



07

TRABAJAR CON LOS MÁS ALTOS ESTÁNDARES DE SALUD Y SEGURIDAD

.....

La seguridad y el bienestar de nuestra gente son asuntos primordiales. Es por esto que además de asegurar el cumplimiento de la reglamentación, nos enfocamos en capacitar a nuestros empleados y contratistas en asuntos de HSEQ, desarrollando programas de seguridad y de salud para promover empleados líderes en estos temas y garantizar el cubrimiento del 100% de nuestros empleados expuestos al riesgo.

Contamos con altos estándares de higiene, salud y seguridad industrial en todos los campos donde tenemos operación, además de un sistema de información para el reporte e investigación de incidentes y un plan de emergencias en caso de cualquier eventualidad.

Nuestros procesos están certificados bajo los estándares ISO 9001 de calidad, ISO 14001 de medio ambiente y OHSAS 18001 de salud y seguridad.

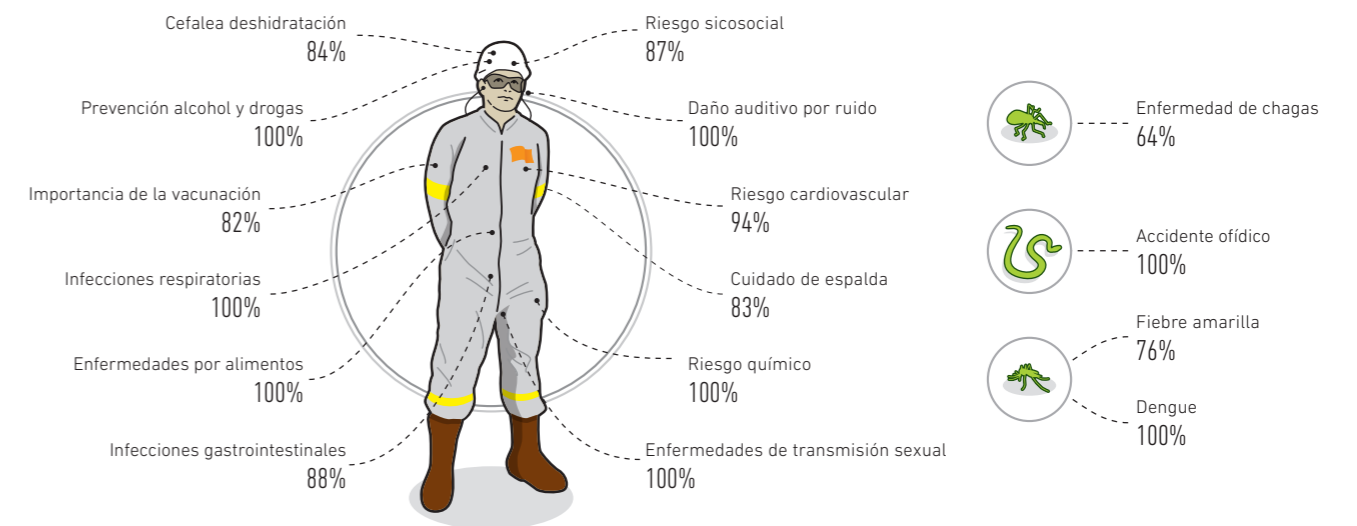


En Independence consideramos que la clave para lograr alcanzar el nivel de cultura en seguridad industrial y salud ocupacional está en el liderazgo integral de sus trabajadores, que se ha conseguido porque sus líderes están convencidos y comprometidos con la visión de la organización y sus objetivos a largo plazo.

Con el ejemplo, hemos logrado que todos los trabajadores asuman un liderazgo en seguridad que se contagia a todas las personas que se encuentran en el lugar de trabajo, ya sean trabajadores propios, contratistas, clientes o visitantes. Seguimos trabajando cada vez más en nuestro Programa de Líderes Independece (PLI), que contribuye de manera única e imprescindible a la sostenibilidad de la Compañía.

CAPACITAMOS A NUESTROS EMPLEADOS Y CONTRATISTAS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

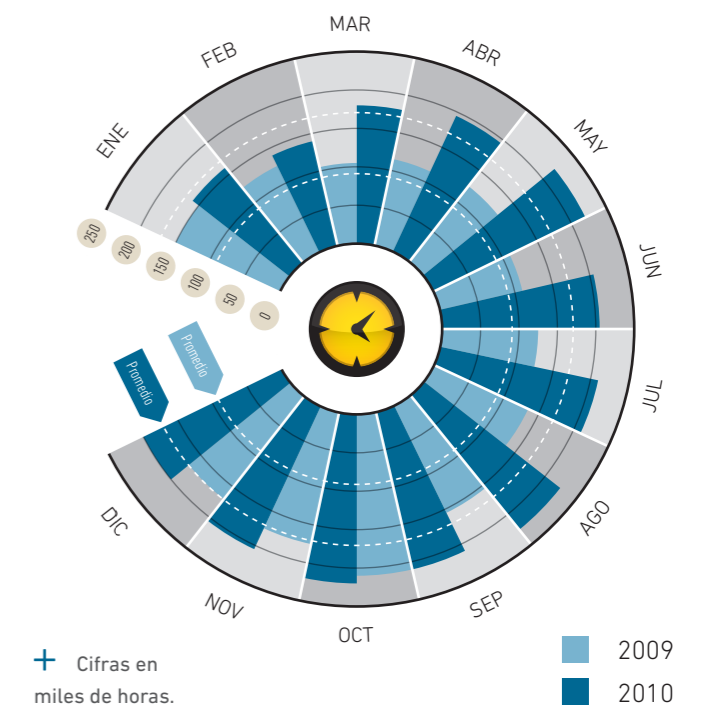
7.1 CAPACITACIÓN DE EMPLEADOS EN SALUD



Tenemos varios canales de comunicación en temas de HSEQ, como las charlas de cinco minutos, grupos primarios, divulgaciones de lecciones aprendidas, charlas preoperacionales, campañas mensuales en HSEQ, programas de gestión, carteleras, intervenciones personalizadas a los trabajadores por parte de profesionales en prevención de riesgo, entre otros, donde involucramos a nuestros contratistas y proveedores.

El número de horas-hombre trabajadas (HHT) invertidas en capacitación en temas de HSEQ en el año 2010 fue de 2.392.807, con un aumento del 30% con respecto al año 2009. Esto incluye la sensibilización e instrucción de los trabajadores sobre las patologías más frecuentes de acuerdo a los riesgos ponderados en la empresa, las zonas endémicas que son sus sitios de trabajo y las estadísticas de salud pública. Todos los jueves son días de la salud en Independence.

7.1 HHT INVERTIDAS EN TEMAS DE CAPACITACIÓN



GARANTIZAMOS LA SALUD OCUPACIONAL EN NUESTRAS OPERACIONES

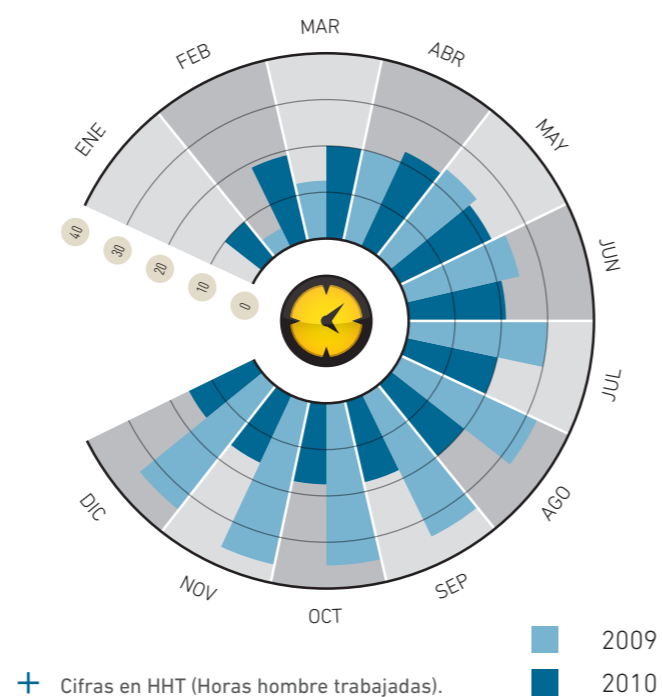
Gracias al seguimiento de cada uno de los casos que se presentaron y al manejo de los casos graves directamente tratados por especialistas en Bogotá, logramos una reducción significativa del tiempo perdido por accidentes de trabajo respecto a los años anteriores, pese a que se presentaron más eventos incapacitantes.

En Independence contamos con un programa de conservación auditiva para el personal expuesto, con un plan de intervención desde la vigilancia en salud con las audiometrías periódicas, de confirmación y de seguimiento. De esta forma se brindan sugerencias de controles de tipo administrativo (jornadas, carga laboral, reubicaciones, reorientación laboral), revisión de Equipos de Protección Personal (EPP), fortalecimiento de la cultura de la prevención y desarrollo de programas de reingeniería. Definimos indicadores de cumplimiento y cobertura para los exámenes ocupacionales y los medimos mensualmente.

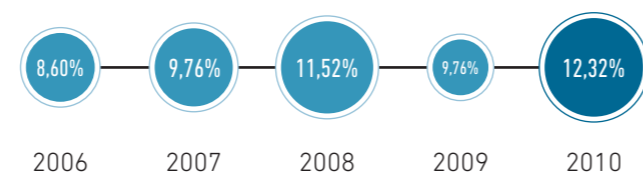
Adicionalmente, contamos con un programa de riesgo psicosocial que está definido para toda la empresa de manera preventiva. Intervenimos al grupo de trabajadores reincidentes en accidentes de trabajo y comportamientos inseguros y capacitamos en el manejo del estrés, hábitos de vida saludable, alimentación inteligente y prevención de consumo de tabaco, alcohol y drogas.

La incidencia de este riesgo fue de 2,07%, de lo que se concluyó que existen situaciones de riesgo medio que deben ser intervenidas. Para ello definimos planes de acción que incluyen acompañamiento en casos de reincorporación laboral, casos sospechosos o especiales, e intervención en comportamientos inseguros.

7.2 TIEMPO PERDIDO POR ACCIDENTES DE TRABAJO



7.3 TASA DE INCIDENCIA DE HIPOACUSIA



+ Esta gráfica muestra el número de casos nuevos de pérdida auditiva progresiva en relación con el total de la población reportada en nómina para 2010 (132 casos en total).

ESCUCHAMOS A NUESTROS EMPLEADOS



En nuestras reuniones locales de Copaso abarcamos todas las inquietudes de los trabajadores en temas de seguridad y salud y las enviamos a la oficina principal de Bogotá, en donde se reúne el Copaso general.

Éste tiene la responsabilidad de generar los planes de acción y dar solución en el menor tiempo posible. El porcentaje de participación de los trabajadores en los Copasos fue del 6%, dando cumplimiento a lo esperado durante 2010.

PROGRAMAS DE SEGURIDAD Y SALUD PARA EMPLEADOS

Nuestros análisis de vulnerabilidad nos llevaron a asegurar al 100% de nuestro personal en campo.

Actualmente, el 100% de la población de Independencia expuesta a mayor riesgo (Clase 5) tiene pólizas de seguro de vida, accidente común, laboral, incapacidad permanente, parcial o total, adicionales a la seguridad social obligatoria.

CONTAMOS CON UN SISTEMA DE INFORMACIÓN DE INCIDENTES

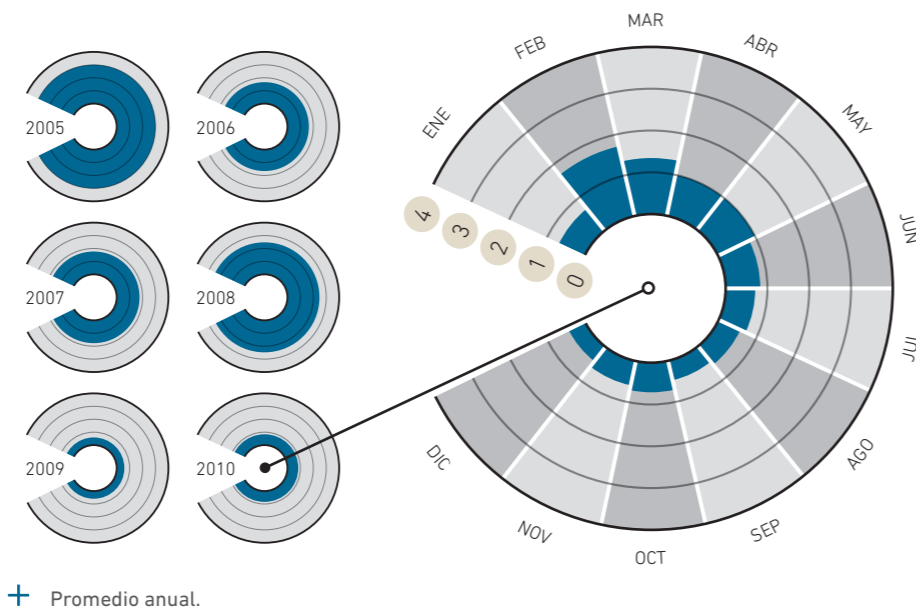
Contamos con un procedimiento sistemático para el reporte e investigación de incidentes. Gracias a la eficiente identificación de peligros e intervención en los riesgos relevantes a través de programas de gestión de riesgos de seguridad, esfuerzos en capacitación y entrenamiento, intervención de comportamientos, mejores procedimientos y prácticas, y gestión de inspecciones, cumplimos con la meta establecida para la frecuencia de incidentes incapacitantes en 2010.

Finalmente, diseñamos un mecanismo de evaluación de desempeño en HSEQ con medición mensual. Este mecanismo pasó por una prueba piloto en una de nuestras áreas de operación, y dado que los resultados fueron muy satisfactorios, se planteó su implementación en todas las áreas en 2011.

7.4 FRECUENCIA DE INCIDENTES INCAPACITANTES LTI

Al cierre del año el índice de frecuencia de incidentes incapacitantes fue de 0,65 lo que ubica a la organización en un nivel competitivo del mercado.

Respecto a los años anteriores es evidente la mejora de este indicador y en especial respecto al año 2008 donde el mercado afectó los resultados de esta medición.



ABRÓCHATE A LA VIDA



Para el tema de seguridad vial en Independence, llevamos a cabo la campaña de "Abrochate a la vida", que tuvo como objetivo generar cultura de prevención y control de los índices de accidentalidad y en la que se capacitaban y certificaron 171 conductores, lo que representa aproximadamente 100 personas más respecto a 2009.

LO DICEN ELLOS

Entre las estrategias que implementamos para el control de la accidentalidad, está la definición de cuatro programas de gestión de riesgos, entre ellos, el líder estrella que asegura su implementación en todas las instancias de la organización y desarrolla el liderazgo, autocuidado y empoderamiento de nuestros trabajadores, para fomentar una cultura preventiva en seguridad industrial, salud ocupacional y protección del medio ambiente en la organización.

¿CÓMO SE SINTIÓ SIENDO LÍDER ESTRELLA?

Me siento cómodo, más comprometido que siempre a seguir mejorando y dar ejemplo. Me gusta liderar y hacer cumplir las normas, aunque a veces hay gente que no entiende. Con el trato y mostrando los resultados se logra que todos se convenzan de la importancia de la seguridad.

recibido felicitación de los compañeros por el trabajo que se ha hecho. También hay gente que ha dicho que molesto mucho por la seguridad, lo cual quiere decir que estamos cumpliendo.

¿ALGÚN COMENTARIO QUE QUIERA APORTAR PARA EL CUMPLIMIENTO DE ESTE PROGRAMA EN LAS DEMÁS ZONAS EN LAS QUE TENEMOS EQUIPOS?

Es bueno hacer que todos sean líderes estrella y sepan cómo es ese compromiso. En las auditorías y visitas es mejor que vean que los mismos trabajadores somos responsables de la seguridad y que no necesitamos "policías". Si todos fuéramos líder estrella, la operación sería siempre segura.

WILLIAM CUBILLOS

Supervisor de Operaciones de Caño Limón.

¿POR QUÉ ESTE PROGRAMA LE APORTA A LA REDUCCIÓN DE LA ACCIDENTALIDAD?

En mi caso, que soy supervisor, a veces no puedo estar al tiempo en varios puntos de la operación. He delegado al líder. Así se han evitado operaciones incorrectas y no debidas. El líder aquí en Arauca es un apoyo para hacer cumplir no solo a sus propios compañeros sino a las empresas contratistas.

¿CÓMO LO VEN SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO EN ESTE ROL?

Me ha gustado mucho ser reconocido como líder estrella. Aunque las responsabilidades rotan por turnos, he

RETOS



2011

- **Desarrollar y capacitar** a proveedores y contratistas en términos de HSEQ.
- **Fortalecer** la cultura de seguridad en Independence.
- **Asegurar** estándares de excelencia en los equipos.
- **Desarrollar** estrategias de humanización de procedimiento.

2012 +

- **Implementar** gestión por procesos.
- **Implementar** prácticas de clase mundial en salud ocupacional.