

Conciencia y Liderazgo

Ana Olima – Pan American (aolima@pan-energy.com)
Carolina Minati – Pan American (caminati@pan-energy.com)
Bernabé Zalazar – Pan American (bzalazar@pan-energy.com)
Hector Miranda – Pan American (hmiranda@pan-energy.com)

SINOPSIS

- Proceso sistemático para ejercer el control de la comprensión y utilización de las herramientas de Salud, Seguridad, Higiene y Ambiente (SSA) para mantener libre de accidentes nuestros lugares de trabajo y volver a los hogares como llegamos al trabajo.
- Minimizar el impacto ambiental en nuestras operaciones evitando la contaminación, optimizando los recursos y conservando toda fuente natural de energía.
- Mejorar continuamente nuestro compromiso en seguridad, salud y ambiente a través de un efectivo proceso de Concientización y Liderazgo mediante identificación personalizada y puntuación individual de desempeño tanto en competencias técnicas como actitudinales.
- Demostrar a todo el grupo de trabajo (contratistas) como ellos pueden influenciar positivamente en maximizar el desempeño en SSA trabajando además en inculcar el sentido de pertenencia.
- Ganar la confianza de los operarios conociéndolos mediante comunicaciones abiertas de la política de trabajo y herramientas de trabajo para construir una fuerte y creíble relación con ellos.
- Promover la integración del Sector Pulling, guiar y comprometer al grupo de trabajo para alcanzar las metas y objetivos.
- Ejercer Liderazgo logrando el trabajo en equipo con la finalidad de eliminar desvíos críticos.
- La tarea de control y seguimiento hace que se logre establecer la cultura de trabajo seguro en los integrantes de los equipos de Pulling.
- La base del proceso es el conocimiento y aplicación de las reglas de oro, el comportamiento en Seguridad, la confección de Soc's (Observaciones de Seguridad), la revisión de ATS (análisis de tarea segura), el cumplimiento de los procedimientos mediante la transferencia de conocimientos técnicos, el seguimiento de acciones de auditorías o incidentes y el control de la evolución de la eficiencia.
- Los líderes son responsables de detectar falencias y virtudes de sus operarios y demostrar su mejor comportamiento respecto a SSA mediante una clara definición de roles y responsabilidades, suministrando los recursos necesarios, y efectuando la medición, revisión y mejoramiento continuo del desempeño.
- El desempeño de los líderes se evalúa teniendo en cuenta los objetivos mensuales y también basándose en las referencias recibidas de sus pares.
- Se lleva a cabo el feedback individual semanalmente del cuál surgen cambios correctivos de los resultados obtenidos basados en que “Se obtiene el nivel de Seguridad que se demuestra querer alcanzar”.

INTRODUCCION

Con el objetivo de minimizar incidentes en las operaciones de PULLING, aplicamos una herramienta de gestión de Conciencia y Liderazgo que evalúa individualmente conocimientos y aplicación de reglas de oro, estándares de SSA y operativos, análisis de riesgos y comportamientos de las personas. Este proceso permitió detectar desvíos, establecer planes de cumplimiento, disminuir incidentes y además valorar emociones y actitudes.

DESARROLLO

Situación inicial:

Nos vimos en la necesidad de hacer algo más...

Las estadísticas de incidentes mostraban que los resultados de la gestión no nos acompañaban eficientemente al momento, teníamos un promedio de 8 incidentes mensuales.

La ocurrencia de los mismos nos llevo a buscar nuevas alternativas para descubrir y conocer como evolucionan las personas utilizando y aplicando las herramientas de la organización con la finalidad de llegar a nuestro Objetivo de minimizar al máximo los accidentes. (“0 accidente”).

Conciencia y Liderazgo

Ana Olima – Pan American (aolima@pan-energy.com)
Carolina Minati – Pan American (caminati@pan-energy.com)
Bernabé Zalazar – Pan American (bzalazar@pan-energy.com)
Hector Miranda – Pan American (hmiranda@pan-energy.com)

A partir de esto se visualiza la Oportunidad de Mejora de realizar tareas de control y seguimiento mediante el liderazgo personalizado, concientizando de manera individual y de esta manera lograr establecer la cultura de trabajo seguro, mejorar el desempeño de los integrantes de los equipos de Pulling obteniendo los resultados deseados. Luego del trabajo realizado logramos bajar las tendencias de ocurrencia de eventos.

ACCIONES IMPLEMENTADAS POR LA OPERADORA

- ✓ Auditorias Gerenciales
 - ✓ Auditorias Programadas y No programadas
 - ✓ Salidas de Campo (Soc's)
 - ✓ Reuniones Mensuales de Torres inter-empresariales.
 - ✓ Capacitaciones por parte de la Inspección hacia compañías de Torres.
 - ✓ Stand Down de Equipos
- ...y NUESTRA HERRAMIENTA DE GESTION...**



Conciencia y Liderazgo

Ana Olima – Pan American (aolima@pan-energy.com)
Carolina Minati – Pan American (caminati@pan-energy.com)
Bernabé Zalazar – Pan American (bzalazar@pan-energy.com)
Hector Miranda – Pan American (hmiranda@pan-energy.com)

COMO NACIO ?

...partiendo de la Base de que las personas son un factor fundamental para el éxito de la Organización!

Se realizaron:

- ✓ Cursos de Liderazgo desarrollados por BP.
- ✓ Talleres de Liderazgo dictados por el INSTITUTO CALIFICADO.

...OBJETIVO: TOMA DE CONCIENCIA Y COMPRENSION ACERCA DEL ROL DEL LIDER.

Los protagonistas del trabajo y de la obtención de los resultados son:



QUIENES PARTICIPAN ?

...TODO EL GRUPO DE PULLING

Conciencia y Liderazgo

Ana Olima – Pan American (aolima@pan-energy.com)
Carolina Minati – Pan American (caminati@pan-energy.com)
Bernabé Zalazar – Pan American (bzalazar@pan-energy.com)
Hector Miranda – Pan American (hmiranda@pan-energy.com)

Metodología utilizada

Se comenzó a utilizar la herramienta de Conciencia y Liderazgo en Seguridad en Noviembre 2007, se trabajaron varios meses pero sin obtener los resultados esperados. Durante el año 2008 se brindaron capacitaciones en Liderazgo y luego de distintas búsquedas de mejoras comenzamos a visualizar un gran compromiso el cuál quedó demostrado en los resultados obtenidos a partir de Octubre del 2008.

Con este proceso cambiamos la tendencia negativa incidentes al lograr el convencimiento de todo el grupo de que las cosas no cambian si no hacemos algo distinto.

La base del proceso es el logro del conocimiento y aplicación de las reglas de oro, el comportamiento en Seguridad, la confección de Soc's (Observaciones de Seguridad), la revisión de ATS (análisis de tarea segura), el cumplimiento de los procedimientos mediante la transferencia de conocimientos técnicos, el seguimiento de acciones de auditorias o incidentes y el control de la evolución de la eficiencia.



Se realizan Reuniones Semanales en donde los Supervisores exponen los hallazgos y en conjunto con el grupo de trabajo se busca mejorar las situaciones débiles y afianzar las buenas conductas.

Conciencia y Liderazgo

Ana Olima – Pan American (aolima@pan-energy.com)
Carolina Minati – Pan American (caminati@pan-energy.com)
Bernabé Zalazar – Pan American (bzalazar@pan-energy.com)
Hector Miranda – Pan American (hmiranda@pan-energy.com)



Planillas de metodología Utilizada

Se completan una serie de planillas que conforman la base y gestión del proceso para identificación y trazabilidad de las observaciones realizadas.

Conciencia y Liderazgo

Ana Olima – Pan American (aolima@pan-energy.com)
 Carolina Minati – Pan American (caminati@pan-energy.com)
 Bernabé Zalazar – Pan American (bzalazar@pan-energy.com)
 Hector Miranda – Pan American (hmiranda@pan-energy.com)

Reglas de Oro

Datos del Equipo y Responsable

N°EQUIPO: 4074

FECHA: 20/07/2008

COMPAÑÍA: DLS

SUPERVISOR PAE: MANSILLA RICARDO

CONOCIMIENTOS Y APLICACIÓN DE LAS 8 REGLAS DE ORO

					Puntaje	
	FECHA DE APLICACIÓN	REGLA DE ORO APLICADA	RESULTADO	COMENTARIOS CON NOMBRES ESPECIFICOS	Valor %	% Cumplimiento
TURNO 1						
HUEICHA, A	23/07/2008	SEGURIDAD VIAL	4	ES CLARO Y PARTICIPATIVO	6.25%	6.25 %
AGUIRRE, F	23/07/2008	MANEJO DEL CAMBIO	3	CONOCE EL OBJETIVO		
GONZALES, R	23/07/2008	PERMISO DE TRABAJO	4	TIENE CLARO EL OBJETIVO		
SANCHES, J	23/07/2008	ASLAMIENTO DE ENERGIA	2	CONOCE EL OBJETIVO		
MIRANDA, P	23/07/2008	TRABAJO EN ALTURA	3	COMPRENDE LAS REIGLAS		
TURNO 2						
					6.25%	0.00 %
TURNO 3						
					6.25%	
TURNO 1/3						
					6.25%	
OTROS					25%	6.25%
Resultados: 1=MUY MAL - 2=MAL - 3=BUENO - 4 MUY BUENO						

Conciencia y Liderazgo

Ana Olima – Pan American (aolima@pan-energy.com)
 Carolina Minati – Pan American (caminati@pan-energy.com)
 Bernabé Zalazar – Pan American (bzalazar@pan-energy.com)
 Hector Miranda – Pan American (hmiranda@pan-energy.com)

Aplicación de SOC'S

Datos del Equipo y Responsable

N°EQUIPO: 4074 FECHA: 17/07/2008
 COMPAÑÍA: DLS
 SUPERVISOR PAE: MANSILLA RICARDO

COMPORTAMIENTO EN SEGURIDAD & SOC's

	COMENTARIOS	Puntaje	
		Valor %	% Cumplimiento
TURNO 1		6.25%	0.00 %
TURNO 2	EN REUNIONES SIEMPRE DESPUES DE LEER EL ATS REPARTEN FUNCIONES Y ROLES LE HACEN VER AL PERSONAL MAS INEXPERTO EL RIESGO EXISTENTE EN CADA MANIOBRA.	6.25%	6.25 %
TURNO 3	Comentarios del Responsable del Equipo acerca de la Aplicación de SOC'S en cada Turno.	6.25%	
TURNO 1/3	Cantidad de SOC's cargadas	6.25%	
SOCs	Sumatoria del Puntaje	25%	6.25%
	Cantidad de SOC's (cargadas en Tr@ction) 10		

Conciencia y Liderazgo

Ana Olima – Pan American (aolima@pan-energy.com)
 Carolina Minati – Pan American (caminati@pan-energy.com)
 Bernabé Zalazar – Pan American (bzalazar@pan-energy.com)
 Hector Miranda – Pan American (hmiranda@pan-energy.com)

Aplicación de ATS y PRP

Datos del Equipo y Responsable

N° EQUIPO: 74 FECHA: 20/07/2008
 COMPAÑÍA: DLS
 SUPERVISOR PAE: MANILLA RICARDO

APLICACIÓN ATS					
PARTICIPACIÓN EN LECTURA DE ATS					Puntaje
FECHA	TURNO	EQUIPO	TEMA	COMENTARIOS	Valor %
20/07/2008	1		MONTAJE DE EQUIPO	SE DA LECTURA DEL ATS CON EL GRUPO DE TRABAJO SE TOMA COMO REFERENCIA DIMENSIONES DE LA LOCACION Y ESTADO POR ENCONTRARCE UNA LAGUNA DE AGUA.	6.25%
20/07/2008	2		SACADO DE V/B	SE APLICAN LOS PROCEDIMIENTOS DE SEGURIDAD CORRESPONDIENTES A LA CIA.	6.25%
20/07/2008	3		MONTAJE DE BOP	SE DA REFERENCIA A LEVANTAMIENTO DE CARGAS Y AISLAMIENTO DE ENERGIA HIDRAULICA. TOMANDO TODOS LOS RECAUDOS NECESARIOS.	6.25%
20/07/2008	4		BAJADO DE V/B	SE DA LECTURA DEL ATS, Y SE DEVATE CON EL TURNO MEJORAS CONTINUAS	6.25%
Comentario del Responsable sobre Aplicación de ATS					25%
POLITICAS DE PROCEDIMIENTOS DE LA COMPAÑIA DE SERVICIO					Puntaje
ANALISIS DE NORMAS Y PROCEDIMIENTOS CON JEFE DE EQUIPO - ENCARGADO DE TURNO					Valor %
FECHA	TURNO	EQUIPO	DOCUMENTO	COMENTARIOS	% Cumplimiento
20/07/2008	1		PE-09-TP-01/01	EL PROCEDIMIENTO ES BASTANTE AMPLIO E LO QUE MONTAJE DE EQUIPO SE REFIERE.	6.25%
20/07/2008	2		PG-15TP-10	SE REVISY COMPARA CON LOS PUNTOS REFERIDOS AL ATS.	6.25%
20/07/2008	3		PG-09-TP-04	ES MUY AMPLIO PARA QUE SE ENTIENDA DE CÓMO TOMAR TODOS LOS RECAUDOS NECESARIOS EN SEGURIDAD	6.25%
20/07/2008	4		PG-15-TP-10	SE HABLA CON EL TURNO CUALES SON SUS CONOCIMIENTO DEL PROCEDIMIENTO Y COMO SE PODRIA MEJORAR.	6.25%
Comentario del Responsable sobre Procedimientos					25%

Puntaje Obtenido

Puntaje Total

ITEMS EVALUADOS	Valores
REGLAS DE ORO Y APLICACION	6.25%
SEGURIDAD & SOC	6.25%
APLICACIÓN ATS	25.00%
PROCEDIMIENTOS	25.00%
PUNTAJE TOTAL	62.50%

Se obtiene automáticamente el **Puntaje Total** de las tres Planillas

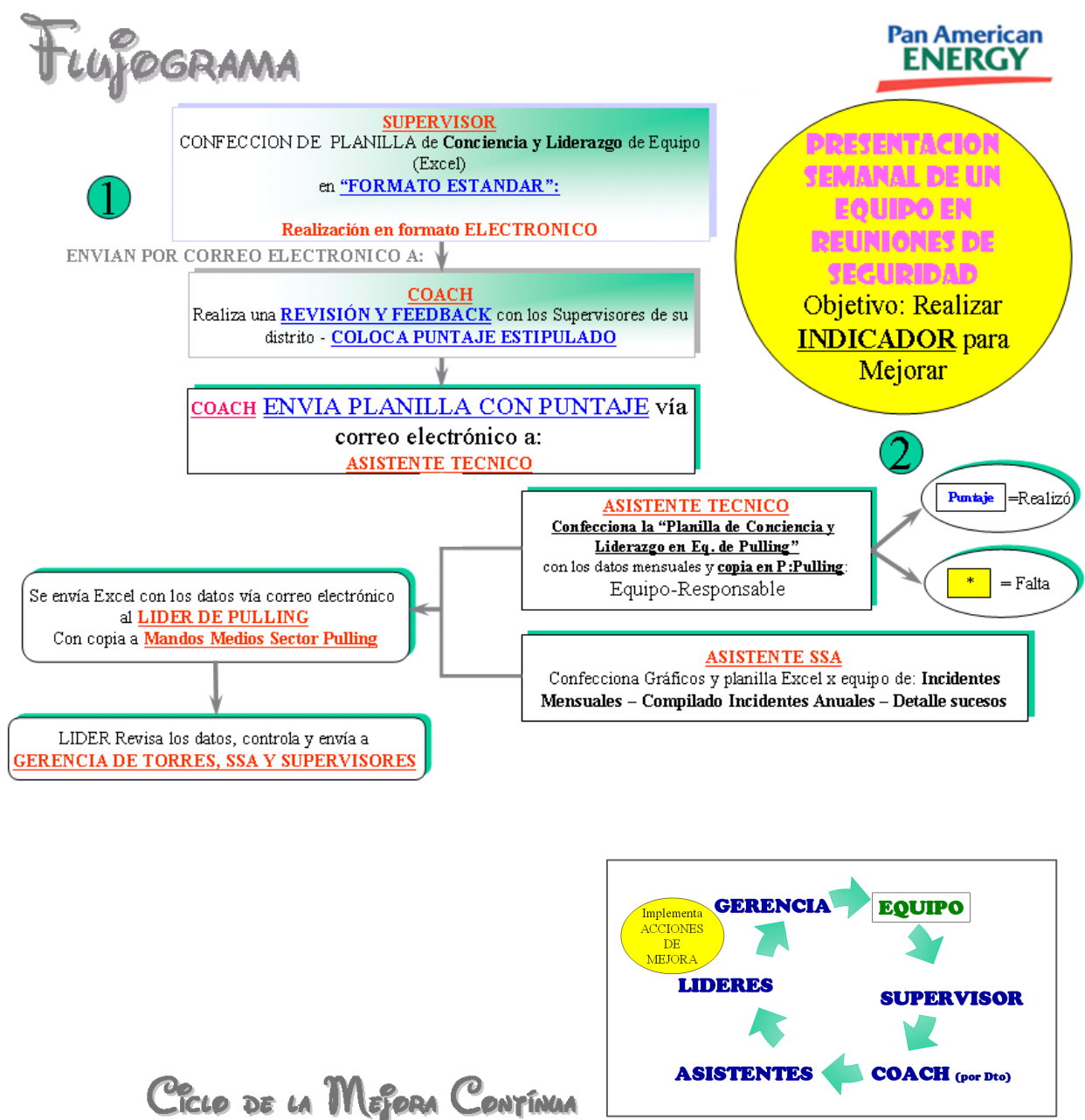
Conciencia y Liderazgo

Ana Olima – Pan American (aolima@pan-energy.com)
Carolina Minati – Pan American (caminati@pan-energy.com)
Bernabé Zalazar – Pan American (bzalazar@pan-energy.com)
Hector Miranda – Pan American (hmiranda@pan-energy.com)

Situación mejorada

Los líderes son responsables de detectar debilidades y fortalezas de sus operarios y demostrar su mejor comportamiento respecto a SSA mediante una clara definición de roles y responsabilidades, suministrando los recursos necesarios, y efectuando la medición, revisión y mejoramiento continuo del desempeño.

Se utilizan distintos indicadores para revelar los datos que son identificados y mostrar los resultados obtenidos en planillas con las cuáles se puede hacer un seguimiento exhaustivo y minucioso de cómo estamos y detectar las oportunidades de mejora.



Conciencia y Liderazgo

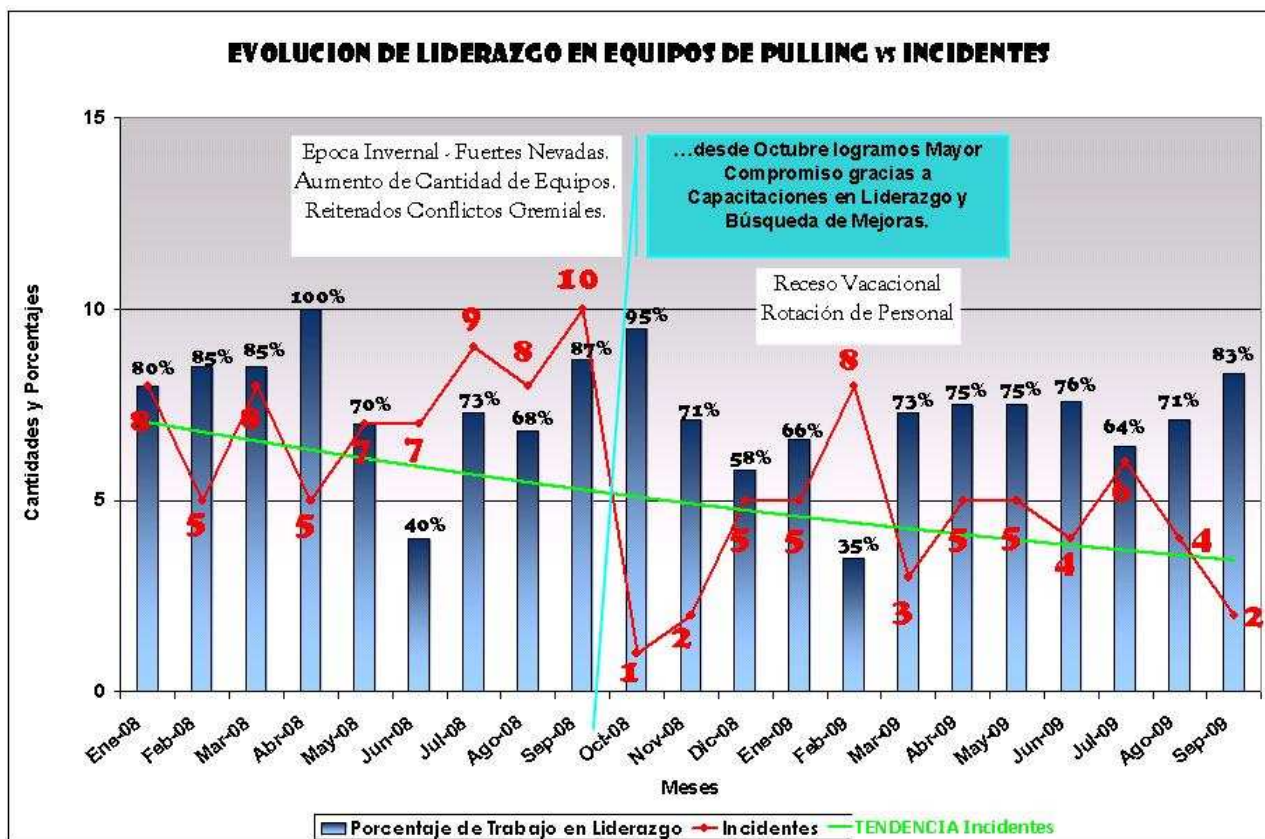
Ana Olima – Pan American (aolima@pan-energy.com)
Carolina Minati – Pan American (caminati@pan-energy.com)
Bernabé Zalazar – Pan American (bzalazar@pan-energy.com)
Hector Miranda – Pan American (hmiranda@pan-energy.com)

El desempeño de los líderes se evalúa teniendo en cuenta los objetivos mensuales y también basándose en las referencias recibidas de sus pares.

Se lleva a cabo el feedback individual semanalmente en las Reuniones de Seguridad del Sector, del cuál surgen cambios correctivos de los resultados obtenidos basados en que “Se obtiene el nivel de Seguridad que se demuestra querer alcanzar”.

Mejoramos continuamente nuestro compromiso en seguridad, salud y ambiente a través del efectivo proceso de Concientización y Liderazgo mediante identificación personalizada y puntuación individual de desempeño tanto en competencias técnicas como actitudinales.

CONCLUSIONES



Los índices de frecuencias a continuación presentados demuestran como la tendencia ha disminuído.

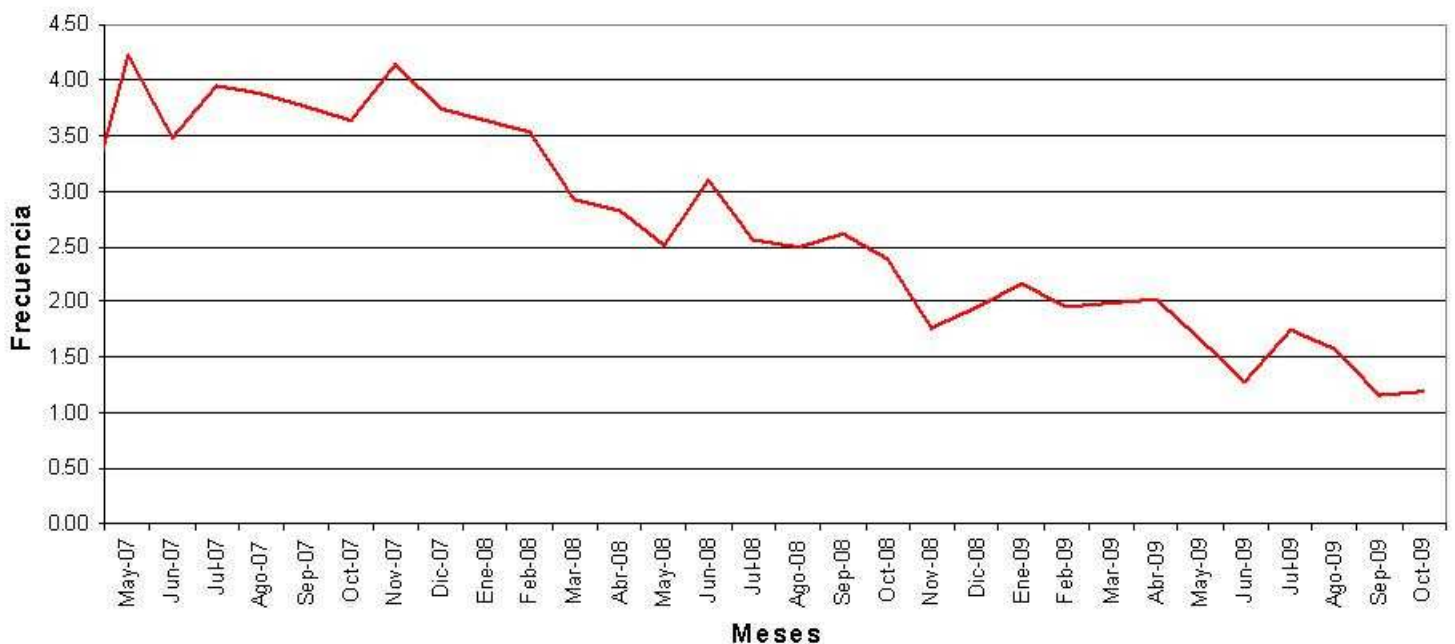
Conciencia y Liderazgo

Ana Olima – Pan American (aolima@pan-energy.com)
Carolina Minati – Pan American (caminati@pan-energy.com)
Bernabé Zalazar – Pan American (bzalazar@pan-energy.com)
Hector Miranda – Pan American (hmiranda@pan-energy.com)



DATOS ESTADISTICOS

Frecuencias de Accidentes Registrables Pulling



A partir de Octubre de 2008 minimizamos los incidentes en nuestras operaciones optimizando los recursos mediante la herramienta de Conciencia y Liderazgo en Seguridad.

Demostramos a todo el grupo de trabajo (contratistas) como ellos pueden influenciar positivamente en maximizar el desempeño en SSA trabajando además en inculcar el sentido de pertenencia.

Ganamos la confianza de los operarios conociéndolos mediante comunicaciones abiertas de la política de trabajo y herramientas para construir una fuerte y creíble relación con ellos.

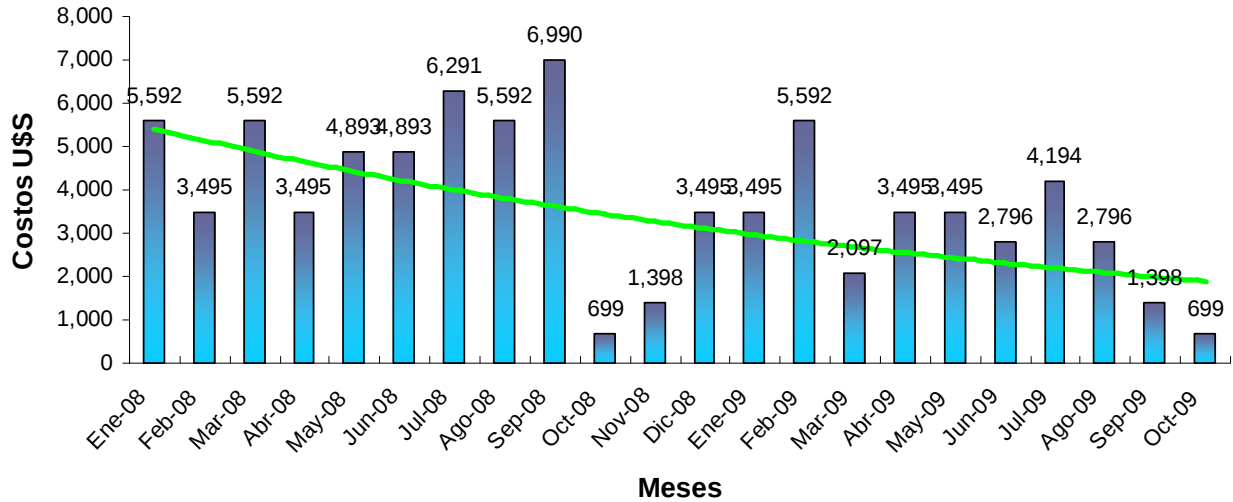
Promovimos la integración del Sector Pulling, guiar y comprometer al grupo de trabajo para alcanzar las metas y objetivos.

Ejerciendo Liderazgo logramos el trabajo en equipo.

Conciencia y Liderazgo

Ana Olima – Pan American (aolima@pan-energy.com)
 Carolina Minati – Pan American (caminati@pan-energy.com)
 Bernabé Zalazar – Pan American (bzalazar@pan-energy.com)
 Hector Miranda – Pan American (hmiranda@pan-energy.com)

Pérdidas (U\$) x horas Stand By x Accidentes 2008-2009



2008/2009			Costo U\$
Mes	Cantidad de Incidentes	Horas Perdidas	Hs Stand By (1 hora U\$ 233)
Ene-08	8	24	5,592
Feb-08	5	15	3,495
Mar-08	8	24	5,592
Abr-08	5	15	3,495
May-08	7	21	4,893
Jun-08	7	21	4,893
Jul-08	9	27	6,291
Ago-08	8	24	5,592
Sep-08	10	30	6,990
Oct-08	1	3	699
Nov-08	2	6	1,398
Dic-08	5	15	3,495
Ene-09	5	15	3,495
Feb-09	8	24	5,592
Mar-09	3	9	2,097
Abr-09	5	15	3,495
May-09	5	15	3,495
Jun-09	4	12	2,796
Jul-09	6	18	4,194
Ago-09	4	12	2,796
Sep-09	2	6	1,398
Oct-09	1	3	699
Total U\$			82,482

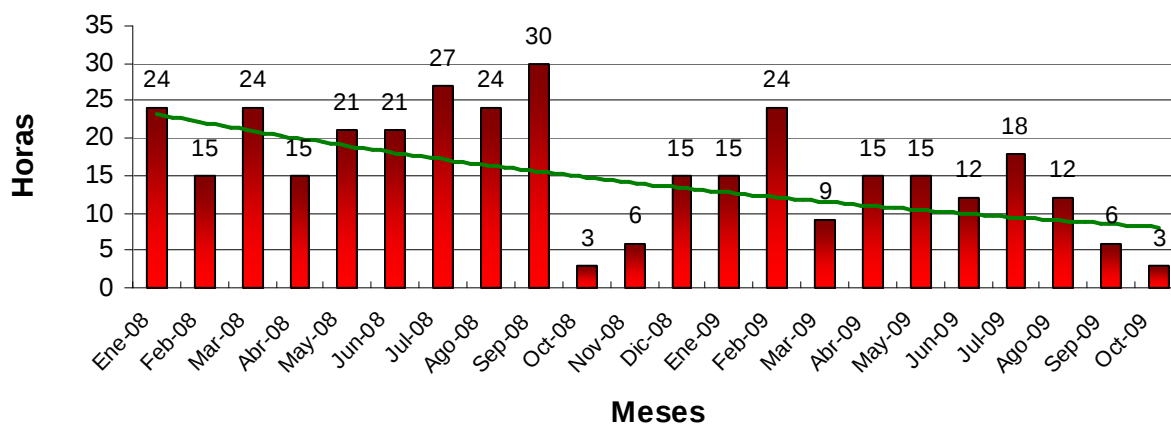
Este valor representa la pérdida por las hs de equipo parado, Luego debemos sumarle el costo asociado con los días caídos, gastos médicos, seguros, indemnizaciones, reemplazos, investigaciones, etc. Con la aplicación de Conciencia y Liderazgo se observa claramente la disminución de los accidentes, de los costos y el objetivo de Mantener la integridad de las personas.

Total hs perdidas en la operación	2008	2009
Horas	225	129
U\$	52,425	30,057

Conciencia y Liderazgo

Ana Olima – Pan American (aolima@pan-energy.com)
 Carolina Minati – Pan American (caminati@pan-energy.com)
 Bernabé Zalazar – Pan American (bzalazar@pan-energy.com)
 Hector Miranda – Pan American (hmiranda@pan-energy.com)

Horas Perdidas x Accidentes 2008-2009



■ Horas Perdidas — Potencial (Horas Perdidas)

2008/2009		2008/2009
Mes	Cantidad de Incidentes	Horas Perdidas
Ene-08	8	24
Feb-08	5	15
Mar-08	8	24
Abr-08	5	15
May-08	7	21
Jun-08	7	21
Jul-08	9	27
Ago-08	8	24
Sep-08	10	30
Oct-08	1	3
Nov-08	2	6
Dic-08	5	15
Ene-09	5	15
Feb-09	8	24
Mar-09	3	9
Abr-09	5	15
May-09	5	15
Jun-09	4	12
Jul-09	6	18
Ago-09	4	12
Sep-09	2	6
Oct-09	1	3

En la actualidad debido al avance de los temas tratados se produjo un cambio en el proceso para abordad nuevos temas como los que muestran la planilla a continuación detallada. El objetivo del mismo es seguir avanzando en el Proceso y utilizar la herramienta para la Mejora Continua incluyendo temas como por ejemplo Preservación del Medio Ambiente y Disposición de Residuos.

Conciencia y Liderazgo

Ana Olima – Pan American (aolima@pan-energy.com)
 Carolina Minati – Pan American (caminati@pan-energy.com)
 Bernabé Zalazar – Pan American (bzalazar@pan-energy.com)
 Hector Miranda – Pan American (hmiranda@pan-energy.com)



MEDIO AMBIENTE - CONCIENTIZACIÓN ÉPOCA VACACIONAL

Nº EQUIPO: _____ MES: _____ **Datos del Equipo y Responsable**

COMPañía: _____

SUPERVISOR PAE: _____

MEDIO AMBIENTE					Puntaje		
TURNO	CUMPLIMIENTO del Modelo de Ecologización de Equipos de Pulling	GESTION DE RESIDUOS		% de Cumplimiento del Cronograma anual de Capacitaciones de PAF	OBSERVACIONES	Valor %	% Cumplimiento
		CLASIFICACION	PLANILLA DE CONTROL DE GENERACION DE RESIDUOS				
Turno 1						6.25%	
Turno 2						6.25%	
Nueva Modalidad a Implementar						6.25%	
Turno Relevó						6.25%	
Referencias Cronograma de Capacitaciones: 0%: NO CUMPLE - 25%: REGULAR - 50%: CUMPLE LA MITAD - 75%: REGULAR+ - 100%: CUMPLE						TOTAL	0.00%

CONCIENTIZACION EPOCA VACACIONAL Temas: Descanso Saludable - Alcohol y Drogas					Puntaje	
TURNO	Capacitación y Seguimiento del Plan	OBSERVACIONES			Valor %	% Cumplimiento
		Turno 1				
Turno 2				6.25%		
Turno 3				6.25%		
Turno Relevó				6.25%		
Equivale en Observaciones: Se realizan las Capacitaciones de la campaña vacacional?, Quién participa?, La contratista tomó acción sobre el tema?, Realizan alguna otra actividad además del Plan propuesto por el sector PULLING?					TOTAL	0.00%

¿Qué aprendimos?

Ser Líder es ser capaz de tomar el pulso emocional de un grupo y lograr resultados adecuados para la organización. Marca una gran diferencia para los trabajadores y el rendimiento de la empresa. Las cosas no cambian si siempre hacemos lo mismo.

Este proceso puede ser aplicado en todos los sectores donde la persona es el actor principal de la actividad.

Logramos el compromiso de las personas para promover la iniciativa propia y no perder el sentido de responsabilidad laboral y de propiedad.

Crear armonía entre los integrantes del equipo (propios y contratados) logra una comunicación efectiva y evita condiciones inseguras.

Es un hecho cada vez mas reconocido que la gente constituye un factor fundamental para el éxito Empresarial.

YA TENEMOS UNA PUERTA ABIERTA...
TODAVIA NOS QUEDA MUCHO POR HACER...!!!