

POLITICA DE AUTORIDAD PARA INTERRUMPIR UN TRABAJO

Autor:

Daniel Omar Aquino

Claudio Sebastián Ciampa

Cesar Speranza

e-mail: daniel.aquino@dls-argentina.com.ar

e-mail: claudio.ciampa@dls-argentina.com.ar

e-mail: csperanza@dls-argentina.com.ar

Empresa: DLS Argentina Limited Sucursal Argentina

Sinopsis

Durante la el desarrollo de las actividades realizadas por DLS en los diferentes yacimientos y luego del análisis de varios incidentes se llego a la conclusión luego de la investigación correspondiente que muchos de ellos se debían a que el personal no sentía el respaldo de la alta dirección en cuanto a detener las maniobras cuando el desarrollo de las mismas no eran realizadas en forma íntegra o existían desvíos significativos , también se identificó que los operarios frente a dudas o inquietudes no realizaban las consultas correspondientes a sus supervisores directos, tomando así decisiones unipersonales que derivaban en incidentes por no ser analizadas correctamente por la persona a cargo. El entorno laboral actual en la industria de torres se ha vuelto muy complejo y se debe hacer foco y trabajar mucho en lo actitudinal y no para las personas sino con las personas, eso motivo a la creación de esta Política.

Desarrollo

Fase I:

Se desarrollo una Política y dentro de la misma se establecieron 10 principios de Operación donde cada empleado si identifica la violación de alguno tiene el derecho y obligación de detener la tarea en forma inmediata y llamar al supervisor para evaluarla nuevamente y en forma conjunta poder tomar las medidas necesarias para asegurar la integridad en la operación.



Fase II:

Se difundió la misma realizando un taller de capacitación y concientización a todos el personal de las líneas de supervisión de todas las bases operativas en dicho taller estuvo el Presidente de la compañía y el VP de operaciones junto a los gerentes en cada una de las bases de la compañía, y se formó a mas de 200 Supervisores. Recolección de observaciones realizadas por el personal asistente al taller que son posibles situaciones para aplicar la Política.



Fase III:

Entrega a los Gerentes de cada Base de las observaciones realizadas por la gente y pedido de plan de acción local para controlar dichas situaciones. Entrega de las tarjetas de la vida, donde está descripto el compromiso de la alta gerencia y el aval dado para que frente a la decisión de Interrumpir una tarea, cada empleado tiene el total apoyo de la compañía. Junto con la tarjeta entregada, el empleado firma una notificación de la recepción/aceptación de la Política y el compromiso del cumplimiento de la misma en todo el ámbito de trabajo de la organización

El empleado que posee esta tarjeta tiene la autoridad y responsabilidad de intervenir y detener una tarea sin miedo a represalias cuando observe un acto inseguro o una condición insegura en el equipo o instalación de trabajo y/o cuando no se sienta seguro de que todos los riesgos están controlados y/o tenga dudas sobre los riesgos presentes en la tarea.

DETENGA EL TRABAJO y llame a su supervisor para analizar los riesgos de la tarea nuevamente.

Este es el compromiso que la ALTA GERENCIA DE DLS asume con Usted.



César Speranza
Gerente General



AUTORIDAD PARA INTERRUMPIR UN TRABAJO

**"Usted tiene el Derecho y la Obligación
de interrumpir un trabajo si el mismo
puede ocasionar un accidente"**

part of **Archer**

Certificado sobre el conocimiento de "Autoridad para Detener un Trabajo"

Archer



Yo, _____ he completado satisfactoriamente el entrenamiento sobre el conocimiento de la Política de **Autoridad para Interrumpir un trabajo**.

Yo me comprometo con el proceso de aplicación de "Política de Autoridad para interrumpir un trabajo" como una práctica clave y tomo el compromiso personal de intervenir y utilizar la **Autoridad para Detener un Trabajo** que me ha dado DLS **cuando crea que es inseguro**. Asimismo me comprometo a utilizar la **Aplicación de la Política de interrupción de Trabajo** profesionalmente, para que no se desvirtúe en el tiempo usándola de manera incorrecta o inadecuada.

_____ Fecha: _____

(Firma del empleado)

Private and Confidential 27



DLS Argentina Limited
Bursátil Argentina
part of Archer

Case Central
Goussard 587 - Piso 22
C1105A/B/C
Buenos Aires, Argentina
T +54 (1) 8122 2600
F +54 (1) 8122 2225
dls-argentina.com.ar
archerwall.com

Base..... de Noviembre de 2012

Estimado Colaborador,

Sr.

Asunto: Política de Autoridad para Interrumpir un Trabajo

Por medio del presente se hace entrega a Usted de la Política de Autoridad para Interrumpir un Trabajo, que se encuentra vigente en la compañía desde el 28-10-12. Junto a la Política también se le entrega una Tarjeta Personal en la cual está indicada la forma de proceder para aplicar esta Política y donde la alta Gerencia de DLS Archer manifiesta el compromiso con su aplicación.

Al recibir usted la misma, se compromete con el proceso de aplicación de Política de Autoridad para Interrumpir un Trabajo, como una práctica clave y compromiso personal de intervenir y utilizar la autoridad mencionada para Detener un Trabajo que le ha dado DLS Archer, cuando crea que es inseguro en su ámbito laboral.

Confiamos en su compromiso y profesionalismo al aplicar la misma como un Derecho y como una Obligación de manera que la misma no se desvirtue en el tiempo, usándola de manera incorrecta o inadecuada.

En caso de no poder aplicar esta política luego de haber agotado todas las instancias a su alcance, para poder hacerlo, o que por haber aplicado la misma se lo haya perjudicado de modo arbitrario, no dude en utilizar el "último" recurso de contactar al Vicepresidente de la empresa al siguiente email:
cesar.speranza@archerwall.com

Aprovecho la oportunidad, para saludarlo atentamente.

Gerente Base

Gerente Recursos Humanos Base

NOTA: Recibi y me comprometo con el uso profesional de la Tarjeta Personal y su aplicación.

Legajo del Empleado:

Fecha:

Firma del Empleado:



Fase IV:

Difusión de afiches, seguimiento de acciones propuestas por los Supervisores en los talleres desarrollados, devolución al personal de las estadísticas de aplicación de la Política en diferentes bases, reconocimientos al personal en aquellas interrupciones relevantes y no tanto, a fin de afianzar el uso de la política. Se determinó para no generar un nuevo documento, que el reporte de la aplicación de la política, sea a través de la tarjeta de observación preventiva y desde esta se evalúa mensualmente la cantidad/Calidad del uso.

Lo que nos permite focalizar/reforzar los desvíos, a fin de impulsar la correcta aplicación de la política.



Esta Política una vez implementada no puede desconocerse, por ende, nadie en la organización que protagonice un incidente puede decir que no tuvo la oportunidad de pararlo a tiempo. Los resultados de la aplicación de la misma son altamente favorables y este verdadero cambio de paradigma en la industria de Perforación, Work Over y Pulling y Operaciones especiales.

Conclusiones:

El hecho de dar la autoridad a cada uno de los empleados de la compañía a detener una maniobra o tarea insegura es un verdadero cambio de paradigma en la industria de compañías de torres, dado que cada empleado luego de la implementación de la Política debe interrumpir la maniobra y comunicar a sus supervisores inmediatos de esta situación dándole la posibilidad de analizar nuevamente cada etapa de la tarea y poniendo al grupo de trabajo a re analizar los riesgos presentes, a su vez involucra a todos los niveles de la organización dado que para aquellos casos complejos quienes definen las acciones a seguir son los responsables máximo de cada operación y en caso de no tomar las acciones y no cumplir con los 10 principios enunciados en la Política da lugar a las sanciones disciplinarias por no cumplir una política de la organización.

Esta política ha dado o ha devuelto al personal la posibilidad de volcar toda su experiencia en la evaluación de riesgos y al ser ellos los especialistas de cada maniobra a realizar tienen la responsabilidad de hacerlo bien y el grupo Gerencial de soporte y brindar todas las herramientas y apoyo necesario para asegurar una operación íntegra en todos sus aspectos.

RECONOCIMIENTO: REPORTAR SUSPENSIÓN DE TAREAS

Un ejemplo de conciencia en seguridad



El equipo de Pulling DLS 61 detuvo una tarea ante una situación de riesgo. Un acto para ser imitado por todos. El apoyo de la gerencia, clave en el proceso.

Detectar que se está realizando una acción en condiciones peligrosas y suspender la tarea es un eje central para alcanzar un modo de trabajo seguro.

Que las personas comprendan y se sientan con autoridad para hacer esto fortalece la Cultura en Seguridad y evita accidentes donde pueda lesionarse un compañero.

El personal del equipo de Pulling DLS 61 es un gran ejemplo de responsabilidad y ha merecido el reconocimiento por haber aplicado la Política de Suspensión de Tarea. En esta oportunidad se detectó a tiempo el daño que presentaba un equipo y la cuadrilla detuvo sus labores ante tal condición insegura.

La maniobra constaba de bajar un pescador para tubing. Cuando el enganchador, Juan Pablo

Fagúndez, subió al piso de enganche, detectó la torcedura del arco de chapón rebatible que afectaba al sistema de escape de piso de enganche. Entonces, se suspendió la tarea, se reparó el chapón y luego se continuó realizando la acción.

CON AUTORIDAD

"Tenemos una política de autoridad para interrumpir el trabajo, que se generó con el apoyo de gerencia de DLS", explica Jorge Vernet, jefe del equipo. Y agrega que si bien esta política no es nueva, antes había temor a represalias y no estaba claro cuándo podía aplicarse. "En DLS tuvimos varias reuniones por este tema y hoy contamos con un apoyo gerencial muy fuerte, que viene incluso desde la presidencia de la compañía", afirma Vernet. Es decir, en esta empresa, si hay que suspender una tarea, se lo hace. En palabras de Vernet: "No se trata de producir más derramando sangre".

El mensaje llegó a los trabajadores de todos los equipos: ante un peligro, prevalece la seguridad. "La gente está entendiendo y venimos aplicando todas las reglas sobre este tema", cuenta Vernet.

DLS felicitó y reconoció al turno completo del equipo 61 de Pulling por aplicar la política. Se trata, a su vez, de un mensaje claro para el resto de los grupos, ya que implica un fuerte compromiso por la seguridad. Un caso, y un contratista, que muestra conciencia y capacitación para evitar accidentes.

"El equipo 61 está conformado por personas con experiencia; todos tienen muchos años en la compañía. Actuaron muy bien y con seguridad ante esa situación", concluye Vernet.



Equipo 61 DLS

En el turno en el que ocurrió el incidente los integrantes del equipo eran:

Supervisor: Julián Benítez

Maquinista: Gastón Cárdena
Enganchador: Juan Pablo Fagúndez

Boca de piso: Rafael De Siza y Luis Santoro