

1. CAPITULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. Descripción de la Empresa

Andes Petroleum Company Ltd., es un consorcio de empresas originarias de la República Popular China, conformadas por la participación de la China National Petroleum Corporation (CNPC Internacional Ltd.), con un 55% de acciones; y SINOPEC Overseas Oil and Gas Ltd. (SINOPEC), con un 45%; estableciéndose en el Ecuador desde Febrero de 2006, a través de la adquisición de los derechos de los bloques Tarapoa; y los bloques 14 y 17, que le pertenecían hasta ese entonces a la empresa canadiense Encana.

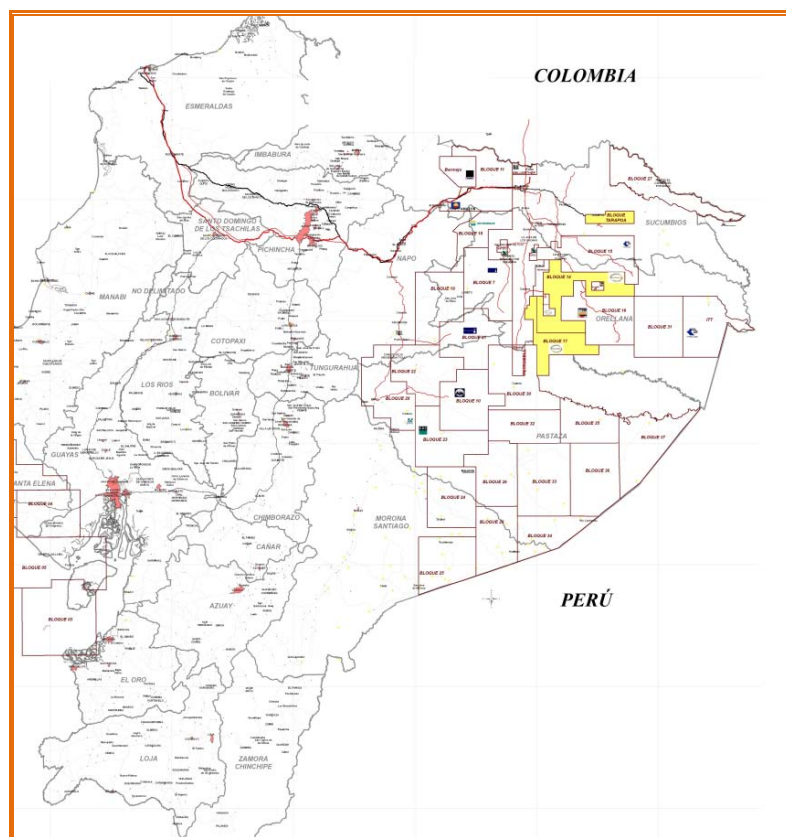


Figura No.1: Bloques de operación de Andes Petroleum Ecuador Ltd.

Fuente: Andes Petroleum Ecuador Ltd.

La Compañía opera el bloque Tarapoa y la Estación de Transferencia de Crudo (LTF), bajo la denominación de Andes Petroleum Ecuador Ltd., los que se encuentran ubicados en la provincia de Sucumbíos. Los bloques 14 y 17 son operados por PetroOriental, localizados en la provincia de Orellana. Las oficinas principales de la Compañía tienen su base en la ciudad de Quito.

Andes Petroleum Company Ltd., opta por mantener los mejores estándares nacionales e internacionales en su operación, mediante el uso de tecnología de punta en todas sus fases productivas, y la aplicación de regulaciones, procedimientos y normativas en Seguridad, Salud, Ambiente; así como de las relaciones y políticas del buen vivir, con los miembros de comunidades en las que desarrolla su actividad.

Cuenta con un personal altamente calificado en cada una de las fases de su operación, quien por su experiencia y capacidad, afronta día a día los problemas relacionados con las operaciones hidrocarburíferas.

La Empresa cuenta con 24 departamentos; entre ellos el Departamento de Seguridad, Salud, Ambiente y Asuntos Comunitarios (EHS-CA, por sus siglas en Inglés), que tiene como función principal, el establecer normas y políticas de acuerdo a las regulaciones y leyes nacionales e internacionales, así como el proporcionar asesoría y soporte en cada una de las actividades productivas en temas de EHS-CA.

Actualmente la Compañía cuenta con 527 empleados, distribuidos de la siguiente manera:

Ubicación	Total de Empleados Directos
Bloque Tarapoa	226
Bloques 14 y 17 (Bloque Sur)	115
Oficinas Quito	186

Figura No.2: Distribución de Empleados.

Fuente: Andes Petroleum Ecuador Ltd.

1.2. Problema que se pretende abordar

La Compañía, a través de sus Departamentos de Recursos Humanos y EHS-CA, ofrece a sus empleados planes de capacitación y entrenamiento en temas operativos y, de Seguridad, Salud y Ambiente, establecidos en su Política de Capacitación y Entrenamiento, en función de que sus trabajadores desarrollen habilidades y obtengan conocimientos actuales, según los requerimientos exigidos.

Sin embargo, ésta Política define los requerimientos que deben cumplir los empleados para acceder a cursos o seminarios puntuales, establecidos en un Plan de Capacitación muy general, que denota vacíos desde su concepción, establecimiento y difusión; ya que no mantiene la continuidad de un programa eficiente, que identifique las necesidades de capacitación de sus empleados.

Este Plan, suple de alguna manera los vacíos existentes que pudiese existir en la capacitación proporcionada a los empleados, pero no ha sido sustentado en fundamentos y análisis técnicos en las áreas operativas; así como en las de Seguridad, Salud y Ambiente, que brinde una continuidad en su formación profesional, a través de métodos y controles que permita el aseguramiento de un perfil profesional, que no esté denotado únicamente por la experiencia de los trabajadores, sino también, por el enriquecimiento de conocimientos e incremento de destrezas y habilidades, para llevar a cabo un trabajo seguro y saludable.

1.3. Justificación

1.3.1. Justificación Empresarial

- Andes Petroleum Ecuador Ltd., en su Política de Salud Ocupacional, Seguridad Industrial, Ambiente y Asuntos Comunitarios manifiesta que la Compañía está enteramente comprometida a salvaguardar el ambiente, así como a minimizar los riesgos de salud y seguridad de sus empleados, contratistas y miembros de las comunidades donde opera.

- Andes Petroleum Ecuador Limited, ha establecido programas y prácticas sociales, ambientales, de salud y de seguridad, los mismos que son integrados de una manera comercialmente sólida en su actividad, como elemento esencial de la administración. Estas iniciativas están alineadas con los estándares, procedimientos y guías, propios de la Empresa; así como con la legislación ecuatoriana. Para cumplir con lo antes mencionado, la Compañía deberá entre otros:
 - Asegurarse de que cada empleado sea responsable de ejecutar su trabajo de conformidad con las prácticas y procedimientos establecidos;

 - Cumplir con todas las leyes ecuatorianas, regulaciones y guías Ambientales, de Salud Ocupacional y Seguridad Industrial pertinentes, así como otros requisitos de la Compañía;

 - Desarrollar programas de prevención a riesgos no tolerables, estableciendo planes de acción sobre controles de ingeniería y administrativos, en la fuente, en el medio transmisor y en el receptor; con el fin de evitar la ocurrencia incidentes o enfermedades ocupacionales relacionados con peligros mecánicos, ergonómicos, químicos, físicos y biológicos presentes en la industria.

- Garantizar la provisión de recursos necesarios para la gestión de los riesgos no tolerables, e impactos ambientales y sociales significativos.
 - Promover la conciencia de prácticas sociales y de EHS, entre todos los empleados, a través de programas de entrenamiento y actividades regulares, que a la vez respalden los principios de desarrollo sustentable.
 - Asegurar el entendimiento y cumplimiento de las empresas proveedoras de servicios (contratistas), con la Política de EHSCA de la Compañía.
- El diseño de un Programa de Capacitación, constituirá una herramienta básica para que se implemente en la Compañía, proyectos de capacitación y entrenamiento, sustentados en estudios técnicos, y más no al escogimiento de cursos o seminarios fijados por los gerentes de turnos, aplicados a los trabajadores según sus criterios.
 - A pesar de que la Compañía cuenta con un Plan de Capacitación, no se ha desarrollado Programas sustentados en análisis adecuados. Se han elaborado matrices de capacitación, según el desempeño en cada puesto de trabajo de forma muy general, impartiendo cursos o seminarios, que satisfagan necesidades momentáneas por adquirir conocimientos puntuales, sobre los que nos se han tenido los debidos controles y evaluaciones de sus resultados ni el seguimiento necesario.
 - Por esta razón, el diseñar un Programa sustentado, en un análisis técnico, cubriendo las necesidades de capacitación continua y eficazmente, que no sea dirigido tan solo para el empleado de turno, sino que sea aplicable según el requerimiento que un puesto de trabajo lo demande;

constituyéndose en un valioso aporte, para que la Compañía lo analice y lo implemente en el corto tiempo.

- A través de este Plan de Capacitación, se tendrá empleados permanentemente capacitados en temas de Seguridad, Salud, y Ambiente, que será el campo de acción del presente trabajo investigativo, el cual, como se mencionó anteriormente, es administrado y coordinado por el Departamento de EHS-CA.
- Por medio de una capacitación continua, se pretende reducir los niveles de accidentes e incidentes, días con pérdida de tiempo por ocasión de un accidente, o trabajos restringidos o asistencia médica, especialmente en las operaciones de campo, disminuyendo de esta manera los altos costos que la Compañía desembolsa cuando un evento no deseado ocurre, y tiene que pagar altas sumas de dinero, para corregir y mitigar los sucesos acontecidos.
- Se puede argumentar que “empleados capacitados, empleados comprometidos”; comprometidos con la Organización en pro de mejores días, desafiando los retos existentes en una operación tan riesgosa como lo es la hidrocarburiífera, sosteniendo los Principios básicos que guían a Andes Petroleum Company Ltd., en torno a sus empleados, ambiente, comunidades, accionistas y clientes.

1.3.2. Justificación Legal

- Se han encontrado varios fundamentos legales aplicables, que justifican el desarrollo del presente proyecto, bajo la competencia de que un Estado, Gobierno, Organización o Compañía, deben asegurar que sus trabajadores tengan la adecuada capacitación, formación y adiestramiento en las actividades que ellos realizan, y evaluación de los riesgos implícitos en cada uno de ellas. Entre otros justificativos se menciona:

- *Decisión 584*, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, Capítulo II: Política de Prevención de Riesgos Laborales, Artículo 4, manifiesta: “que los países miembros deberán propiciar el mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, a fin de prevenir daños en la integridad física y mental de los trabajadores, que sean consecuencia, guarden relación, o sobrevengan durante el trabajo, definiéndose como uno de sus principales objetivos específicos entre otros los siguientes:¹
 - ✓ Propiciar programas de formación para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo, con el propósito de contribuir a la creación de una cultura de prevención de los riesgos laborales.
 - ✓ Asegurar el cumplimiento de programas de formación o capacitación para los trabajadores, acordes con los riesgos prioritarios a los cuales potencialmente se expondrán, en materia de promoción y prevención de la seguridad y salud en el trabajo.
- Resolución 957, Artículo 1, Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, “según lo dispuesto en el artículo 8 de la Decisión 584, que los países miembro desarrollarán Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, considerando entre otros los siguientes aspectos”:²
 - ✓ Gestión del Talento Humano: “se deberá propiciar la información, comunicación, capacitación y adiestramiento de los trabajadores”.

¹ Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores. Decisión 584. “Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo”. Guayaquil, Ecuador. Siete de Mayo de 2004.

² Secretaría General de la Comunidad Andina. “Resolución 957. Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo”. Lima, Perú. 23 de Septiembre de 2005.

- ✓ Artículo 5, de los Servicios de Salud en el Trabajo: “colaborar en difundir la información, formación y educación de trabajadores y empleadores, en materia de salud y seguridad en el trabajo; y de ergonomía de acuerdo a los procesos del trabajo”.
- ✓ Artículo 11, del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo: “promover que todos los nuevos trabajadores, reciban formación sobre prevención de riesgos, instrucción y orientación adecuada”.
- El presente proyecto también se justifica en la nueva Constitución Política del Ecuador, que entre otros, considera en sus artículos 329: “El Estado ecuatoriano impulsará la formación y capacitación para mejorar el acceso y calidad de empleo”.
 - ✓ Artículo 27; “la formación y educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez”.³
- Decreto Ejecutivo 2393: Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, Título I, Disposiciones Generales, Artículo 11, Obligaciones de los Empleadores, numeral 9: “se deberá instruir sobre los riesgos de los diferentes puestos de trabajo y la forma y métodos para prevenirlos, al personal que ingresa a laborar en la empresa.

³ Decreto Ejecutivo No. 2393. “Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente Laboral”. Registro Oficial No 565, del 17 de Noviembre de 1986.

- Numeral 10: Dar formación en materia de prevención de riesgos, al personal de la empresa, con especial atención a los directivos técnicos y mandos medios, a través de cursos regulares y periódicos.

- Se menciona como justificativo legal, lo definido por el Dr. Luis Vásquez Zamora, en la “Gestión Integral e Integrada de Seguridad y Salud: Modelo Ecuador”, en el capítulo Gestión del Talento Humano, en la que establece; “la capacitación deberá ser una de las prioridades para alcanzar niveles superiores de seguridad y salud, y se hará de manera sistemática y documentada. Se impartirá capacitación específica sobre los riesgos del puesto de trabajo y sobre los riesgos generales de la organización basado en: a) la identificación de las necesidades de capacitación; b) definición de planes, objetivos y cronogramas; c) desarrollo de las actividades de capacitación; y, d) evaluación de la eficiencia y eficacia de la capacitación.”⁴

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo General

Elaborar un Programa de Capacitación en Seguridad, Salud y Ambiente para los empleados de Andes Petroleum Ecuador Ltd., en el bloque Tarapoa.

⁴ Ruiz, Carlos; García, Ana; Delclós, Jordi; Benavides, Fernando. “Salud Laboral: Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales”. Tercera Edición. Editorial Masson. Barcelona, España. 2007.

1.4.2. Objetivos Específicos

- Realizar una evaluación general del Plan actual de Capacitación de la Compañía a través del método “Árbol de Problemas”.
- Identificar las necesidades de capacitación para los trabajadores que laboran en el bloque Tarapoa, mediante la utilización del método Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC).
- Realizar una evaluación preliminar de los riesgos físicos a los empleados de Andes Petroleum Ecuador Ltd., que laboran en el bloque Tarapoa, a través del método Sistema Simplificado de Evaluación de Riesgos de Accidente, mediante la aplicación de un Software Interactivo, que permita la identificación de necesidades de capacitación en Seguridad, Salud y Ambiente, en base a los peligros identificados.
- Elaborar un programa sostenible de Capacitación en Seguridad, Salud y Ambiente, para los empleados del bloque Tarapoa de la Compañía.

1.4.3. Objetivos Secundarios

- Proporcionar los resultados de éste proyecto investigativo, a los directivos y gerentes de los diferentes departamentos de la Compañía; con el fin de implementar el Programa de Capacitación en Seguridad, Salud y Ambiente para los empleados que laboran en el bloque Tarapoa, a ser implementado en la Compañía.
- Difundir el Programa de Capacitación entre todos los empleados de la Compañía.

- Extensión de la aplicación de este Programa, para el personal que labora en las oficinas de Quito; así como al personal que trabaja en los otros dos bloques que opera la Compañía.