunicación
4. Compromiso
5. Disciplina
6. Reconocimiento
7. Credibilidad

MOTIVOS

15. Impacto
16. Lealtad
laboral
17. Principios
18. Presión de
trabajo
19. Fatalismo
20. Obligaciones

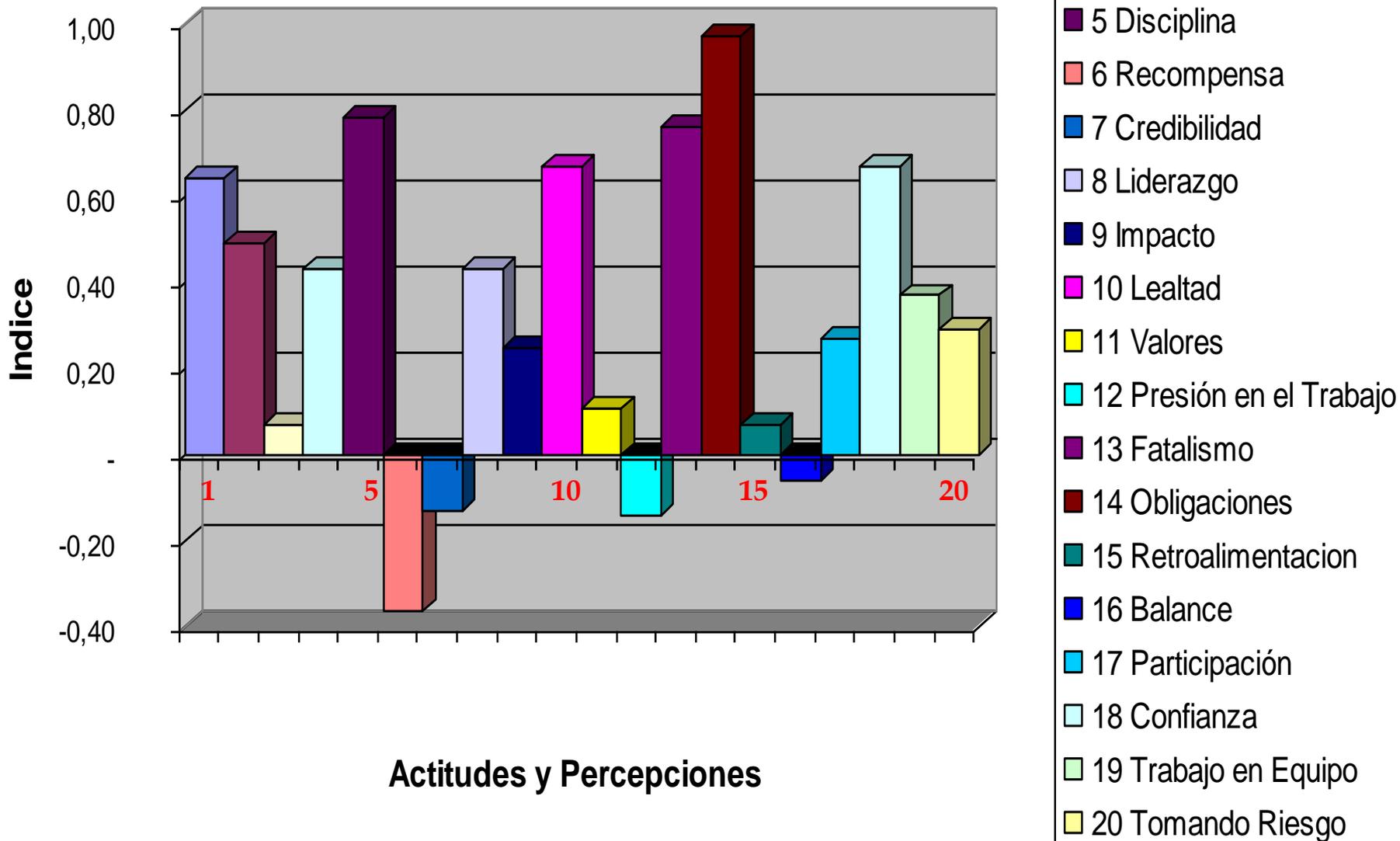
CLIMA

8. Liderazgo
9. Retroalimentación
10. Balance
11. Participación
12. Confianza
13. Trabajo en equipo
14. Toma de riesgos

CALIDAD EN LA SEGURIDAD

CIA MINERA

Todo el Personal 524 evaluados

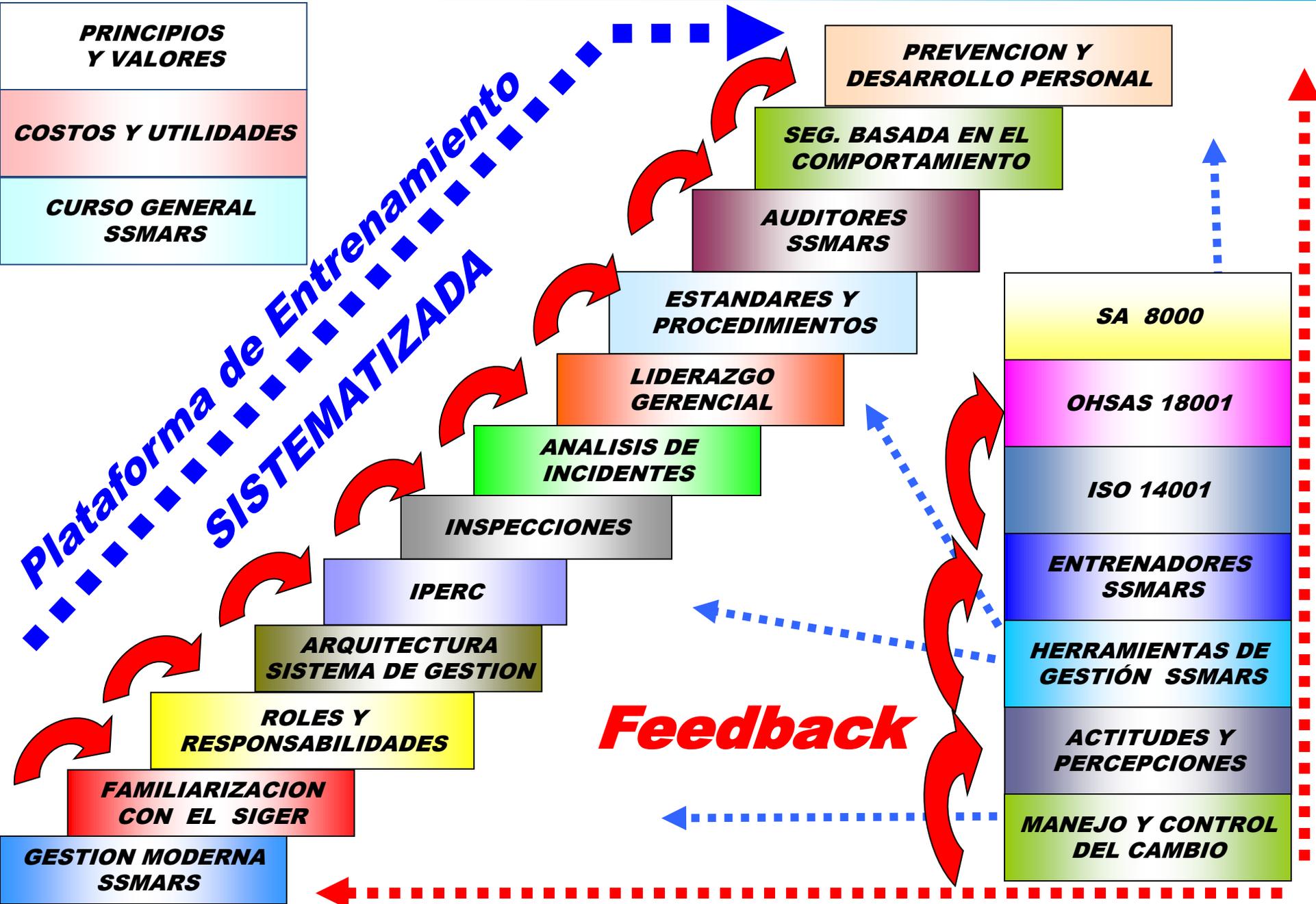


4

COMPONENTE

**MATRIZ DE
CAPACITACIÓN**

MATRIZ BASICA DE CAPACITACION – GERENTES Y TRABAJADORES



5

COMPONENTE

**LOS 15 PRINCIPIOS
DEL *SIGER***

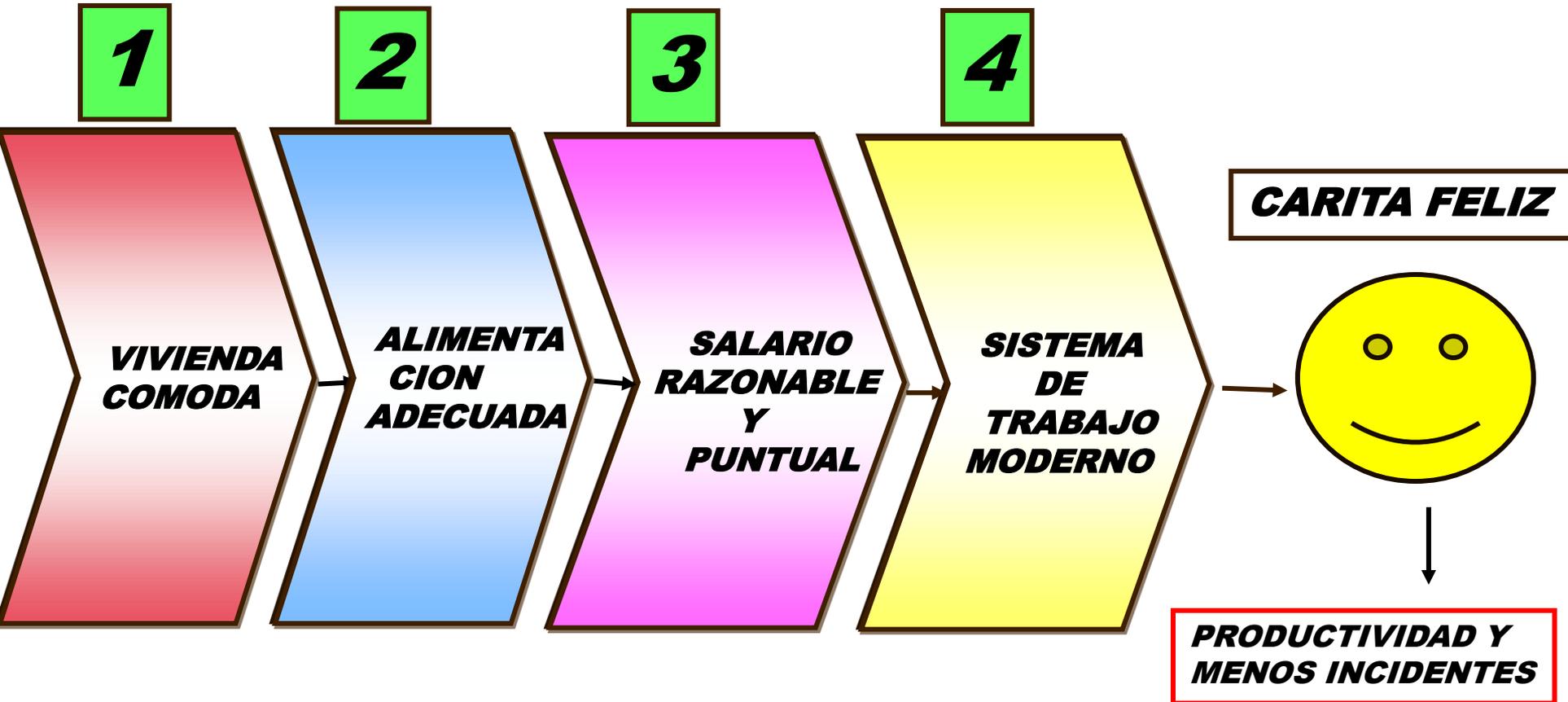
LAS 15 VIGAS MAESTRAS DEL SIGER



- ➔ El principio de la integración del sistema
- ➔ El principio del interés mutuo é identidad
- ➔ El principio de reforzamiento de la conducta
- ➔ El principio del punto de acción
- ➔ El principio de la participación
- ➔ El principio del liderazgo con el ejemplo
- ➔ El principio del promotor clave
- ➔ El principio de la reacción al cambio
- ➔ El principio de la implementación por fases
- ➔ El principio de las causas básicas
- ➔ El principio de la minoría crítica 20/80
- ➔ El principio de las causas múltiples
- ➔ El principio de la responsabilidad
- ➔ El principio del reconocimiento
- ➔ El principio de la comunicación efectiva

PLATAFORMA “ V A S S ”

PARA MINIMIZAR LA ROTACION DE PERSONAL, MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA DE LA GENTE , ELEVAR LA PRODUCTIVIDAD Y DISMINUIR LA OCURRENCIA DE INCIDENTES



INDICADORES DE SEGURIDAD HOC

Junio 2013

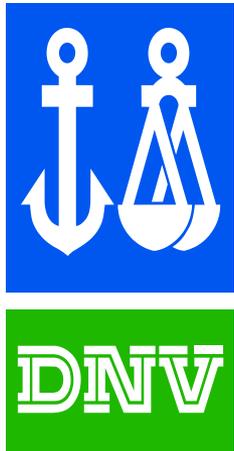


Comprensión del Riesgo



SEGURIDAD

La seguridad está definida como “el control de pérdida accidental”



*DET
NORSKE
VERITAS*



SIGR



¿Qué es SIGR HM - DNV?

ELEMENTOS – SIGR – HOC-DNV

1. Liderazgo y Administración	2. Entrenamiento del Liderazgo	3. Inspecciones Planeadas y Mantenimiento	4. Análisis de Tareas Críticas y Procedimientos	5. Investigación de accidentes
6. Observación de Tareas	7. Preparación para Emergencias	8. Reglas y Permisos de Trabajo	9. Análisis de Accidente & Incidente	10. Entrenamiento Conocimientos y Habilidades
11. Equipo de Protección Personal	12. Control de Salud e Higiene Industrial	13. Evaluación del Sistema	14. Ingeniería y Admón. del Cambio	15. Comunicaciones Personales
16. Comunicaciones de Grupo	17. Promoción General	18. Contratación y Colocación	19. Administración de Materiales y Servicios	20. Seguridad fuera del Trabajo

RESULTADOS DE LA GESTION DE SEGURIDAD

Modulo 5

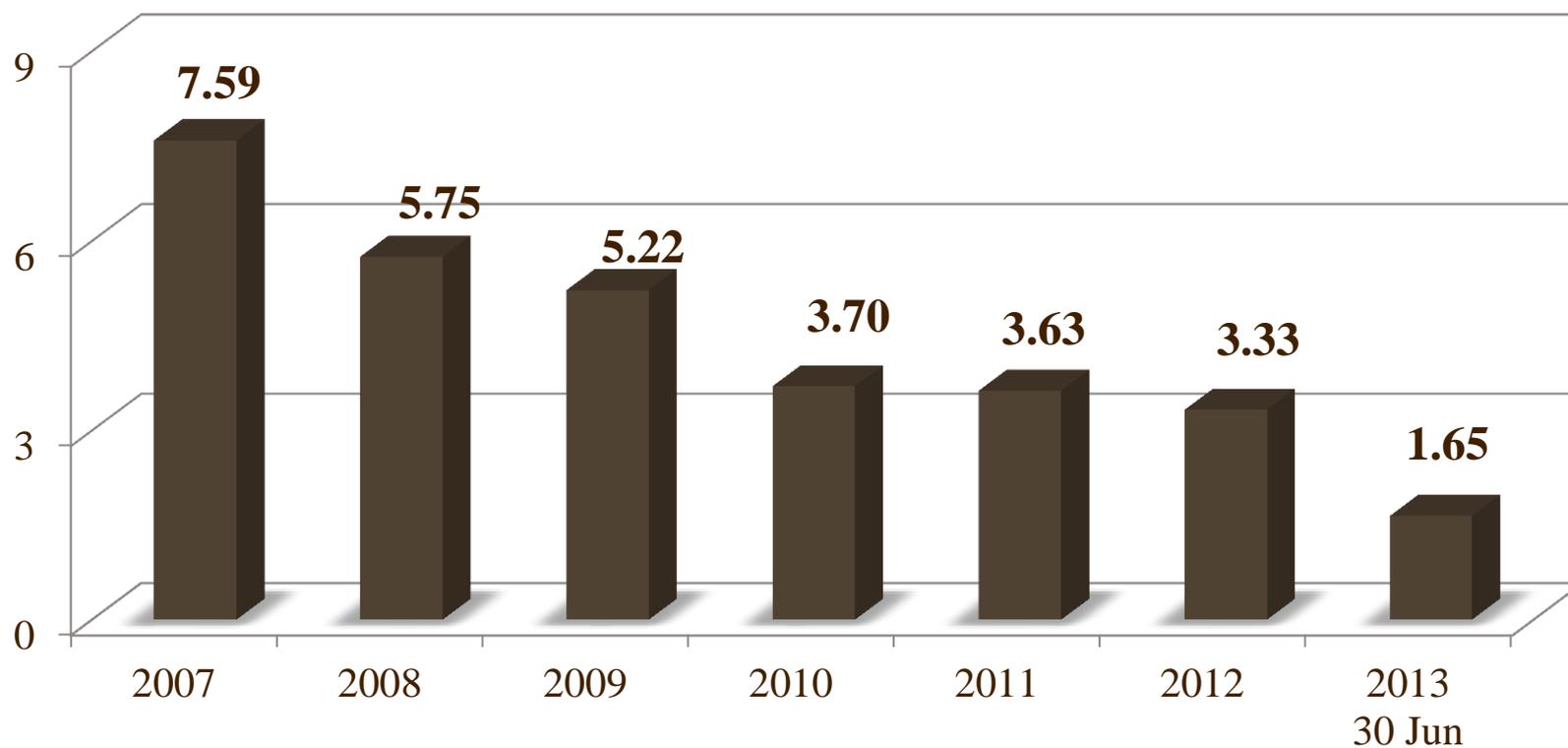


INDICE DE FRECUENCIA CORPORATIVO

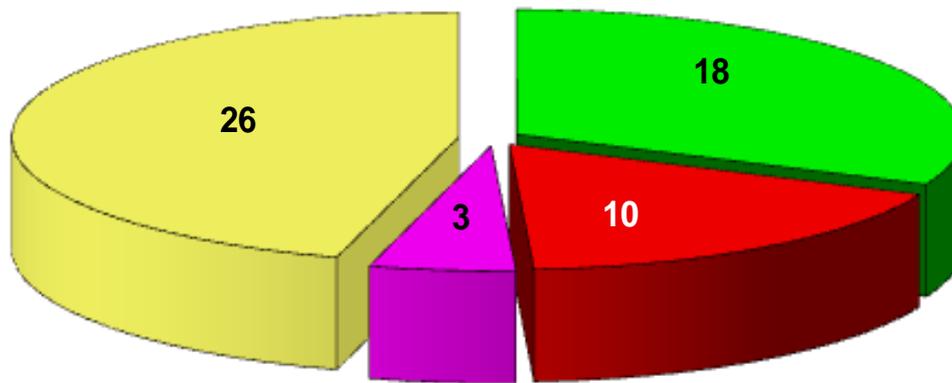
Estadísticas: Índice de Frecuencia

ESP	MEJ	EXC
3.41	3.33	3.16

HOCPLC Índice de Frecuencia Anual



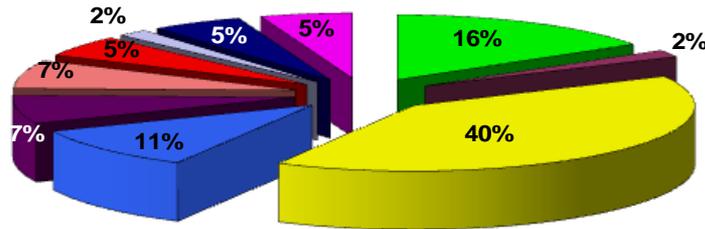
Análisis de las Estadísticas: Por Empresa



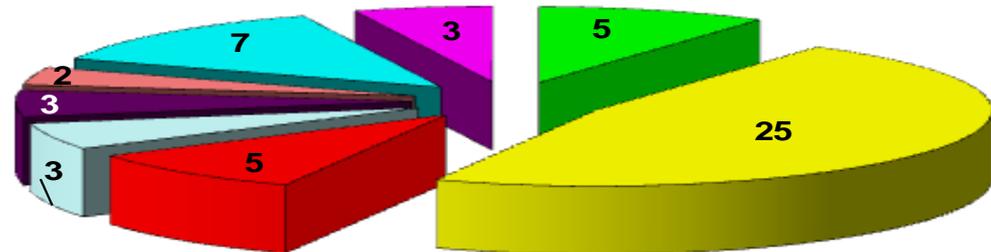
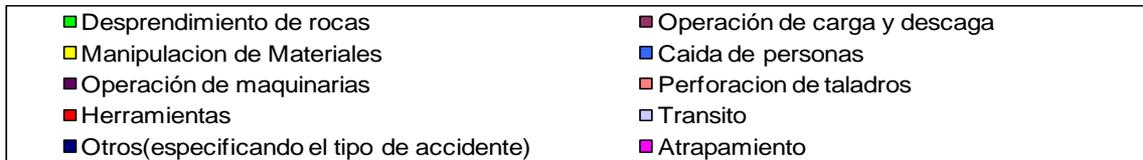
46 % de los accidentes Incapacitantes (A.I.) son de E. Contratista, seguido con un 32% de CIA Ares SAC y 18 % de Minera Santa Cruz.

- CIA ARES SAC.
- MINERA SANTA CRUZ
- MINAS SANTA MARIA DE MORIS
- E. Contratistas

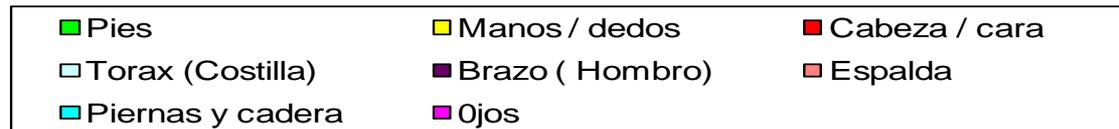
Análisis de las Estadísticas: Por Tipo de Causa / Por Lesión



El 40% de los accidentes Incapacitantes (A.I.) son por Manipulación de Materiales, seguido de con 16% por Desprendimiento de Roca y con 11% Caída de personas



El 44% de las lesiones producidas por los A.I. son por Manos/dedos, seguido con un 12% Piernas y cadera y con un 9% los pies / Cabeza-Cara



PARADIGMAS

***MAPAS MENTALES QUE
IMPIDEN VER LO QUE
REALMENTE ESTÁ
SUCEDIENDO***

NECESITAMOS CAMBIAR PARADIGMAS

DE VIEJO PARADIGMA....

- **Dpto. de Seguridad y accidentado Culpables**
- **Producción primero**
- **Planeamiento a corto plazo**
- **Seguridad = COSTO**
- **Lograr estrellas**
- **Cultura de culpar**
- **Programa de Seguridad**
- **Silos Organizacionales
(Grupos aislados -Vacas sagradas)**
- **Policía de Seguridad**

Vs.

....A NUEVO PARADIGMA

- **Gerente de área responsable de su Seguridad y la de su GENTE.**
- **Si trabajamos con Seguridad, la Producción será Mayor y Mejor.**
- **Planeamiento a largo plazo**
- **Seguridad = INVERSION**
- **Evaluación de la efectividad de la gestión**
- **Mapa de responsabilidades**
- **SIGER PERÚ**
- **Equipos de trabajo de alto rendimiento**
- **Facilitador , asesor , auditor**

ILUSIONES ÓPTICAS



ILUSIONES OPTICAS

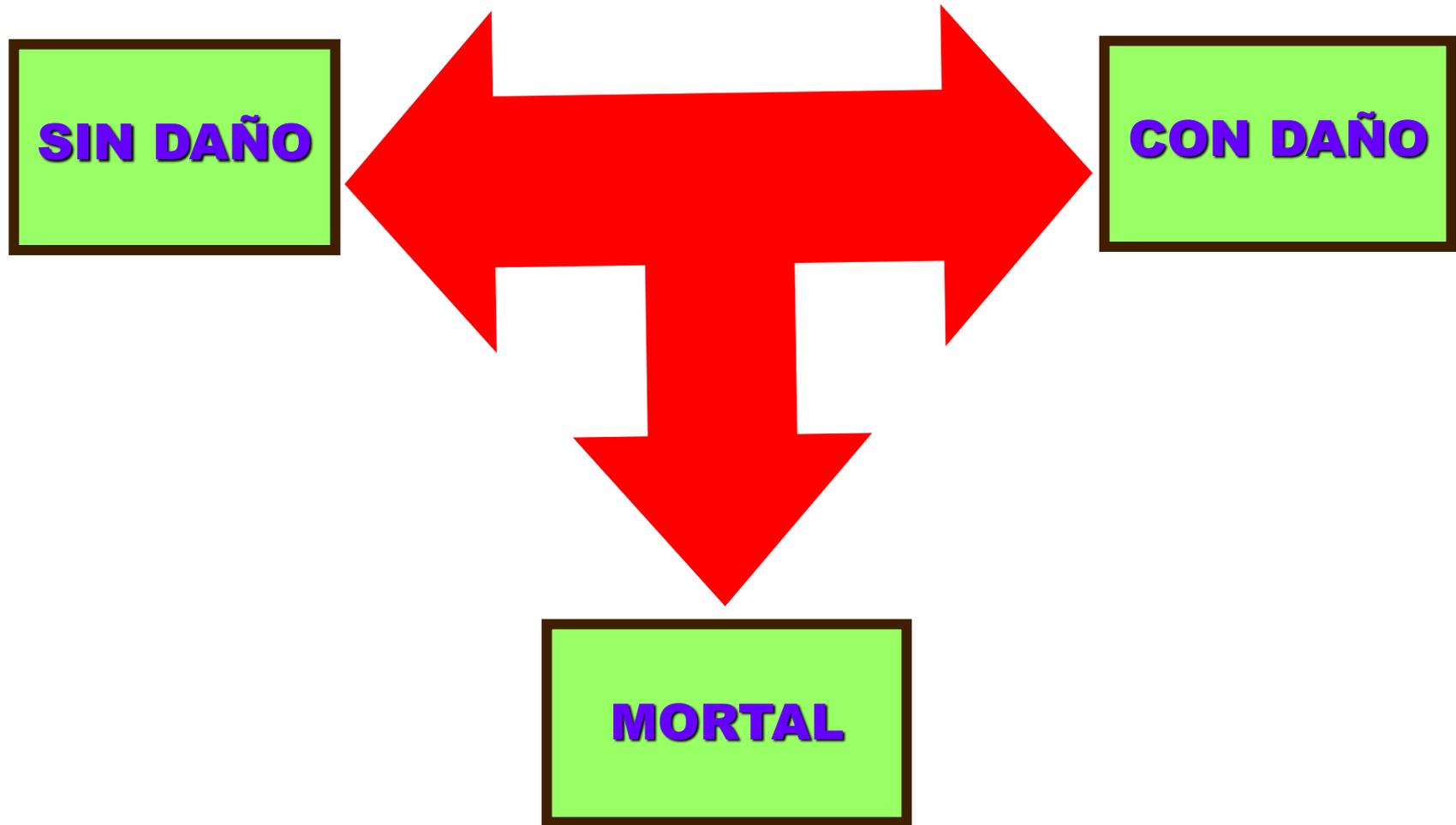


***“ SI USTED QUIERE CAMBIOS
PEQUEÑOS, TRABAJE EN EL CAMBIO
DE SU CONDUCTA, ACTITUD....***

***SI USTED QUIERE CAMBIOS
SIGNIFICATIVOS, TRABAJE EN EL
CAMBIO DE SUS VIEJOS
PARADIGMAS”***

Stephen R. Covey

INCIDENTE - NUEVO ENFOQUE



CATÁSTROFE : ANIMÓN Y HUARÓN - ABRIL 1998



INICIO TRAGEDIA (06 trabajadores muertos)

CATÁSTROFE MINAS ANIMÓN Y HUARÓN - ABRIL 1998



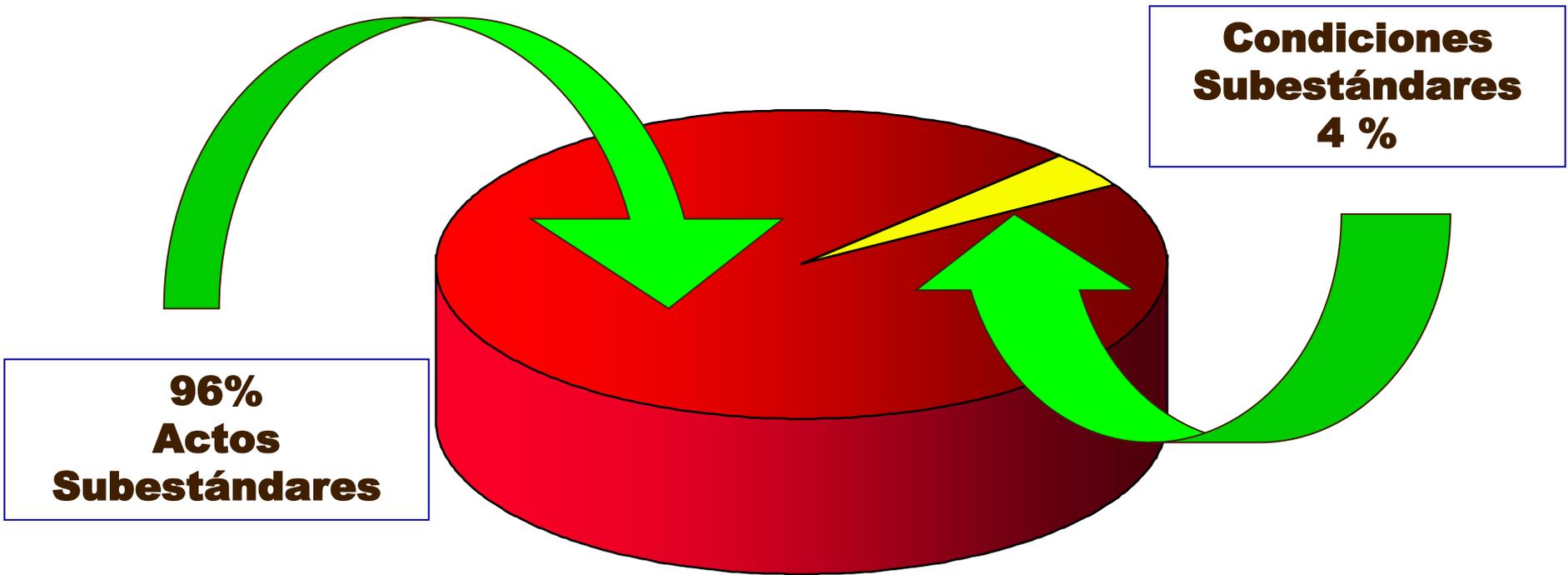
AL DIA SIGUIENTE DE LA TRAGEDIA (02 años de paralización)

EL TRIANGULO DE BIRD

(ESTÁNDAR INTERNACIONAL)

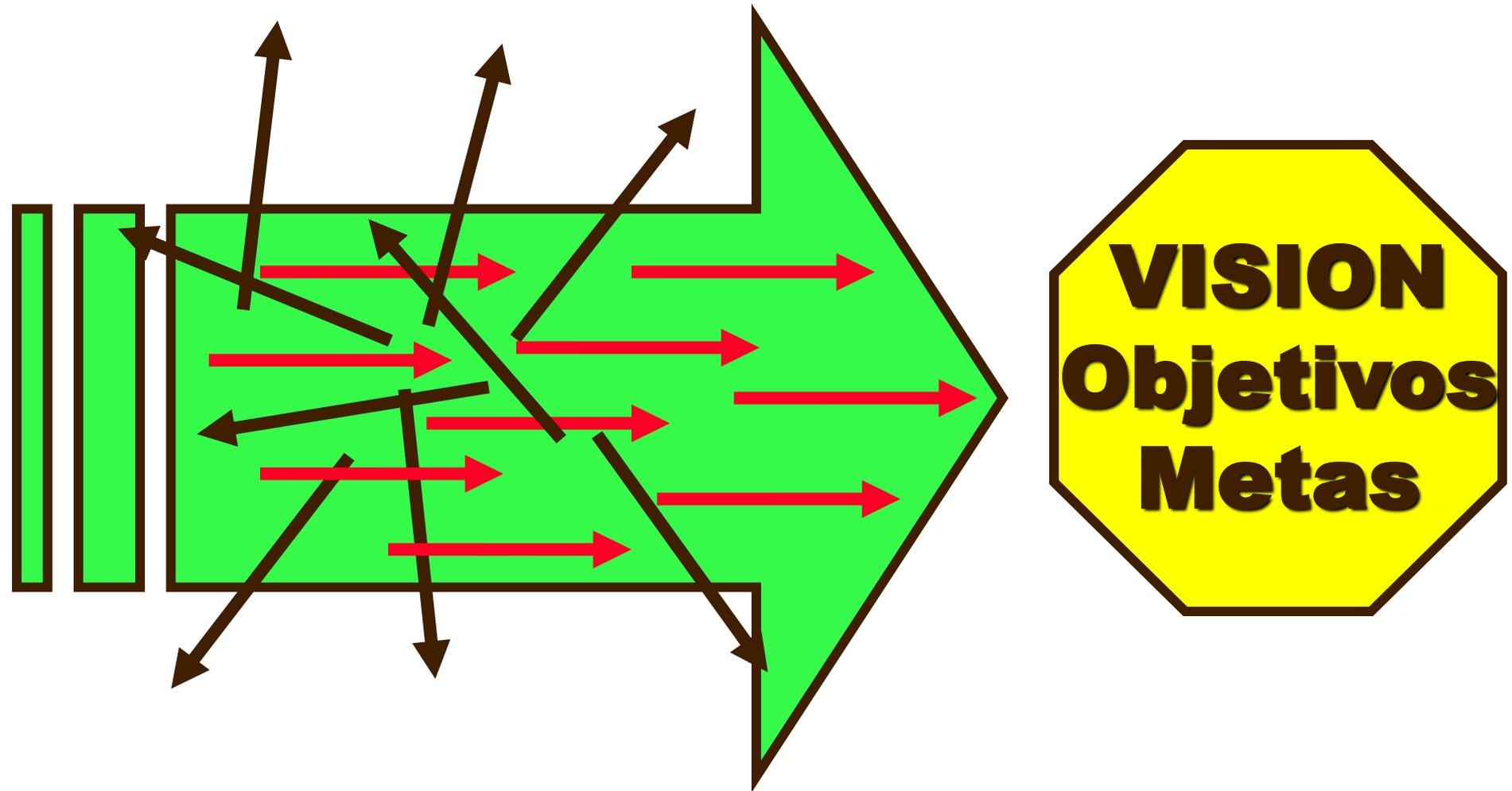


CAUSAS DE LAS LESIONES AL PERSONAL



La Seguridad es un estado de ánimo

LOS LÍDERES ALINEAN A LA GENTE....



LA GRAN NOTICIA :

LOS LÍDERES

NO NACEN....

EL LIDERAZGO SE

APRENDE....

LIDER

Vs.

JEFE

- **Proactivo (Coraje y visión)**
- **Frecuentemente acepta la responsabilidad**
- **La Compañía es la número UNO**
- **Jala, arrastra a la gente**
- **Política de puertas abiertas**
- **Ama el CAMBIO**
- **Honesto y habla con la verdad**
- **Escucha, ayuda a la gente**
- **Enfrenta los retos y desafíos uno a uno**
- **Parte de la Solución**
- **Nunca para de aprender**

- **Reactivo - Pasivo**
- **Busca culpables (Chivos expiatorios)**
- **Yo soy el número UNO**
- **Empuja a la gente**
- **Invisible**
- **Enamorado del Status Quo**
- **Doble estándar de conducta (maquiavélico)**
- **“Charlatán”**
- **“Maquillador”, “Cosmetólogo”**
- **Parte del problema**
- **“Cerebritito”, “Sabelotodo”**

CLASIFICACION DE JEFES



TIPOS DE JEFES



1

**LOS
ABUSIVOS**

Tienen mal carácter con sus subordinados, pero **NO** con sus Superiores

2

**LOS
SUPERIORES**

No valoran a su gente
No escuchan a su gente
Creen que saben todo

3

**LOS
NEGATIVOS**

Todo el día están **criticando** y chismeando lo que hacen los demás

- ✓ Los **03 causan casi el mismo daño**, son un peligro de alto riesgo.
- ✓ Convierten a sus colaboradores en ejecutores de órdenes
- ✓ Anulan la iniciativa y proactividad

“Si tengo un jefe de este tipo, lo que tengo que hacer es irme, pero si no tengo otra opción, debo cuidar de no desafiar su ego innecesariamente”

El principio del Liderazgo con el ejemplo

- Las personas tienden a evaluar a sus líderes y cómo lo hacen ?
- Las actitudes son como las “cascadas”
- “Walking the talk” – Liderazgo gerencial



**EL LIDER
NO
TIENE
MIEDO AL
CAMBIO...**

**...DESAFÍA AL
CAMBIO...
LE ENCANTA
EL CAMBIO**

RESULTADOS DEL LIDERAZGO.....



LIDERAZGO

CAMBIO

COMPROMISO

NUEVA CULTURA

EL CAMBIO :

***ES LA SEMILLA DE LA
INNOVACIÓN PARA PODER
TENER UN FUTURO MEJOR***

***“EL QUE NO CAMBIA....
ES UN IMBÉCIL”***

Carlos Bianchi

Líder



JESUS DE NAZARET

Nació en Belén, un 25 de diciembre, hijo de María y José, huyendo de Egipto a los días de nacido debido a que Herodes I El Grande, había ordenado la matanza de los niños menores de 02 años.

Fue bautizado por Juan el Bautista en el río San Juan, a la edad de los 30 años.

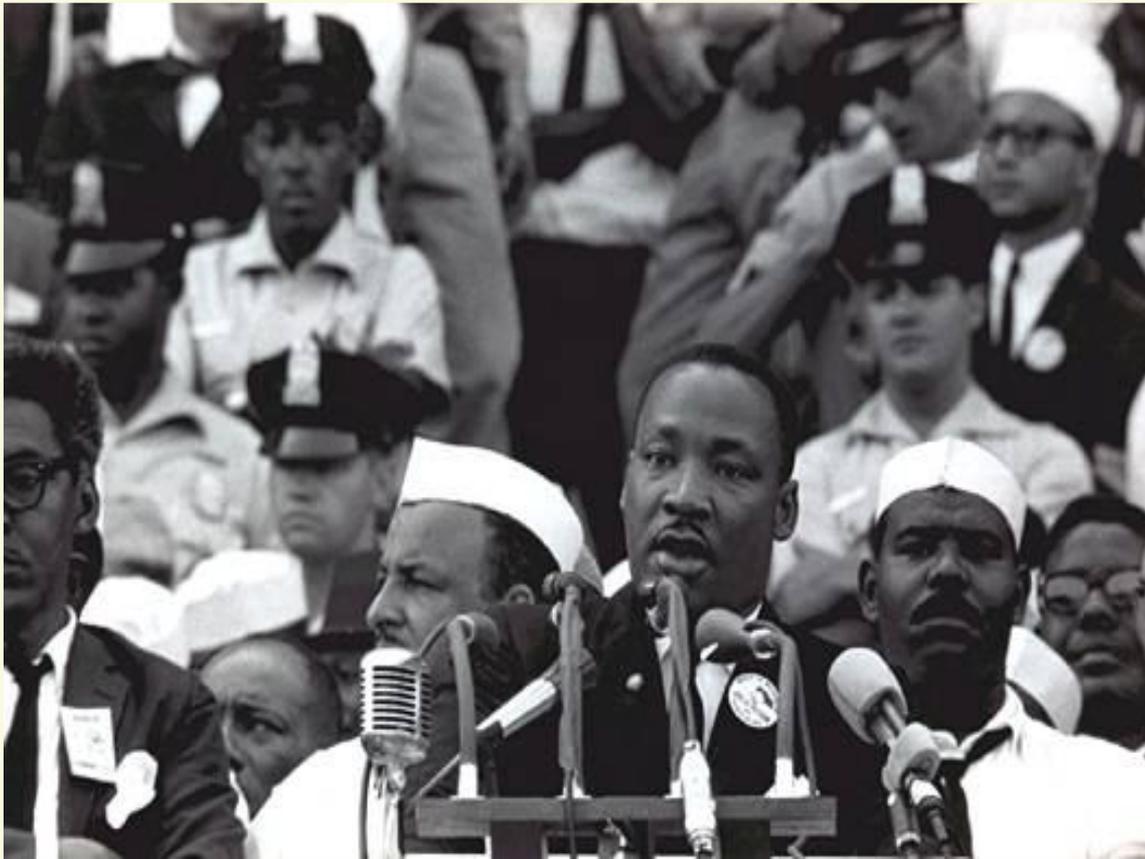
Las religiones consideradas cristianas siguen su enseñanza y lo veneran como el hijo de Dios.

Los evangelios (Nuevo testamento), fueron redactados por sus discípulos directos.

Líder

Martin Luther King

Se erigió como líder del movimiento en favor de los derechos civiles de las minorías, tras organizar el famoso boicoteo al transporte público en Montgomery (Alabama) en 1955. Luchó por un trato igualitario y mejoró la situación de la comunidad negra mediante protestas pacíficas y enérgicos discursos sobre la necesidad de erradicar la desigualdad racial institucional.



Líder



Símbolo de resistencia

Nelson Mandela, que llegaría a ser el primer presidente negro de Sudáfrica en 1994, pasó gran parte de su vida (21 años) en prisión por luchar en defensa de los derechos de la población negra. Durante esos años, se convirtió en el símbolo mundial de la resistencia al dominio blanco en Sudáfrica.

Líder



Karol Józef Wojtyła

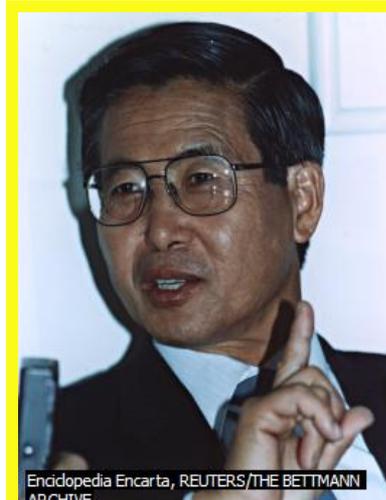
Juan Pablo II, fue elegido el 16 de octubre de 1978.

Nacido en Cracovia el 18 de mayo de 1920. En 1939 Karol tuvo que trabajar en una cantera y luego en una fábrica química, para ganarse la vida y evitar la deportación a Alemania.

Realizó 104 viajes pastorales fuera de Italia.

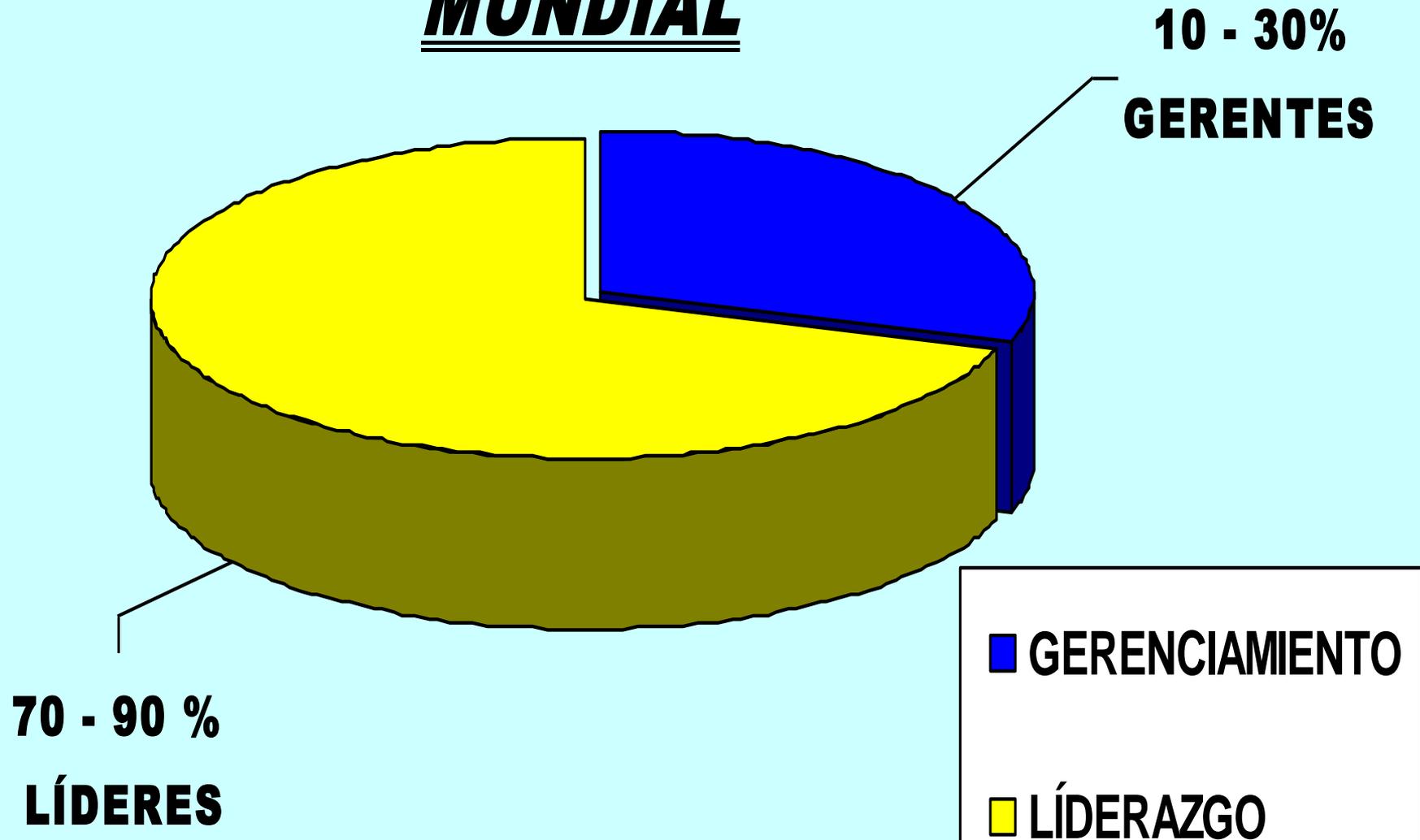
Ningún otro Papa, se ha encontrado con tantas personas : 17'600,100 peregrinos.

¿Grandes Líderes? Manipuladores ?



ENFOQUE EMPRESA DE CLASE

MUNDIAL



ESTANDAR Y PROCEDIMIENTO



ESTANDAR = QUÉ HACER

Peso o patrón por medio del cual, la exactitud de un proceso puede ser medida o auditada.



PROCEDIMIENTO = CÓMO HACERLO

Método - secuencia específica para llevar a cabo una tarea.

EL
RECORD
DE HOY.....

ES EL
ESTANDAR
DE
MAÑANA

MEDICIÓN DE LOS ESTANDARES

¿ Cómo lo hacemos ?

- **10 puntos = No necesita mejorar**
- **8 – 9 puntos = Necesita mejoras mínimas**
- **6 – 7 puntos = Necesita algunas mejoras**
- **4 – 5 puntos = Necesita mejoras**
- **1 – 3 puntos = Necesita mejoras significativas**
- **0 puntos = Necesita mejoras mayores**

SI QUIERES
QUE TE
RESPETEN

....PRIMERO DÁ
EL EJEMPLO

ESTANDARES



**PUNTAJE
DEL
ESTANDAR
?**

ESTANDAR 1

ESTANDARES



**PUNTAJE
DEL
ESTANDAR
?**

ESTANDAR 2

ESTANDARES

**ESTANDAR
INADECUADO?**

..calificación?



ESTANDAR 1

ESTANDARES



**ESTANDAR
INADECUADO?**

**..calificación
?**

ESTANDAR 2

ESTANDARES



ESTANDAR 1

ESTANDARES



ESTANDAR 2

ESTANDARES



ESTANDARES

ESTANDAR 1

ANTES



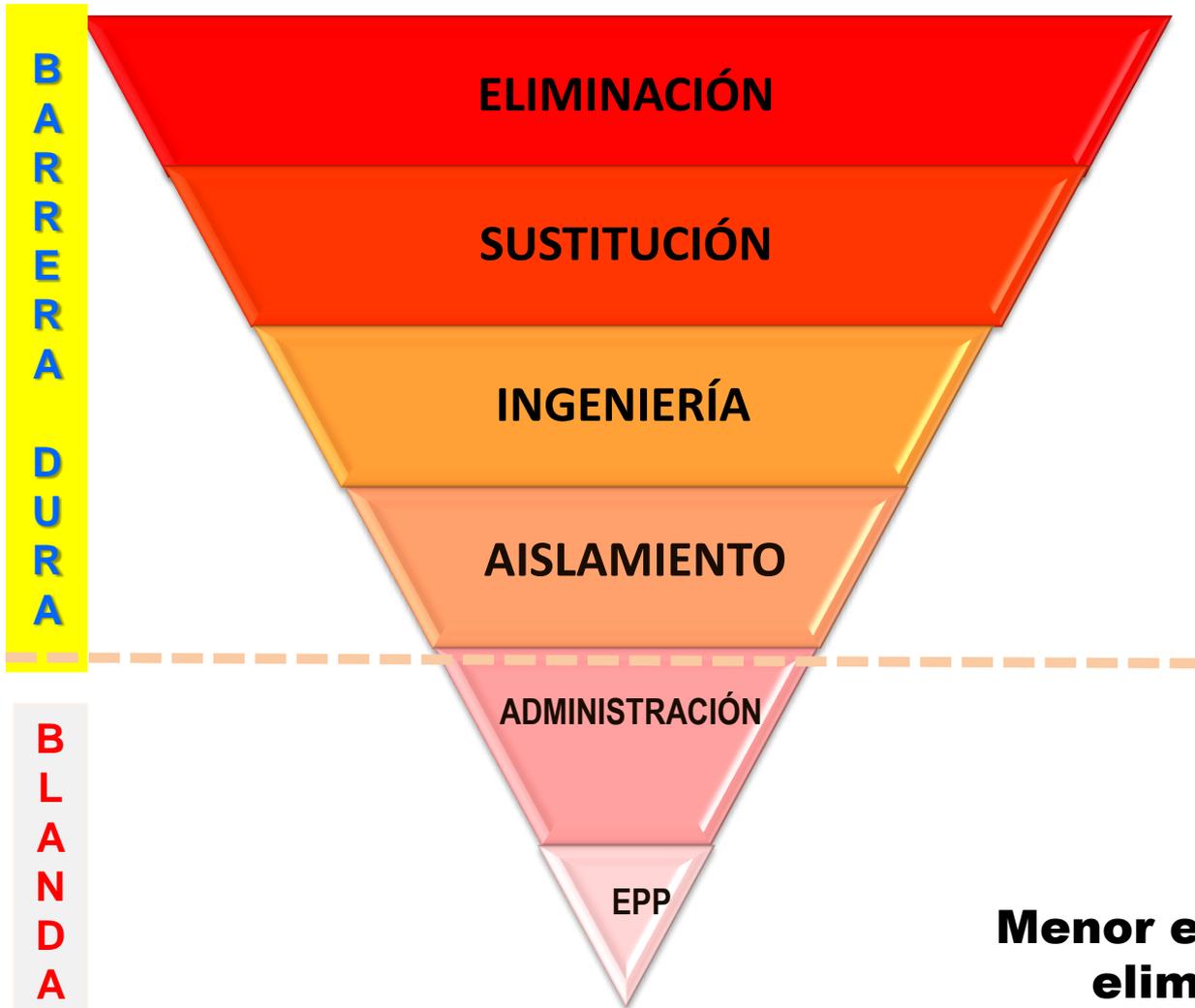
ESTANDARES

ESTANDAR 2

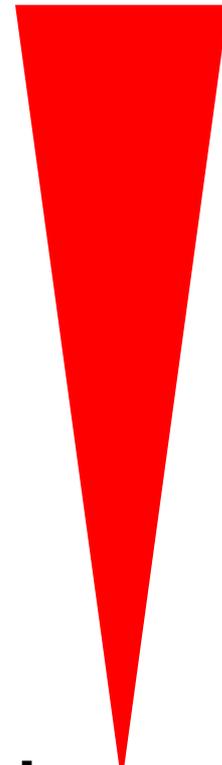


AHORA

JERARQUÍA DE CONTROL DE LOS RIESGOS



Mayor efectividad para controlar / eliminar peligros y riesgos



Menor efectividad para controlar / eliminar peligros y riesgos

CULTURA DE SEGURIDAD

**CONJUNTO DE PRINCIPIOS,
PERCEPCIONES Y CREENCIAS
QUE COMPARTEN LOS MIEMBROS
DE UNA EMPRESA, CON RELACION
A LA PREVENCION DE INCIDENTES**

*Es la fuente más profunda
de los problemas de Seguridad*

**NO SE CAMBIA
POR
DECRETO...**

**NO SE CAMBIA
CON LAS
PALABRAS...**

**... SE CAMBIA
CON EL
EJEMPLO**



**NIVEL
DE
CULTURA
DE
SEGURIDAD**

?...?...?

**LÁMPARAS MODERNAS
SIN CORDÓN**



AUTORESCATADORES

Liderazgo y Cultura



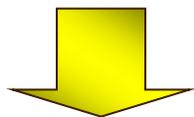
CÓMO “SEMBRAR” LIDERAZGO Y CULTURA EN EL SISTEMA DE GESTIÓN DE RIESGOS ?



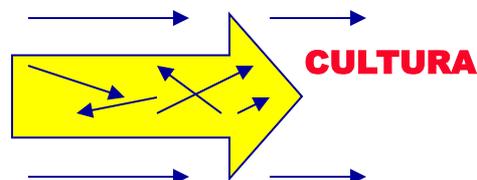
IMPACTO DEL SISTEMA EN LA CULTURA Y PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA



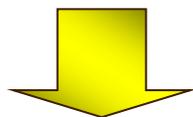
Organización desalineada sin una Cultura y sin un Sistema Integrado de Gestión de Riesgos



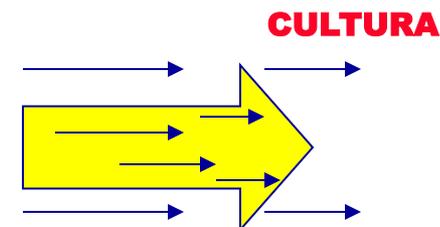
EFICIENCIA POBRE



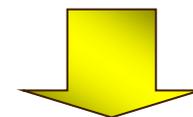
Organización cuenta con una cultura declarada y con un Sistema Integrado de Gestión de Riesgos, pero sus miembros no se encuentran alineados con el mismo



EFICIENCIA REGULAR



Organización cuenta con una cultura practicada y liderada por el equipo gerencial, un Sistema Integrado de Gestión de Riesgos y sus miembros se encuentran alineados con el mismo



PRODUCTIVIDAD VISIBLE

Rasgos Claves: Liderazgo y Cultura

- **El Director Principal** (CEO, GG, SPTES) es el responsable de proporcionar el Liderazgo, Sistema y recursos.
- **Proactividad altamente visible** del EG (Inspecciones, auditorias, reconocimiento +).
- **Conferir poderes** a la gente (Empowerment)
- Practicar la cultura de **“no culpar”**
- **Predicar con el ejemplo**: establecer un modelo a seguir, hacer lo que se dijo que se iba a hacer.
- La Alta gerencia es el **motor** del Liderazgo y la **creadora** de la Cultura de Seguridad.



BENEFICIOS

El **CONTROL DE RIESGOS**, mejora el bienestar de los trabajadores, las operaciones, la calidad, la productividad, competitividad, las utilidades y la **IMAGEN** de la Gerencia Superior ante los accionistas, la comunidad y el mercado financiero.



RECUERDE SIEMPRE

***SI UNA EMPRESA ESTÁ BIEN EN SEGURIDAD,
ES CASI SEGURO QUE ESTÉ BIEN
EN TODO LO DEMÁS***





Team Consulting Perú

Líder en la Gestión Integral de Riesgos

MUCHAS GRACIAS

Jerry Rosas

jrosas@teamconsultingperu.com