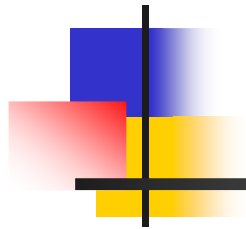


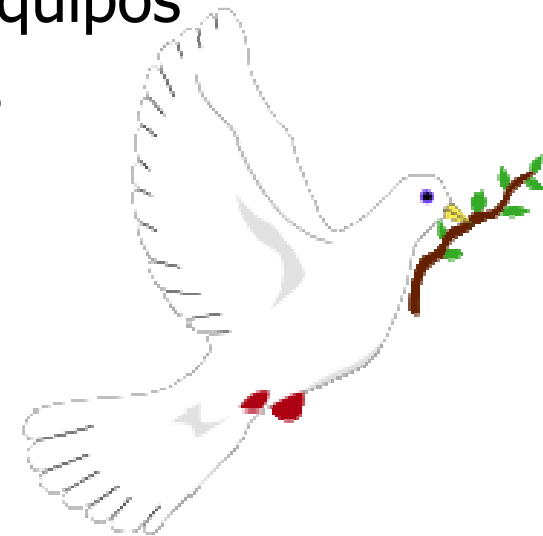
La Seguridad y Salud Laboral de las Empresas en un marco de Cultura de Paz



Gonzalo Pérez Petersen

Abogado - Coach Organizacional y de Equipos

Registro Inpsasel:N° MIR075299878





Introducción

- La Cultura del País y de la empresa.
 - La Cultura de Prevención.
 - Los Derechos y los Deberes.
 - La Cultura y el Régimen Jurídico.
 - La responsabilidad patronal vs. la laboral.



La Cultura en Seguridad y Salud Laboral

- La Cultura de la Negación.
- La Cultura Documental.
- La Cultura de Prevención.



Situación Actual de País

- Altísima Conflictividad política. Criminalidad y Violencia.
- Inseguridad Jurídica.
 - Marco Regulatorio Abundante.
 - Poca confianza en la justicia.
 - Excesiva supervisión y sanción
- Pérdida de Confianza del Estado en las Empresas Privadas.(expropiaciones y ocupaciones de empresas)
- Recesión Económica.



La Seguridad y Salud laborales en las Empresas

- Brecha en el cumplimiento de la Lopcymat.
- Poca o ninguna cultura de prevención.
- Resistencia a los cambios.
- Posiciones políticas y desconfianza mutua de los actores del sistema.(denuncia directa)
- Poco compromiso empresarial (cumplimiento estrictamente formal)
- Escasa formación en la materia.
- Carencia de profesionales formados.



¿Qué significa cultura de paz?

La Cultura de Paz es un esfuerzo generalizado para modificar mentalidades y actitudes para promover la paz. Implica transformar conflictos, prevenir aquellos que puedan engendrar violencia restaurando la paz y la confianza cuando acaba la guerra... su propósito se extiende a las escuelas y los lugares de trabajo, los parlamentos, las familias y los lugares de recreo.



VALORES, ACTITUDES, COMPORTAMIENTOS EN LA CULTURA DE PAZ

- ✓ **Respeto a la vida.**
- ✓ **Respeto de los derechos humanos.**
- ✓ **Compromiso de solución pacífica de conflictos.**
- ✓ **Desarrollo sostenible.**
- ✓ **Igualdad de derechos.**
- ✓ **Libertad de expresión, opinión e información.**
- ✓ **Adhesión a principios de libertad, justicia, democracia, aceptación del otro, solidaridad, cooperación, pluralismo, diversidad cultural y diálogo.**



La Cultura de Paz en el contexto de la Seguridad y Salud Laboral

- **LA VIDA E INTEGRIDAD.**
- **LA PREVENCIÓN.**
- **CAPACITACIÓN E INNOVACIÓN CONTÍNUA.**
- **PARTICIPACIÓN.**
- **AUTOCRÍTICA Y REVISIÓN CONTINUA.**
- RESPONSABILIDAD.
- RESPETO.
- SOLIDARIDAD.
- CONVIVENCIA.
- RESOLUCIÓN PACÍFICA DE LOS CONFLICTOS.
- PASIÓN.
 - Los 5 primeros están plasmados en la normativa, los azules coinciden con los de la Cultura de Paz.



Plan de Acción propuesto

- **1.- Obtención de Un Compromiso firme por parte de los órganos directivos de la empresa.**
 - Incorporar en la Política. “La gestión de la Seguridad y Salud Laboral en el marco de los valores, actitudes y comportamientos de la Cultura de Paz de las Naciones Unidas.”
 - Compromiso y apoyo contundente y transparente en materia de Seguridad y Salud Laboral.
 - Establecimiento de mecanismos de premio y sanción por la gestión de seguridad y salud laboral.



Plan de Acción propuesto

- **2.- Revisión de las Descripciones de Cargos de los distintos Niveles de Supervisión.**
 - Incorporar en los roles y responsabilidades los aspectos de Seguridad y Salud Laborales.
 - Establecer en los mecanismos de evaluación, la gestión en materia de Seguridad y Salud Laborales.
 - Reforzar la capacitación en materia de Seguridad y Salud Laboral.
 - Dar herramientas para la facilitación de estos procesos.
 - Énfasis en los representantes del patrono y miembros del SSST. (formarlos y habilitarlos)



Plan de Acción propuesto

- **3.- Mejorar la gestión de los Comités de Seguridad y Salud Laborales, mediante el uso de herramientas de Coaching de equipos.**
 - Incorporar a su gestión, los valores, actitudes y comportamientos propios de una Cultura de Paz.
 - Incorporar Herramientas que le permitan actuar como un equipo de alto desempeño. Comunicación, manejo de compromisos (promesas), resolución de conflictos, etc.
 - Capacitarlos para el efectivo cumplimiento de sus competencias y facultades.



Plan de Acción propuesto

- **4.- Expandir el proyecto del Comité a los demás equipos de trabajo o comités internos de la empresa.**
 - Incorporar la Cultura de Paz a sus actuaciones.
 - Capacitarlos en materia de Seguridad y Salud Laboral.
 - Sumarlos a los planes y programa en la materia.



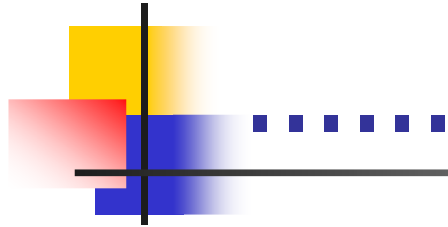
Plan de Acción propuesto

- **5.- Creación de un equipo de facilitadores internos y externos alineados al proyecto.**
 - Determinación de los empleados con capacidades y conocimientos claves para la facilitación.
 - Determinación de los facilitadores externos.
 - Formarlos en Cultura de Paz.
 - Dar y nivelar su capacitación en materia de seguridad y salud laboral.
 - Certificarlos ante el Inpsasel y Anuv y Centrounesco. (en proyecto)

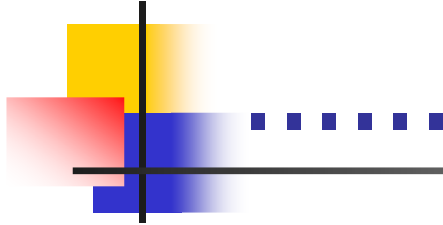


Comité de Seguridad y Salud Laboral: Metodología

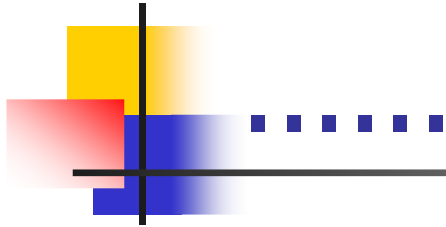
- Una vez obtenido el apoyo de la Directiva:
- **1.-** Presentación del proyecto al Comité.
- **2.-** Realización del taller “La Comunicación en los Comités de Seguridad y Salud Laboral y la Cultura de La Paz.”, al Comité de Seguridad y Salud Laboral, que incluye una presentación acerca de la Cultura de Paz y su vinculación con la seguridad y salud laborales; Los Actos Lingüísticos, Lenguaje, La Escucha y Las Promesas.
- Esta actividad va a realizarse con una metodología teórico práctica, en la que se intercalan contenidos teóricos con actividades prácticas. (sensibilización -información)
(información – actividad práctica)



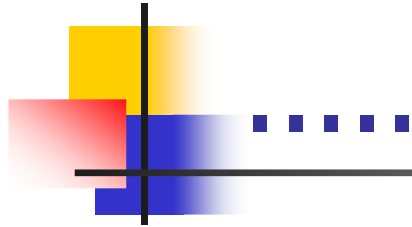
- 3.- Al final de la presentación se va a realizar una dinámica por grupos para determinar con vista a los conocimientos adquiridos en el taller la elaboración de un marco normativo que regule el funcionamiento interno del Comité (Calendario, horarios, roles de cada quien, normas para las deliberaciones, etc.). Esto quedará registrado como un compromiso.



- **4.- Etapa de seguimiento:**
- En esta etapa será necesario un coach de equipo que asista a cuantas reuniones ordinarias del Comité considere pertinente. Al término de ellas, sus miembros harán la evaluación de la reunión con base a los compromisos asumidos y las acciones para cerrar las brechas.



- **5.- Informe Inicial (luego de la 1a. Reunión):**
- Se hará un informe, con base a las entrevistas personales y la evaluación inicial del equipo de trabajo (Comité) y estableciendo el "status" a ese momento de los indicadores de desempeño.



■ **6.- Evaluación Final**

- El mismo Comité determinará los logros alcanzados y acciones adicionales de mejora. Se hará un informe final que contenga el comparativo entre el “status” inicial y el final del equipo de trabajo.



Actuación del Coach

- La actuación será de Acompañamiento al Equipo con la finalidad de:
 - Que los participantes del proyecto logren:
 - Dominio de Distinciones y manejo de herramientas (cultura de paz y competencias conversacionales, el manejo de las promesas y resolución de conflictos).
 - Determinen sus quiebres (necesidades de cambio).
 - Definan sus metas de cambio.
 - Determinen su plan de acción, plazo e indicadores de resultado.
 - Logren la madurez del equipo.
 - Sean factor multiplicador de sus aprendizajes.



Conclusión

- **La incorporación de la Cultura de Paz en la gestión de las empresas y en especial en lo que respecta a la Seguridad y Salud Laboral, propicia la mejora de las relaciones obrero patronales y mejora el ambiente laboral, creando un vínculo de identificación y de compromiso con la empresa en aras de una mayor eficiencia y productividad.**

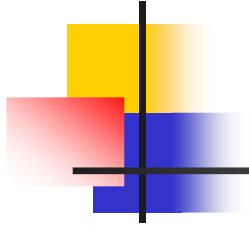


Gracias



***“No hay camino
para la paz, la paz
es el camino.”***

Mahatma Gandhi



Gonzalo Pérez Petersen.

E-mail: gonpepe2@gmail.com

Teléfonos: (212) 2783111

(0414) 1293263