

LOTE 67

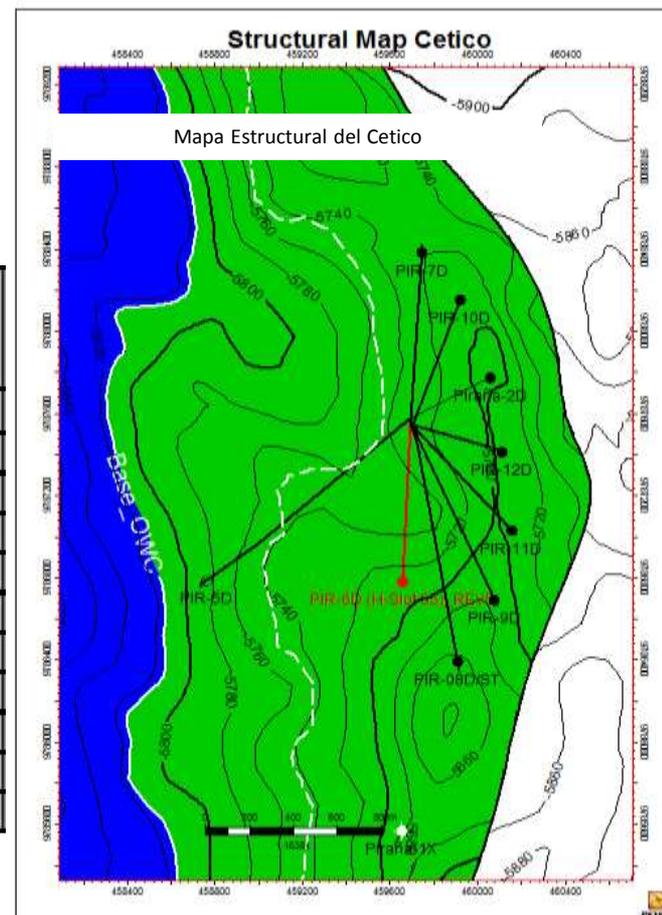


DEPARTAMENTO DE LORETO



Pozos en Piraña

Pozo	Zona	Fecha	Duración	Vliquid btpd	Voil bopd	Qw (IP) bwpd	BSW TEST %	ESP Freq. Hz
PIR-02D	Cetico	20/02/2015	24.0	4378.0	569	3809	87	35
PIR-06D	Cetico	06/11/2014	24.0	1878.0	1671	207	11	63
PIR-07D	Cetico	29/01/2015	24.0	1000.4	300	700	70	64
PIR-08D	Cetico	12/12/2015	24.0	1163.6	849	314	27	50
PIR-09D	Cetico	28/07/2014	24.0	397.7	183	215	54	44
PIR-10D	Cetico	20/02/2015	24.0	2853.5	485	2368	83	54
PIR-11D	Cetico	09/01/2015	24.0	3623.4	2609	72	65	
PIR-12D	Cetico	13/03/2014	24.0	467.0	350	117	25	37
PIR-13D	Cetico	22/02/2015	24.0	4145.1	2280	1865	45	41
PIR-14D	Cetico	21/02/2015	24.0	194.5	97	97	50	35
PIR-16H	Cetico	12/12/2015	24.0	2854.3	856	1998	70	33



[Need an access?](#)

News archive

News archive

IT

[Policy](#)
[New Intranet project](#)

Corporate

[Need an access ?](#)
[Perenco website](#)
[Perenco Policies](#)
[Perenco logos](#)

News archive

News archive

Resumption of operations in Peru



After 2 years of being shut down due to the Force Majeure on the national pipeline, and following the implementation of a rationalisation plan that has allowed a drastic reduction in the cost of its operations, Perenco restarted its production in Peru on 2nd of August.

The resumption of operations has been managed successfully by the subsidiary and without major concern, thanks to the professionalism of its staff that has kept the installations in excellent condition through a strict maintenance program during the shut down period (pipes with inhibited water, inspections of tanks, regular start up of ESP...).

The production will be limited to 1500 bopd initially, allowing the necessary time to confirm the sustainability of our costs and of the production, before being progressively increased.

It is also important to note that this week, the subsidiary achieved 1000 days without LTI for all of its operations (fluvial transportation, FSU Manati and Block 67).



[News archive](#)

HERRAMIENTAS PARA MEJORAR LA CULTURA EHS.

Implementación exitosa basada en el Empowerment & Accountability



INDICE

- 1.- OBJETIVOS
- 2.- PREMISAS
- 3.- CULTURA DE SEGURIDAD.
- 4.- ESCALERA DE SEGURIDAD
- 5.- NIVELES DE CULTURA EHS
- 6.- HERRAMIENTAS – NIVELES DE CULTURA EHS.



1.- OBJETIVO



- Identificar los diferentes niveles de cultura EHS presentes en las organizaciones.
- Evaluar las herramientas que se pueden usar para mejorar la gestión EHS.
- Identificar las circunstancias en que la implementación de estas herramientas serán exitosas o poco exitosas.
- Mostrar los resultados de la implementación exitosa basada en el Empowerment & Accountability.

2.- PREMISAS



- Análisis basado en la escalera de la cultura EHS.
- CULTURA: puede ser definida como el conjunto de actitudes, valores y creencias que sustentan “las formas en que hacemos las cosas”.
- Ejemplo una cultura proactiva se soporta en la confianza, la credibilidad, el soporte y comportamiento de los directivos.
- Lograr y sostener una cultura EHS proactiva no es un evento discreto sino un “viaje”.
- Las organizaciones deben asegurar de que la alta dirección está involucrada en este “viaje”.

PREMISAS (continuación)

- HERRAMIENTA: procesos y productos desarrollados para soportar temas EHS.
- Uso de las herramientas conocidas – pérdidas de oportunidad.
- Uso de herramientas nuevas – impresión de participación “activa”.
- Para considerarse una herramienta apropiada debe cumplir lo siguiente:
 - Aceptada y utilizada activamente.
 - Uso con fin específico.
 - Resultados tangibles.
- Una herramienta (no importa lo buena que pueda ser), no dará resultados si la organización no esta preparada, por lo que es necesario diagnosticar nuestro nivel de cultura.



3.- CULTURA DE SEGURIDAD



¿DE DONDE PROVIENE EL TERMINO?

- El concepto de la cultura de la seguridad surgió por primera vez tras el desastre de Chernobyl en 1986.
- INSAG'S 1988 describió la cultura de la seguridad como: "el conjunto de características y actitudes en organizaciones e individuos que, como una prioridad primordial, los asuntos de seguridad reciben la atención debida".



DEFINICIONES



UK's HEALTH & SAFETY COMMISSION

El producto de valores, actitudes, percepciones, competencias y patrones de comportamiento individuales y grupales que determinan el compromiso y el estilo y la competencia de la gestión de salud y seguridad de una organización.



OSHA - Definición

La cultura de seguridad consiste en las creencias compartidas, prácticas que existen en una organización. La cultura es la atmósfera creada por esas creencias, actitudes, etc. que influyen en nuestro comportamiento:

Creencias y actitudes

Valores, mitos, historias

Políticas y procedimientos.

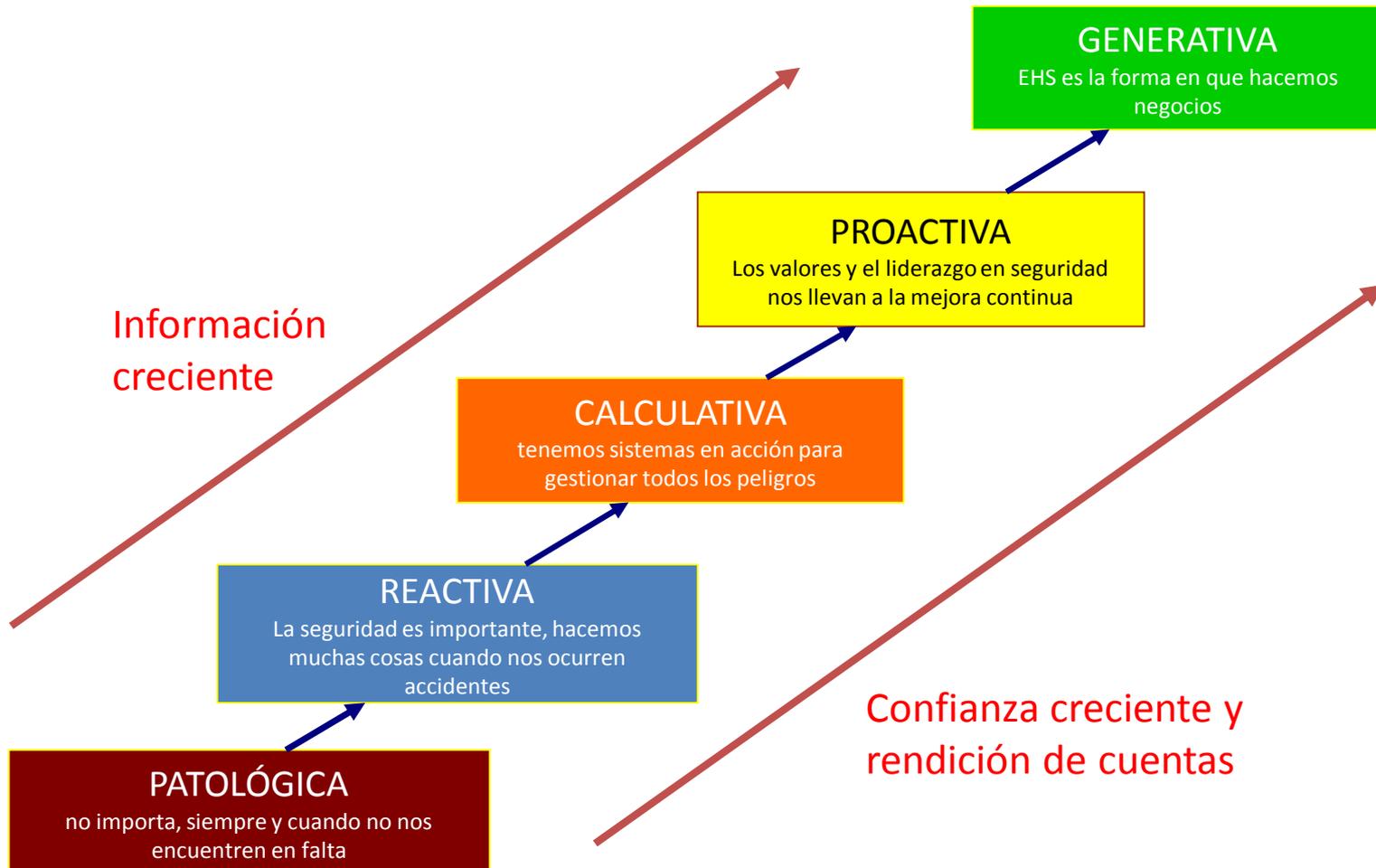
Responsabilidades y rendición de cuentas (Accountability)

Motivación - Empowerment

Entrenamiento

involucramiento

4.- LA ESCALERA DE LA CULTURA EHS



5.- NIVELES DE CULTURA EHS



ORGANIZACIONES PATOLOGICAS

- Los trabajadores son los responsables de lo que sucede.
- Se implementa sólo lo obligatorio.
- Por lo general ninguna herramienta es eficaz.
- EHS es un obstáculo.

ORGANIZACIONES REACTIVAS

- Considera que EHS es importante; sin embargo cree que los niveles inferiores causan los “problemas”.
- Gestión EHS en nivel muy básico.
- Uso de herramientas en base a necesidades. Otras difíciles de implementar.
- Copian herramientas sin analizar coyuntura.

ORGANIZACIONES CALCULATIVAS O SISTEMICAS

- Cree en las bondades de un Sistema de Gestión.
- Usan Herramientas varias – muchas veces no se enfoca en el análisis de la eficacia.
- Personal de EHS es vista como el responsable de la gestión.

ORGANIZACIONES PROACTIVAS

- EHS en un valor principal en la gestión.
- Las fallas se direccionan al sistema de gestión principalmente.
- Gestión de Incidentes usado como pilar.
- Uso de herramientas que simplifican los procesos
- Mejora continua es un objetivo.

ORGANIZACIONES GENERATIVAS

- Alto grado de auto-análisis.
- Sentimientos y pensamientos en temas EHS
- Las herramientas son aplicadas en base a consenso y su eficacia es visible – no se imponen.
- “Todos” son líderes y resuelven temas EHS.



- Reporte de Incidentes: voluntario, obligatorio, anónimo, confidencial, público.
- Basado en dos componentes:
 - El proceso del reporte (evento, situación, condición, etc).
 - El proceso de gerenciar la información (documentario, investigación, acciones de control, etc).
- Fracaso de la herramienta:
 - Gestión documentaria complicada.
 - Inadecuadas formas de reporte.
 - Percibido como punitivo.
 - Falta de seguimiento.

6.- HERRAMIENTAS – NIVELES DE CULTURA EHS

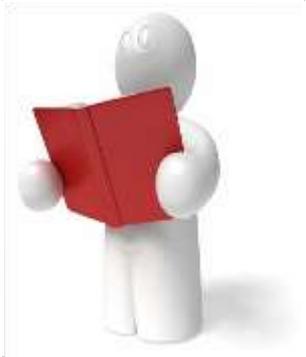


INCIDENTES

Herramienta	Descripción	Patológico	Reactivo	Calculativo	Proactivo	Generativo	
Reportes EHS (incidentes)	Reporte obligatorio						
	Reporte Anónimo						
	Reporte Confidencial						
	Reporte Público						

INVESTIGACIÓN Y ANÁLISIS DE INCIDENTES

- Investigación y análisis de Incidentes herramienta básica y fundamental dentro de una gestión EHS efectiva.
- Entender que y por qué ocurrió un incidente permite controlar futuros eventos.
- Herramientas para identificar las fallas latentes y sus causas (ejemplo: TRIPOD).
- La ocurrencia de los incidentes es una evidencia de que tenemos que mejorar y gestionar coherentemente.
- Fracaso de la herramienta:
 - No se determinen las fallas latentes y las causas.
 - Personal sin competencia liderando el proceso.
 - Inadecuadas formas de reporte.
 - Percibido como punitivo.
 - Gerencia sin compromiso / involucramiento – no aceptación de los resultados.



6.- HERRAMIENTAS – NIVELES DE CULTURA EHS



Herramienta	Descripción	Patológico	Reactivo	Calculativo	Proactivo	Generativo
Investigación y análisis de incidentes	Investigación de incidentes					
	Análisis de causa - raíz					
	Análisis proactivo					

AUDITORIAS

- Verificar que los procesos en términos de EHS están operando apropiadamente es parte esencial de una gestión.
- En culturas con nivel EHS bajos, una auditoria obedece a malos resultados.
- En culturas con nivel EHS alto, una auditoría se orienta a encontrar oportunidades de mejora.
- Las auditorias externas son utilizadas en culturas patológicas y reactivas – no se da la posibilidad de una formación de auditores internos.
- Benchmarking – el estándar a evaluar basada en performance de otros – culturas con nivel EHS altas.
- Auditorias del Sistema de Gestión – orientadas a demostrar que se tiene control a partir de documentar “todo”.
- Auditorias Gerenciales: en niveles bajos obedecen a encontrar problemas y demostrar que la gerencia esta comprometida a través de respuestas inmediatas; en niveles altos obedece a reforzar lo positivo e identificar las áreas donde se logran los objetivos y a demostrar el involucramiento.



6.- HERRAMIENTAS – NIVELES DE CULTURA EHS



Herramienta	Descripción	Patológico	Reactivo	Calculativo	Proactivo	Generativo
Auditorías	Auditoría externa		→			
	Benchmarking			→	→	→
	Auditoría del Sistema de Gestión			→	→	
	Gerenciales			→	→	→
	Cruzadas				→	→

FACTORES HUMANOS EN EL DISEÑO



- Brechas en la interfaz procesos y personas, son fuente potencial de incidentes.
- Considerar las limitaciones humanas en el diseño y operación de los procesos.
- En la revisión se debe incluir organización, competencias, procedimientos, selección, distribución, operación de los equipos .
- Incluir a EHS en todos los procesos inherentes a un proyecto.
- En culturas de nivel EHS bajo, no son considerados.

6.- HERRAMIENTAS – NIVELES DE CULTURA EHS



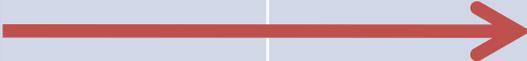
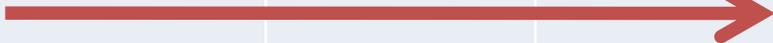
Herramienta	Descripción	Patológico	Reactivo	Calculativo	Proactivo	Generativo
Factores Humanos en el diseño	FH voluntario					
	FH análisis					
	FH revisión					
	FH Validación					



- Herramienta fundamental dentro de cualquier esquema de gestión.
- En niveles de cultura EHS bajos, se usan los procedimientos en forma obligatoria, especialmente en áreas donde hubo problemas, indicando el como hacer las tareas, poca discusión al respecto.
- En niveles de cultura EHS intermedios, los procedimientos mandatorios se ciñen a los requerimientos legales o a actividades críticas, por lo general los documentos son completos.
- En niveles de cultura EHS altos, se aplica la decisión basada en la práctica, el personal es entrenado y cree en la buenas prácticas, se alcanza guías con principios y objetivos, destacando las consecuencias de no cumplirlas o alcanzarlas

6.- HERRAMIENTAS – NIVELES DE CULTURA EHS



Herramienta	Descripción	Patológico	Reactivo	Calculativo	Proactivo	Generativo
Prácticas de Trabajo y procedimientos	Estándares Obligatorios					
	Decisión basada en las prácticas					



GESTIÓN DE RIESGOS

- Herramienta que es el “corazón” de cualquier gestión EHS, es eminentemente proactiva.
- En culturas EHS altas se trabaja dentro de revisiones periódicas – muy dinámica, con el consiguiente incremento de la performance.
- La evaluación de riesgo cualitativo hace uso de la matriz de riesgo.
- En niveles de cultura EHS bajos, la aplicación de esta herramienta se asocia al derroche de recursos.
- Análisis de riesgo de las tareas, revisa las principales tareas de un trabajo – en los niveles de cultura EHS bajos, por lo general lo dirige un supervisor, en niveles de cultura EHS altos, la evaluación la realiza el personal y/o el equipo de trabajo.
- La gestión de cambio es una metodología para evaluar las consecuencias potenciales de un cambio en el proceso.
- En niveles de cultura EHS bajos muchas veces es ignorado – en niveles de cultura EHS altos el tema es tratado con alta relevancia, se brinda todas las facilidades para que se desarrolle la aplicación de esta herramienta.

6.- HERRAMIENTAS – NIVELES DE CULTURA EHS



Herramienta	Descripción	Patológico	Reactivo	Calculativo	Proactivo	Generativo
Gestión de Riesgos	Gerencia de riesgos en base a procesos			→		
	Análisis de riesgo - supervisor		→			
	Análisis de riesgo – trabajadores			→		
	Análisis de Riesgo de las tareas			→		
	Gestión del cambio				→	

6.- HERRAMIENTAS – NIVELES DE CULTURA EHS



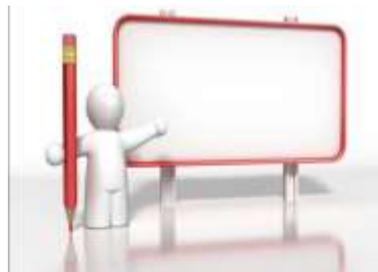
Herramienta	Descripción	Patológico	Reactivo	Calculativo	Proactivo	Generativo
Sistema de Gestión	ISO, OHSAS		→			
	Sistema Propio			→		



6.- HERRAMIENTAS – NIVELES DE CULTURA EHS



Herramienta	Descripción	Patológico	Reactivo	Calculativo	Proactivo	Generativo	
Entrenamiento y competencia EHS	Entrenamiento a la fuerza laboral		→				
	Entrenamiento a los supervisores			→			
	Entrenamiento a los gerentes				→		
	Entrenamiento a los ejecutivos					→	



6.- HERRAMIENTAS – NIVELES DE CULTURA EHS



Herramienta	Descripción	Patológico	Reactivo	Calculativo	Proactivo	Generativo
Evaluaciones EHS	Evaluación de performance		→			
	Evaluación del liderazgo EHS			→		
	Evaluaciones 360°			→		
	Evaluación hacia niveles superiores				→	



6.- HERRAMIENTAS – NIVELES DE CULTURA EHS



Herramienta	Descripción	Patológico	Reactivo	Calculativo	Proactivo	Generativo
Programas de alerta	Supervisores lideran discusión		→			
	Cada trabajador evalúa situación				→	



6.- HERRAMIENTAS – NIVELES DE CULTURA EHS



Herramienta	Descripción	Patológico	Reactivo	Calculativo	Proactivo	Generativo
Cuestionarios / encuestas	Clima EHS		→			
	Diagnóstico de la cultura EHS		→			
	Encuestas personales / actitud			→		



6.- HERRAMIENTAS – NIVELES DE CULTURA EHS



Herramienta	Descripción	Patológico	Reactivo	Calculativo	Proactivo	Generativo
Intervención / Observación	Observación por el supervisor		→			
	Observación de pares		→			
	Intervención sobre actos inseguros		→			
	Refuerzo acciones positivas		→			
	Resultados compartidos con todos los actores				→	

6.- HERRAMIENTAS – NIVELES DE CULTURA EHS



Herramienta	Descripción	Patológico	Reactivo	Calculativo	Proactivo	Generativo
Esquemas de Incentivos	Reconocimiento de la performance		→			
	Reconocimiento al comportamiento				→	



6.- HERRAMIENTAS – NIVELES DE CULTURA EHS



Herramienta	Descripción	Patológico	Reactivo	Calculativo	Proactivo	Generativo
Comunicaciones EHS	Foros			→		
	Reuniones EHS		→			
	Alertas EHS		→			
	Cartas EHS			→		
	Información horizontal				→	





VIAJE A UNA CULTURA EHS PROACTIVA EN PERENCO PERU

INDICE

- 1.- LO PASADO Y LO PRESENTE
- 2.- DETERMINACION DEL NIVEL DE CULTURA HSE
- 3.- ¿POR QUE EL CAMBIO DE CULTURA?.
- 4.- SENTANDO LAS BASES DEL CAMBIO DE CULTURA: Empowerment & Accountability
- 5.- LIDERAZGO EN ACCION - DESPLIEGUE
- 6.- ¿QUE SE OBTUVO? - Resultados
- 7.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES



1.- “LO PASADO Y LO PRESENTE”



LO PASADO

El comportamiento seguro se estimula con slogans, frases y posters

Los programas de seguridad

Compromiso Gerencial

La seguridad es lo primero

Recordarle al trabajador que la seguridad es condición de trabajo

LO PRESENTE

El comportamiento seguro es premiado como parte de la performance

La cultura de seguridad

Involucramiento de todos los niveles

La seguridad es parte del éxito del negocio

Trabajar con seguridad es apreciado y reconocido

EVALUACION



	Dimension																	
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
Management	●		●	●	●	●		●				●					●	●
Supervision		●					●		●	●	●		●	●	●	●		
Workforce	●	●	●		●		●			●			●		●	●		

RESULTADOS



SCORING SHEET						
Date: 06-04-01 Company: X-products		Pathological	Reactive	Calculative	Proactive	Generative
Description of Dimension						
A	Communicating HSE issues with the workforce?					
B	Commitment level of Workforce					
C	What are the rewards of good HSE performance?		✓	✓		
D	Who causes accidents?					
E	Balance between profit & HSE			✓		
F	Contractor management			✓		
G	Are workers interested in competency?					
H	What is the size/status of the HSE department?		✓	✓		
I	Work Planning including PTW					
J	Work-site safety management techniques					
K	What is the purpose of procedures?				✓	
L	Incident/accident reporting/analysis			✓		
M	Hazard and unsafe act reports					
N	What happens after an accident?					
O	Who checks HSE on a day to day basis?					
P	How do HSE meetings feel?					
Q	Audits					
R	Benchmarking, trends and statistics			✓		
Total ticks per column			2	6	1	
Sum total no. of ticks: $N = \sum a$						$\Sigma = 9$
Weighting factor		1	2	3	4	5
No. of ticks per column (a) x Weighting factor (b)			4	18	4	
Sum total weighted scores: Total = $\Sigma (a \times b)$						$\Sigma = 26$
Calculate average HSE Culture Score: Total/N =		26/9 = 2.9				

3.- ¿POR QUE EL CAMBIO DE CULTURA?



¿Por qué?





LTIF & TRIR - PERENCO PERU



- 1021 días sin accidentes incapacitantes en Perenco Peru
- Reconocimiento nacional a la experiencia exitosa implementada (safety cup 2014 & 2015).
- 2016 & 2017 Guardia Segura

- HSE cultura reactiva
- Alta rotación de personal no especializado (especialmente personal de comunidades)
- Logística muy compleja en cortos periodos de tiempo
- HSE atendiendo el día a día.
- Departamento EHS sólo sin soporte activo del operativo
- Debil gestión en contratistas

- HSE cultura proactiva
- Accountability & empowerment en las consideraciones EHS – trabajadores operativos
- Liderazgo visible del Country Manager
- Fuerte gestión HSE con contratistas
- Gestión del Riesgo – corazón del sistema – refuerzo en todas las áreas.

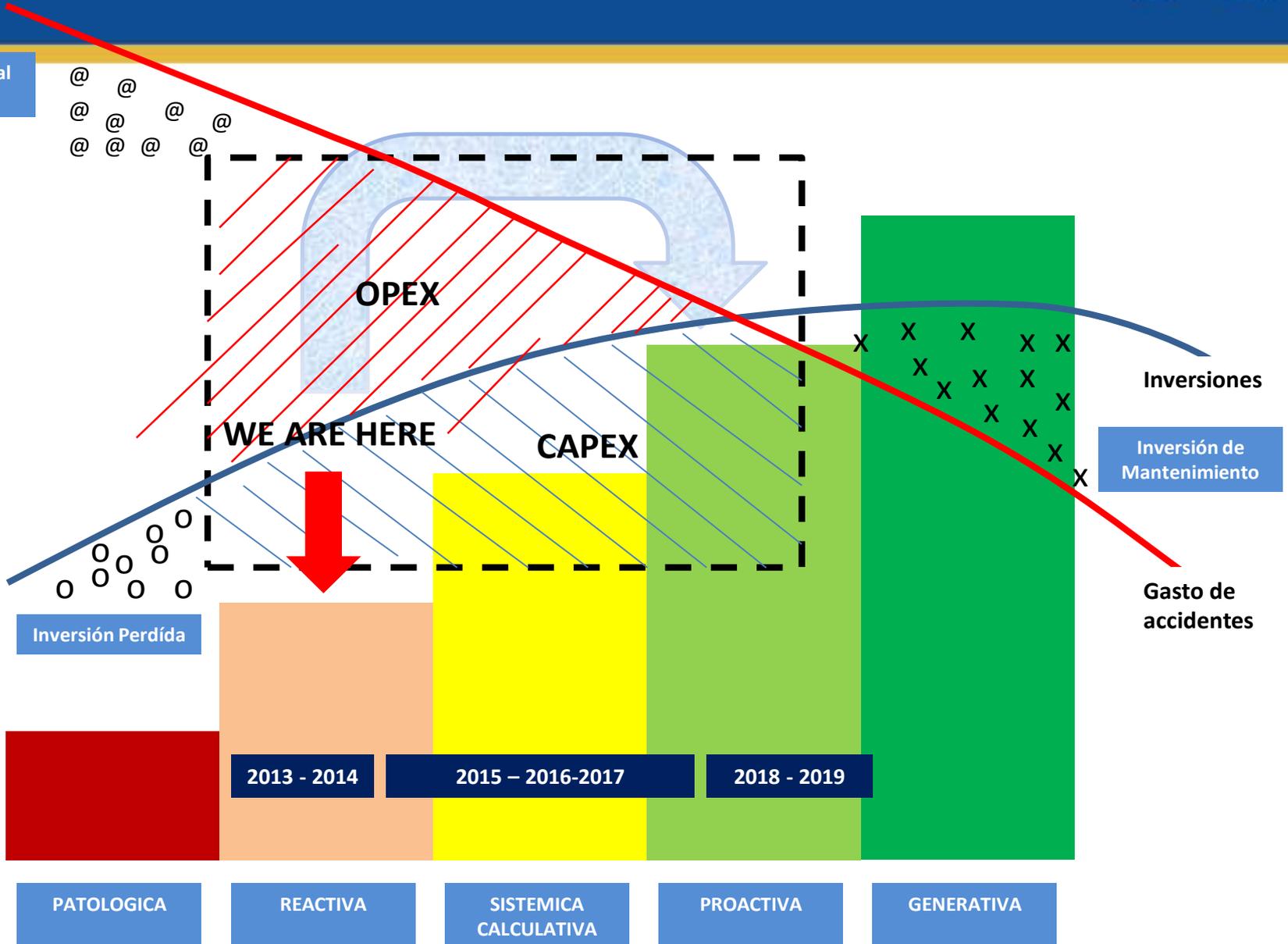


Decisión de cambiar

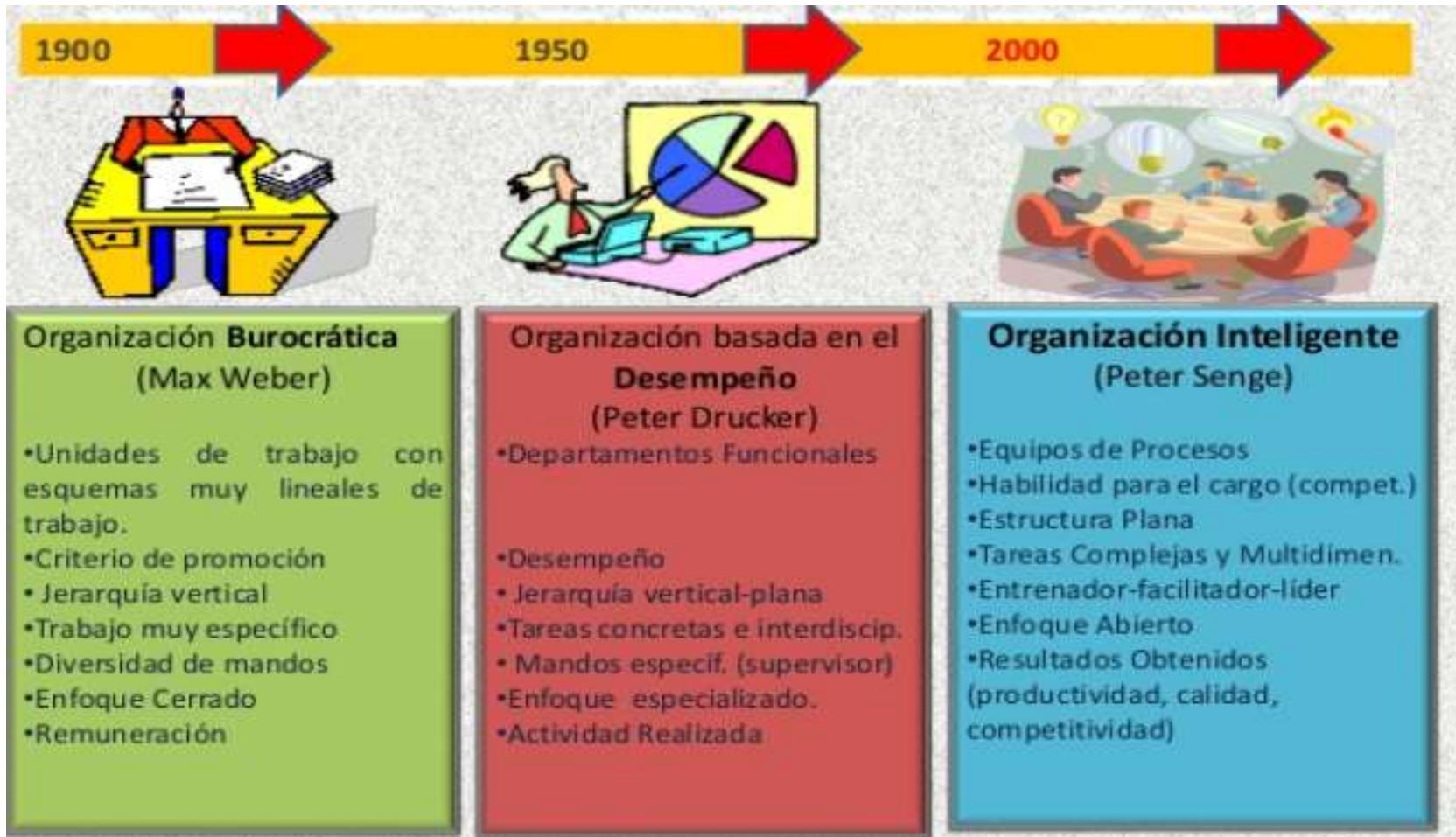
CAMBIO DE CULTURA PERENCO PERU



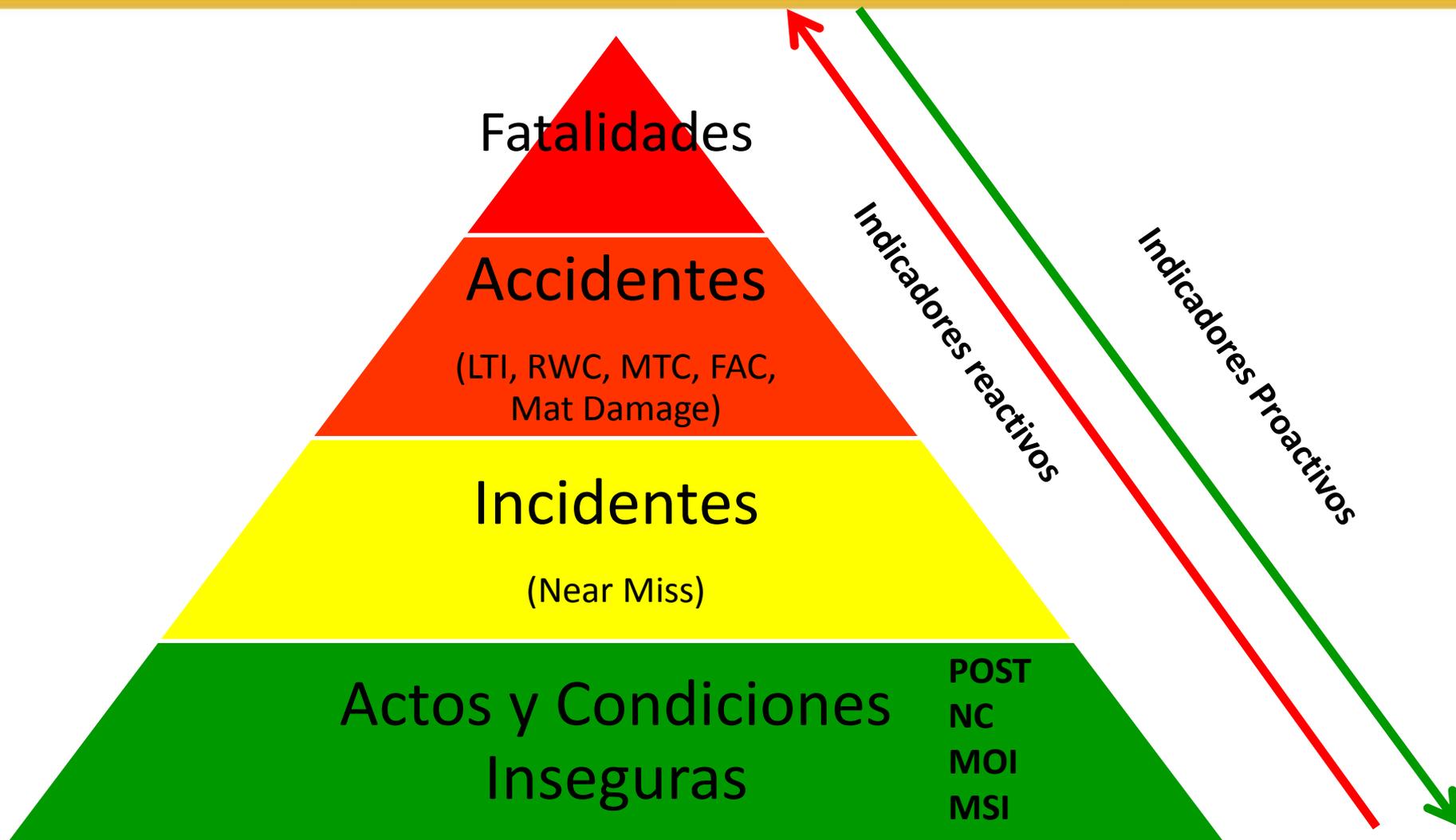
Costo Potencial (multas)



A DONDE IR

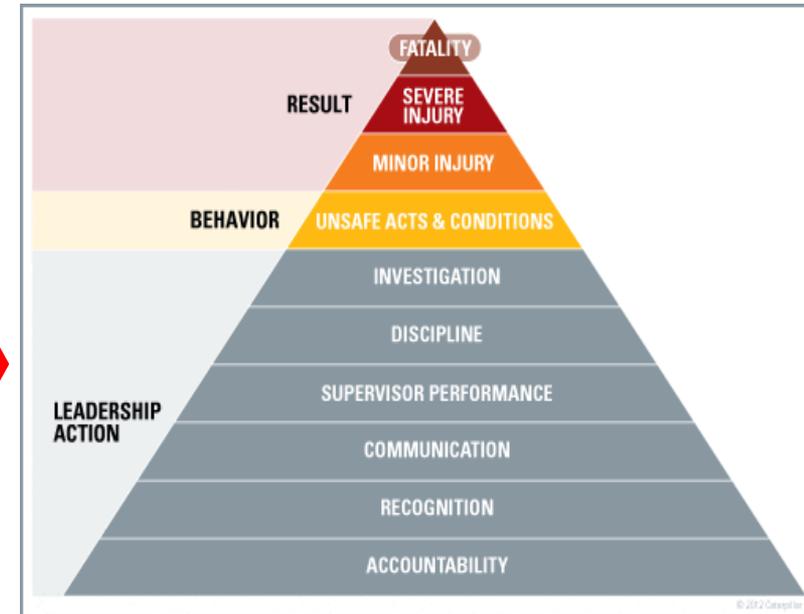


¿A DÓNDE IR?



La Gerencia y Prevención de HSE Comienzan Aquí

4.-SENTANDO LAS BASES DEL CAMBIO DE CULTURA



Trabajando firmemente en la base de la Pirámide de F. Bird, desarrollando las bases del liderazgo en acción – gerencia visible, no nos quedamos sólo en la etapa de trabajar los actos y condiciones inseguras sino que fuimos un paso mas adelante desarrollando: Empowerment, reconocimiento, comunicación, disciplina, investigación de los eventos y Accountability,

- Para *Lloyd y Berthelot* en su libro *Desarrolle su potencial al máximo (self-empowerment), Una guía para el éxito personal, darle empowerment a alguien, quiere decir, “que se le debe dar autoridad para tomar decisiones y actuar, sin tener que buscar aprobación cada vez” y añade que esto significa “dejar que la gente use su propia inteligencia, experiencia, intuición y creatividad, para ayudar a que la organización mejore y tenga éxito.” También significa “mantener informada a la gente e involucrarla en las operaciones de la organización” así como “escucharla y aprovechar sus ideas”.*
- En este mismo orden de ideas, *Terry Wilson* en su *Manual del Empowerment, cómo conseguir lo mejor de sus colaboradores, expresa que el empowerment “consiste en potenciar la motivación y los resultados de todos los colaboradores de una empresa a través de la delegación y la transmisión del poder”.*

En síntesis:

- **Facultar a los empleados no significa darles poder; más bien consiste en liberar los *conocimientos*, la *experiencia* y la *motivación* que ellos poseen.**

EMPOWERMENT - factores



1. Las relaciones con los empleados:

- **Efectivas** para el logro de los objetivos propuestos en el trabajo.
- **Sólidas**, es decir, que permanezcan en el tiempo y no dependan de un estado de ánimo cambiante de los jefes.

2. La disciplina. El empowerment no significa relajar la disciplina y que cada uno pueda hacer lo que quiera sin ningún control; todos, empleados y jefes tienen muy claro cuales son los objetivos de la organización, y avanzan juntos hacia ellos.

- **El orden**, para que todos puedan trabajar en un sistema estructurado y organizado, el cual le permita desarrollar sus actividades adecuadamente.
- **La definición de puestos de trabajo**; determinar perfectamente el alcance de las tareas de cada uno, sus responsabilidades y sus funciones. Esto permite que el personal siempre sepa dónde está situado.

3. Compromiso, el cual debe ser congruente y decidido en todos los niveles, pero promovido por los líderes y agentes de cambio; el compromiso debe estar basado en:

- **Lealtad**, ser leales a nuestros empleados, para que ellos lo sean con nosotros.
- **Perseverancia** en los objetivos, en las relaciones en el trabajo, para que nuestros empleados lo vivan y lo hagan de una manera natural y no lo vean como algo provisional o para quedar bien.
- **Entusiasmo**; los líderes tienen que ser capaces de transmitir esa fuerza que estimula y entusiasma y que convierte a los empleados en líderes vitales.

ACCOUNTABILITY



Accountability, no tiene una traducción específica, pero se asocia a: responder por, dar cuenta, dar cumplimiento, ser responsable de la gestión

ACCOUNTABILITY, es la cultura o valor interno, que se refleja en la manera de trabajar de la organización, por la cual personas tienen una mentalidad de responsabilidad y de cumplimiento y no están sujetos o esperando a que nadie les recuerde o exija lo que tienen que hacer, a que nadie les tenga que perseguir y dar seguimiento. Es gente que tiene responsabilidad interna, que viene de adentro, que está en ellos siempre, en todo momento y en toda circunstancia.

La rendición de cuentas es la llave que permite unir el compromiso con los resultados



“Compromiso”: deben hacerse dueños de lo que van hacer desde antes, desde un principio, desde el momento mismo en que se toma una tarea, – a priori-, desde que se acepta formar parte de un proyecto, desde el momento mismo en que nuestro nombre está ligado a un “entregable” para el que nos hemos comprometido.

“Proactividad”: una vez que me hago dueño de mis compromisos y obligaciones, tanto personales y profesionales, sé que haré lo que tenga que hacer, tomaré las acciones, en el volumen y la intensidad que sea necesario, para que los resultados u objetivos se logren, para que los compromisos se cumplan y se honren.

“Responsabilidad”

- que significa que yo “daré la cara” y me apropiaré de los resultados de mi trabajo y mis compromisos (o de los del equipo o proyecto del cual formo parte), sean buenos o sean malos. Es una disposición total a rendir cuentas – a posteriori-, por mis compromisos y obligaciones.

Este enfoque represente la convicción de que cuando yo acepto una tardea, una posición, un proyecto, soy 100% responsable de lo que pase, de principio a fin.

EMPOWERMENT



DIRECCIÓN NO ES SUFICIENTE



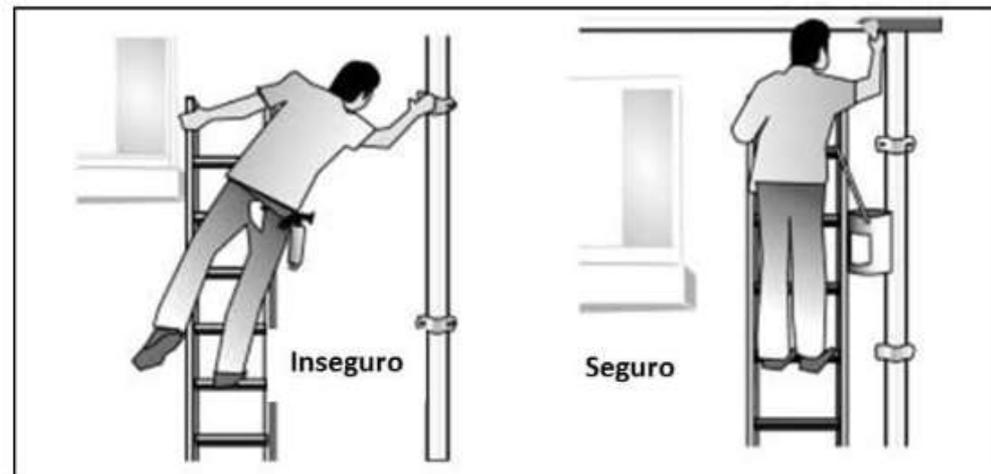
Dirección

+

Motivación



Comportamiento

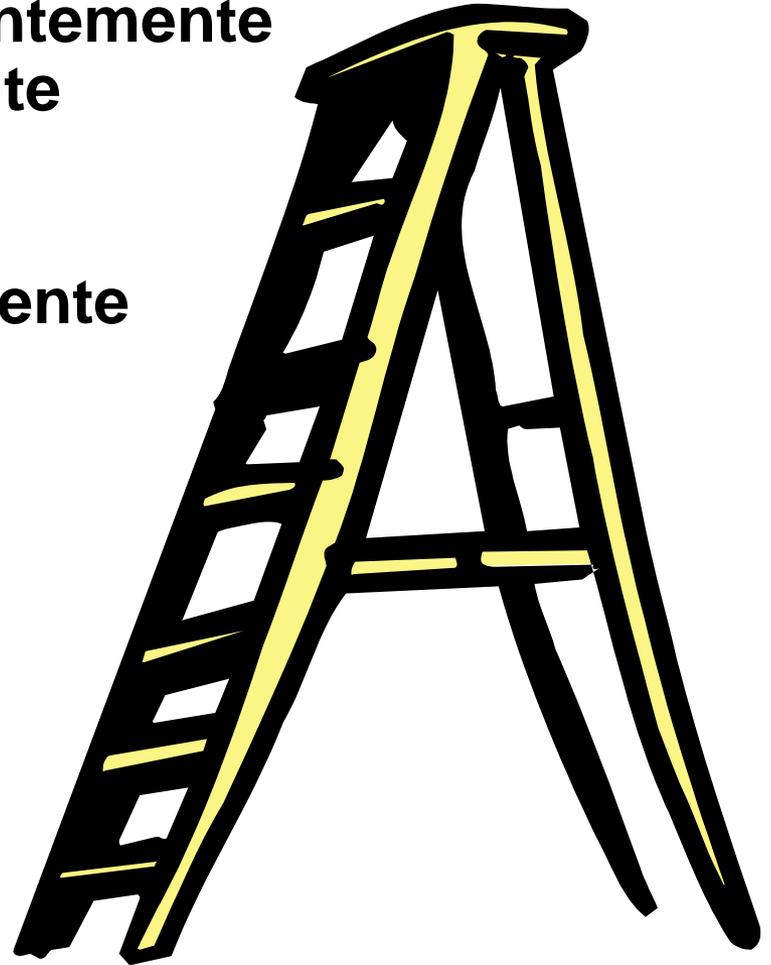


**Inconscientemente
Competente**

**Conscientemente
Competente**

**Conscientemente
Incompetente**

**Inconscientemente
Incompetente**



5.- LIDERAZGO EN ACCION - Despligue



1. Definir y desarrollar : Funciones / competencias / Valores y Principios.
2. Realizar un Cambio Planeado: empowerment & accountability con el supervisor operativo
3. Despliegue del Desempeño de la línea operativa.
4. Motivación y Reconocimiento, buscando el cambio de conducta por ende la cultura EHS.



5.- LIDERAZGO EN ACCION - Despligue



DISCIPLINA



- DIFUSION, ENTENDIMIENTO DE LAS POLITICAS, NORMAS Y REGLAMENTOS
- CAPACITACION / CAMPAÑAS – SOPORTE DE RRHH - LEGAL
- MONITOREO - COMUNICACION

1. DISCIPLINA : Condición que obliga a las personas a comportarse de modo aceptable, según las reglas y procedimientos de la organización.
2. DISCIPLINA LABORAL : Es el conjunto de acciones tendientes a lograr el acercamiento de las políticas, normas y reglamentos de la empresa, por parte de todos sus integrantes.

5.- LIDERAZGO EN ACCION - Despligue



PERFORMANCE DE LA SUPERVISION



OBJETIVOS

EVALUACION DE COMPETENCIAS

CAPACITACION - ENTRENAMIENTO

APTITUD - ACTITUD

COPA DE SEGURIDAD.

EVALUACION DE DESEMPEÑO

DLM

**CASOS ESTUDIO -
HEMP**

5.- LIDERAZGO EN ACCION - Despligue



COMUNICACION



- REUNIONES DE TRABAJO
- ACTAS - MINUTAS
- REVISION - FEEDBACK
- PARTICIPACION ACTIVA DEL OPERATIVO
- BOLETINES – PRESENTACIONES - MENSAJES
- MESA DE DIALOGO – COMITE PARITARIO



5.- LIDERAZGO EN ACCION - Despligue



RECONOCIMIENTO

CUMPLIMIENTO DE PLANES - PROGRAMAS

DESEMPEÑO

ACTITUD - PROACTIVIDAD

SERVICIO

BOLETINES – PRESENTACIONES - MENSAJES

PREMIACION - DIFUSION

© 2012 Catalyst

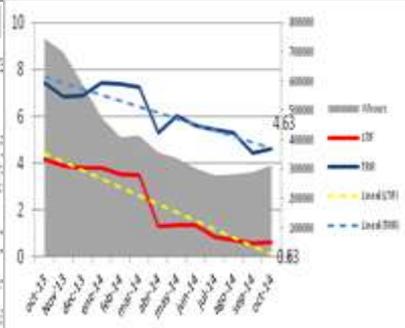
PROGRAMA ANUAL DE ACTIVIDADES DE SEGUIMIENTO Y AUDITORIA AL TENDIMIENTO 2019

El presente programa tiene como objetivo principal el seguimiento y auditoría del cumplimiento de los compromisos asumidos por el personal de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST) durante el año 2019.

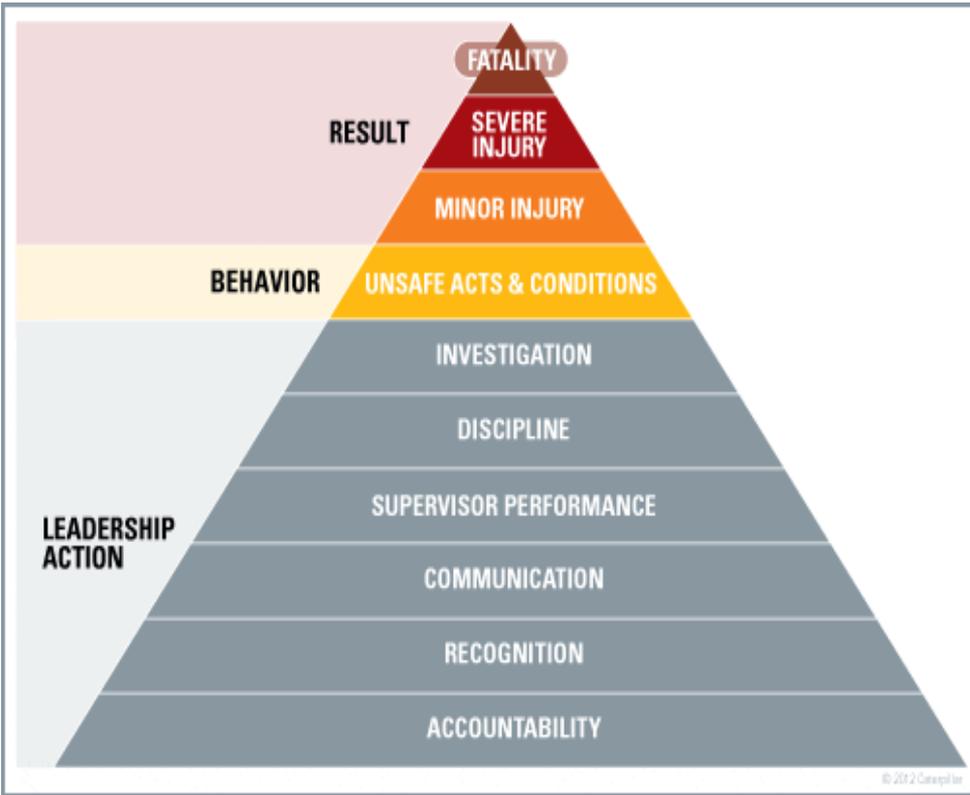
Este programa se enmarca dentro del Plan Estratégico de SST 2019-2021, el cual establece como una de sus prioridades la mejora continua en el cumplimiento de los compromisos asumidos por el personal de la empresa.

El programa se desarrollará a través de una serie de actividades que se detallan a continuación:

- 1. Seguimiento del cumplimiento de los compromisos asumidos por el personal de la empresa.
- 2. Auditoría del cumplimiento de los compromisos asumidos por el personal de la empresa.
- 3. Evaluación del cumplimiento de los compromisos asumidos por el personal de la empresa.
- 4. Reporte de los resultados de las actividades de seguimiento y auditoría.




5.- LIDERAZGO EN ACCION - Despligue



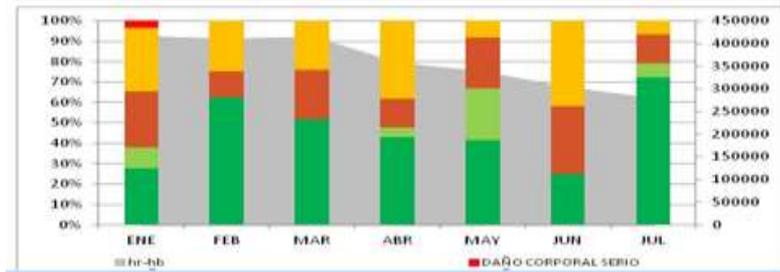
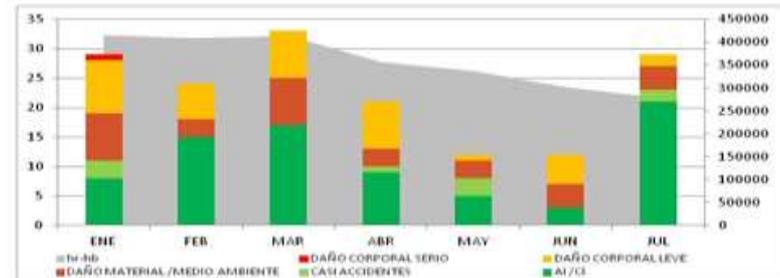
RENDICION DE CUENTAS



OPERACIONES

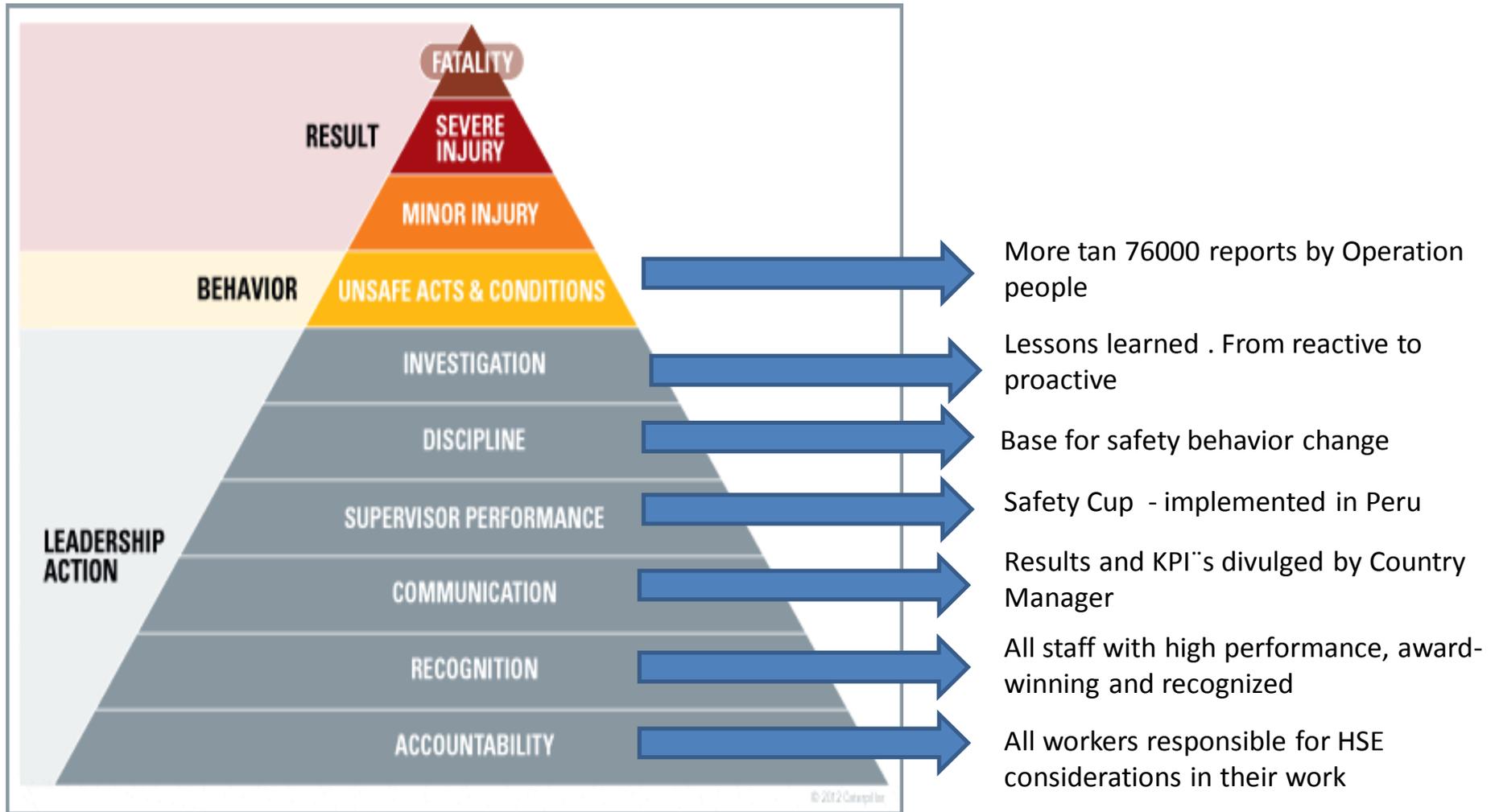


CONTRATISTAS

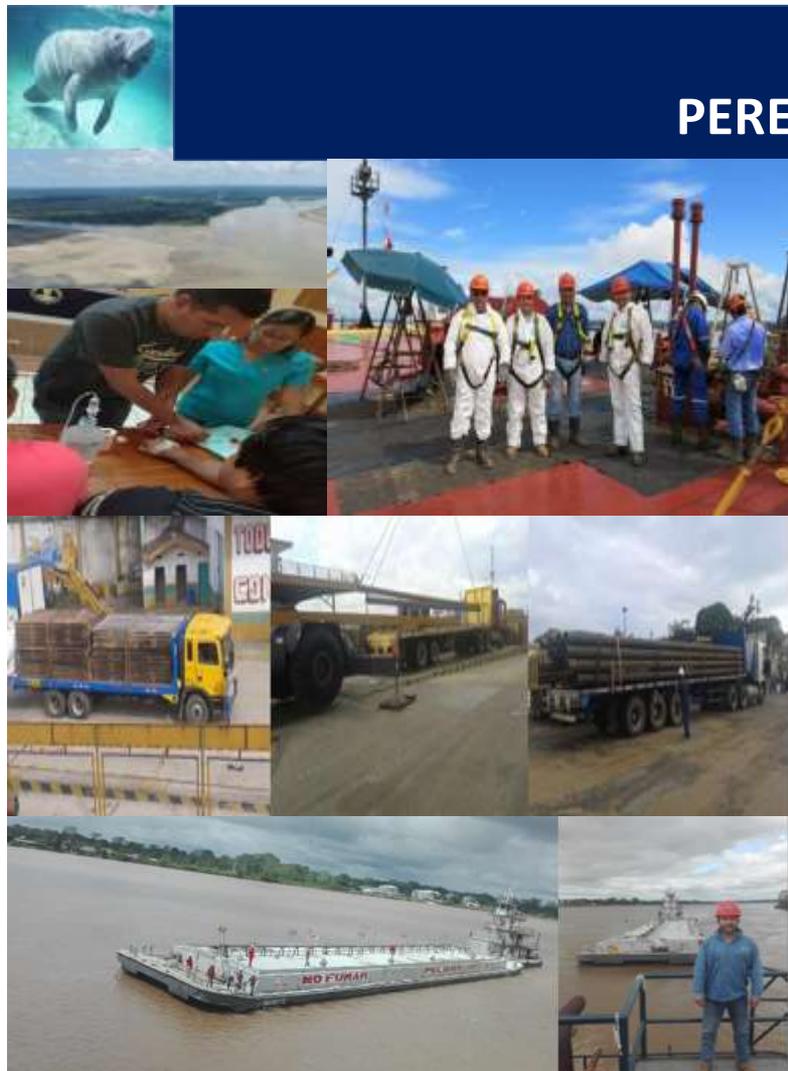


ESTADÍSTICAS

6.- ¿QUE SE OBTUVO? - Resultados



1000 DIAS SIN LTI'S PERENCO PERU (04 agosto 2018)



- 1021 DIAS • SIN LTI'S EN PERENCO PERU
- 1348 DIAS • SIN LTI'S EN EL LOTE 67
- 1957 DIAS • SIN LTI EN EL MANATI

Estimados compañeros:

Permítanme compartir con ustedes un slide que muestra sólo algunas imágenes de las muchas acciones que día a día, cada uno de ustedes realiza en pro de la seguridad preventiva.

Hoy que celebramos los 1000 días sin accidentes incapacitantes en PERENCO PERU, reciban un saludo y reconocimiento al buen desempeño que despliegan en nuestras operaciones.

Henry Ortiz – Gerente Perenco Perú

7.- CONCLUSIONES



- El empowerment & accountability dos herramientas de gestión que soportan el cambio.
- El proceso del cambio inicia con la determinación del nivel de cultura y a donde queremos transitar. Reactivo - Proactivo
- Todo proceso de cambio debe acompañarse con el involucramiento de toda la organización – todos los niveles.
- Mensajes coherentes y claros – permiten lograr credibilidad
- El despligue de las acciones que conforman “El liderazgo en acción” sustentan el cambio – Resultado 1000 días sin LTI’s
- El apoyo de la alta dirección aseguran que el programa se sostenga en el tiempo; la motivación del personal en pleno nos dan muestra que el proceso del cambio del nivel de cultura se ha dado.
- La seguridad no es de los EHS’s – es de todos: gestión de riesgos con liderazgo operacional,



7.- RECOMENDACIONES



COMPROMISO

COMPORTAMIENTO

TOMA DE
CONCIENCIA

ADAPTABILIDAD

COMPARTIR LA
INFORMACION

CONSISTENCIA

- Buscar el involucramiento (+ Compromiso en todos los niveles)
- Empoderar y solicitar rendición de cuenta en temas EHS – y usarlo como eje del cambio.
- Promover los buenos hábitos
- Trabajar de la mano con RRHH (Adaptabilidad – mejora continua)
- Ser consistentes en los actos y los mensajes.
- Monitorear los resultados y tendencias.
- Reconocer los logros





Gracias para su atención.