Introducción

FERROGRUAS S.A.S, es una compañía de izaje y transporte extra pesado y extra dimensionado del sector hidrocarburos e industrial de Colombia; ha desarrollado un sistema integrado de gestión basado en las normas ISO, que le ha permitido abrirse camino en este competido sector. Dentro de sus proyectos más significativos y relevantes están las movilizaciones de taladros de perforación en los llanos orientales, allí desarrolla las actividades críticas de desarme–transporte–arme para la compañía Nabors Drilling (perforadora de pozo), Ecopetrol (operadora de pozo) y otras compañías: Halliburton, Globopetrol y ARL Colmena.

Figura 1. Miembros de Ferrogruas S.A.S del proyecto Ecopetrol–Nabors–Ferrogruas Apiay

Desde el 2013, Apiay es un epicentro de la perforación de pozos. La realidad es que la perforación petrolera es una cadena productiva que tiene muchos protagonistas y cada uno de ellos tiene monólogos y actividades compartidas que logran un desarrollo para Colombia.

El constante esfuerzo individual de las compañías que laboraron en esta importante cadena productiva, no daba abasto para garantizar en campo estándares HSEQ (seguridad, salud, ambiente y calidad por sus siglas en inglés); además del desequilibrio entre las relaciones de los diferentes actuantes, razones evidentes para intentar otras alternativas que garanticen que las

personas, el ambiente y el entorno permanezcan en condiciones dignas de calidad de vida y existencia.

Un grupo de soñadores e idealistas trabajadores del sector y afines a temas HSEQ (seguridad, salud, ambiente y calidad por sus siglas en inglés), plantean como objetivo integrar las empresas en un solo esfuerzo garantizando que el personal, el ambiente y el entorno se mantengan.

Figura 2. Miembros fundadores de Equipo de Vida Apiay.

Siendo partícipe de esta iniciativa, me he convertido en el narrador de una historia que nos llena de orgullo a las empresas participantes y a Colombia.

Metodología

Para el éxito de esta intervención que se denominó EQUIPO DE VIDA APIAY, se plantearon dos iniciativas:

La primera fue generar un clima laboral interempresarial que permitió una verdadera relación cordial y dinámica entre compañías. Consistió en una familiaridad con absoluto respeto, ética e idoneidad, generando visibilidad entre las diferentes empresas de la cadena productiva y convirtiendo esta estrategia en buena práctica a imitar en el resto del país.

Cabe resaltar que Ecopetrol (operadora de pozo) tiene un programa denominado “Barriles Limpios”, que es su iniciativa para mantener estándares en temas HSEQ (seguridad, salud, ambiente y calidad por sus siglas en inglés).

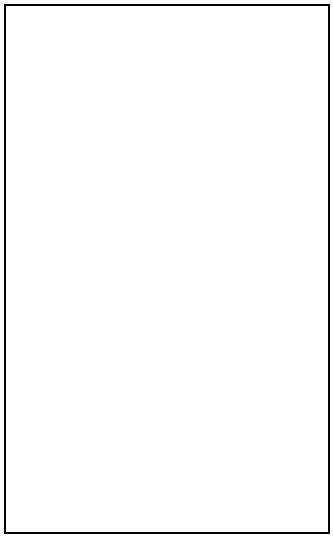

Figura 3. Barriles limpios Ecopetrol

No es un secreto en nuestro país que la operadora y perforadora tienen un status diferenciado del resto de las compañías intervinientes en la cadena; aquí radicó el primer quiebre positivo al proyecto de Equipo de Vida Apiay. Se planteó como piedra angular que para tener barriles limpios se deben tener servicios, transportes, izajes y movilizaciones limpias. Con reuniones que comprometieron a gerentes y directivos de primer nivel de las compañías intervinientes para limar asperezas y tener una relación cordial en el ámbito profesional. Cuando se estableció un ámbito de cordialidad a niveles gerenciales y se estableció la importancia del trabajo cooperativo con respeto entre las diferentes compañías, se dio paso a la segunda iniciativa.

Aunque lo anterior seguía siendo en el papel un adelanto significativo, se debía volcar en el campo (localizaciones del cliente), ahora la tarea debía ser calar en la mente y el corazón de cada uno de los trabajadores de las compañías intervinientes que las actividades deben ser basadas en temáticas HSEQ (seguridad, salud, ambiente y calidad por sus siglas en inglés).

Se planificaron trabajos mensuales en las diferentes localizaciones (taladros de perforación); mediante capacitaciones, visitas gerenciales, actividades lúdicas y acompañamientos en temas críticos del establecimiento de estándares HSEQ (seguridad, salud, ambiente y calidad por sus siglas en ingles). Se focalizó el esfuerzo en mejoramiento de las condiciones y comportamiento basado en seguridad. Para el tema de las condiciones se estableció:

Condición 1. Certificación y seguimiento a los equipos intervinientes en la perforación (taladros, grúas, tracto camiones, cargadores, camionetas, busetas, entre otros) para así garantizar óptimas condiciones de las herramientas a utilizar.

Figura 4. Inspección de equipos

Figura 5. Localización del cliente

Condición 2. Alineamiento procedimental, ya que la interrelación de cuadrillas de trabajo de diferentes empresas se hace presente en cada día de actividad y se requería unicidad de criterios para actuar frente a las operaciones.

COMPROMISO	AVANCE	RESPONSABLE	EMPRESA
1. PROXIMA REUNION – convocar a más compañías *** Se hace la convocatoria pero falta aseguramiento.	100%	JUAN PLAZAS JORGE MEJIA ANDRES AYALA	HALLIBURTON ECOPETROL
2. Enviar listado capacitación Manual de control de trabajo y AR - QHSE y SUPERVISORES QHSE.	95%	JORGE CASTRO VIVIANA MOLINA	NABORS
3. Certificación Equipos de Izaje Mecánico de Cargas (Cargador y Manlift). ECP-DHS-P-033.	100%	BIGMARK SERRANO/JORGE CASTRO	NABORS
4. Programar Supervisores y RIG Manager a taller de Manual de Control de Trabajo y Análisis de Riesgos AR.	95%	JORGE CASTRO	NABORS
5. PLAN DE ACCION - VERIFICACION TRABAJOS EN ALTURAS ECP-DHS-I-005.	100%	JORGE CASTRO VIVIANA MOLINA	NABORS
6. VERIFICACION Y VALIDACION DE PLANES DE EMERGENCIAS Y PLANES DE RESCATE EN ALTURAS ANTE SOA ALINEADOS CON EL INSTRUCTIVO Y NORMATIVIDAD VIGENTE. Verificación en equipo 991 del instructivo ECP-DHS-I-005 Trabajos en Altura Resolución 1409 del 23 de julio de 2012	100%	FERNANDO PEREZ JAIME ACOSTA VIVIANA MOLINA JORGE CASTRO	GLOBO PETROL FERROGRUAS NABORS

Figura 6. Alineamiento procedimental

Condición 3. Fortalecimiento de los canales de comunicación para garantizar veracidad y efectividad en los mensajes.

Figura 7. Charlas pre operacional en la localización

Para la temática de comportamiento basado en seguridad:

Comportamiento 1. Presencia en campo del personal de oficina para aplanar la estructura de las empresas.

Comportamiento 2. Intervenciones en temas de salud y seguridad de las personas en las diferentes localizaciones.

Figura 8. Estándares seguro de izaje de cargas

Comportamiento 3. Intervenciones en temas ambientales en las diferentes localizaciones.

Figura 9. Sketch ambiental en localización del cliente

Comportamiento 4. Motivación al personal participante en las actividades.

Figura 10. Reconocimiento a personal participante

Comportamiento 5. Campañas visuales con recomendaciones

Figura 11. Campaña recordación EQUIPO DE VIDA APIAY “mi familia pilar para mi seguridad”

Comportamiento 6. Visitas gerenciales y con la participación de las diferentes compañías (visitas cruzadas).

Comportamiento 7. Socialización al resto de compañías y regiones de Colombia

Figura 12. Rendición de cuentas Equipo de Vida Apiay 2013

Resultados

AÑO	TOTAL INCIDENTES	DÍAS DE INCAPACIDAD	CANTIDAD HORAS TRABAJADAS
2011	8	38	486.755
2012	7	138	524.339
2013	4	15	678.792

Figura 13. Análisis años de incidentes, días de incapacidad y horas trabajadas

Se aprecia en la figura anterior como Ferrogruas S.A.S., ha venido decreciendo en el número de eventos y días de incapacidad sobre la salud y la seguridad de sus trabajadores; además de incrementar el número de horas trabajadas. En aspectos de Seguridad y Salud, mejoramos en un 43% con respecto al número de incidentes del 2012; asimismo mejoramos en un 89% con respecto a severidad en el mismo año.

Para la zona de Apiay Ecopetrol tiene reporte del número de horas laboradas a octubre 2013 y sobre pasa el millón de horas trabajadas.

	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE
APIAY	166147	114472	130493	132676	129447	135098	117209	103736	99313	78824

Figura 14. Horas trabajadas en el proyecto Apiay 2013 - Ecopetrol

Se aprecia en el grafico siguiente, la tendencia marcada a decrecer todas las cifras de incidentes y acumulados de 2013 en concordancia de las actividades realizadas por el Equipo de Vida Apiay.

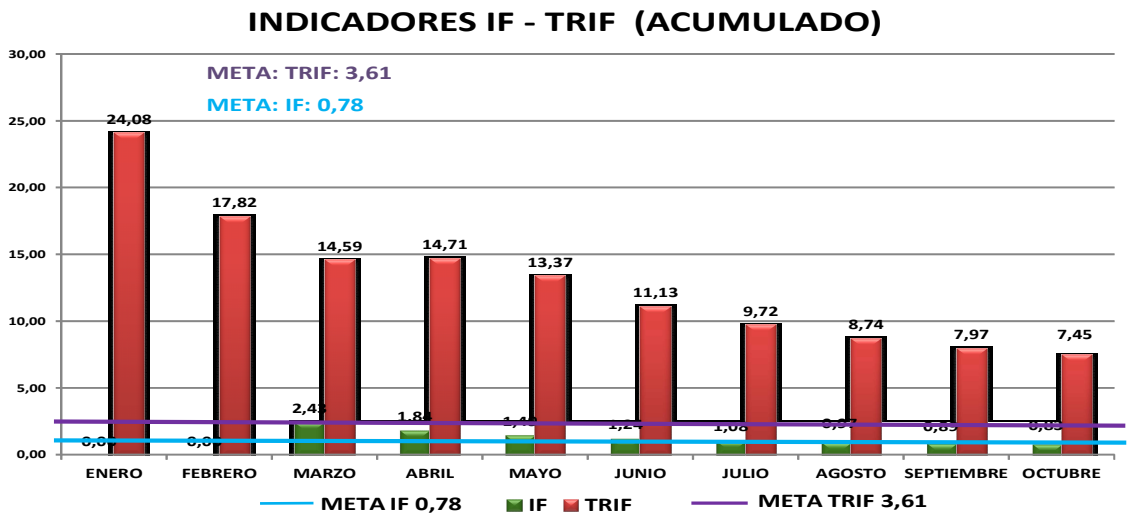

Figura 15. Indicadores acumulados para el proyecto Apiay 2013, perforación

COMPROMISO	AVANCE	RESPONSABLE	EMPRESA
7. CONTINUAR CON SVE – PAUSAS ACTIVAS - Implementar las recomendaciones.	100%	EDUARDO FAJARDO ALEXANDRA RODRIGUEZ	ITANSUCA S.A.S
8. PLANES DE ACCCION/PROGRAMA DE MANTENIMIENTO EQUIPOS DE IZAJE MECANICO DE CARGAS.	100%	JAIME ACOSTA JORGE CASTRO	FERROGRUAS NABORS
9. INFORME VERIFICACION AMBULANCIA - PROYECTOS DE PERFORACION SOA. Realizado los días 11, 12 y 13 de mayo de 2103.	100%	JAVIER LIZCANO SONIA DELGADO	BV SOA ITANSUCA
10. PLANEACION SIMULACRO NIVEL DE COMPLEJIDAD III Y IV EN PROYECTO DE PERFORACIÓN APIAY. (Cumplimiento Plan HSE 2013).	85%	EDWIN SANCHEZ NESTOR ARDILA JUAN CARLOS GAMA ANDRES AYALA JAVIER LIZACANO SONIA DELGADO	GERENCIA PERFORACION SOA

Figura 16. Indicadores de cumplimiento de actividades programadas 2013

Conclusiones

El personal de diferentes compañías de una cadena logística puede establecer escenarios comunes y proactivos para elevar y mantener los estándares de HSEQ (seguridad, salud, ambiente y calidad por sus siglas en inglés)

El participar activamente en los EQUIPOS DE VIDA APIAY, le generó a Ferrogruas S.A.S un decrecimiento del 43% en el número de incidentes y una disminución del 89% en la severidad de dichos eventos para el 2012.

Lograr una percepción de seguridad y confort en actividades críticas de perforación, desarme, transporte y arme de taladros petroleros es posible, con la recursividad y buena disposición de los intervinientes.

Se hace necesario mostrarle a Colombia y al mundo, de lo que somos capaces con la sinergia bien direccionada.

Agradecimientos

A Ferrogruas S.A.S, quien brindó los espacios y recursos para que hoy podamos decirle al mundo que el ADN FERRO es digno de ser clonado.

A ARL Colmena, por ser el aliado estratégico de Ferrogruas S.A.S en esta iniciativa y brindar un apoyo incondicional.

A Ecopetrol, Nabors, Globopetrol, Halliburton, ARL Colmena; por creer en los Equipos de Vida Apiay e invertir recursos y talento humano para la concreción de este sueño.

Al congreso ORPconference 2014, por permitir este espacio de difusión y masificación de una realidad llamada Equipo de Vida Apiay.

A Anayibe Fiaga, Sonia Delgado, Ruby Rojas, Andres Ayala, Viviana Molina, Ana Maria Farfán, Julian Romero, Juan Carlos Gama, Javier Lizcano, Nestor Ardila, Jaime Ferro, Esperanza Solorzano, Mauricio Suárez, Wilson Valencia, Ariel Mesa, Fernando Pérez, Juan Carlos Mesa, Diego Delgado, Jorge Enrique Mejía, Juan Carlos Plazas, Jefes de Equipo Nabors, Supervisores HSE Nabors, Personal de Patio Nabors; Los soñadores y entusiastas – gracias por ser EQUIPO DE VIDA.

A todo el personal del RIG 238, por permitirle el honor a Ferrogruas y a mí de ser su padrino en temas de HSEQ (seguridad, salud, ambiente y calidad por sus siglas en inglés)

A mis Coordinadores (Angelie Ortega y John Edward Balcazar) por su idoneidad y apoyo incondicional, Supervisores HSEQ (Stephania Suárez, Diana Lizarazo, Jefferson Millán, Camilo Delgado y Ricardo Higuera) por ser mis sentidos en campo y garantizar el cumplimiento de los estándares.

A todo el personal de Ferrogruas S.A.S, por haber creído en este proyecto HSEQ y creer que podemos llegar a casa todos los días a abrazar nuestras familias.

A mis padres (Piedad y Jaime), mis hermanos (Tatiana y John), mis sobrinas (Maria Paula y Luciana) porque han sido mi Equipo de Vida.

A mi esposa (Adriana), por fortalecerme en el amor y brindarme los espacios para participar de los Equipos de Vida.

Referencias bibliográficas

Base documental de las empresas participantes del proyecto: Ecopetrol, Nabors, Ferrogruas.