

Volver a Producir- RESGUARDONDO A NUESTRA GENTE

Moderadores Sebastián Estevez Ulrich / Guillermo Contreras

Panelistas: Carolina Etcheverry (Consultora Orazul Energy Argentina)
Gabriel Amoroso (Protocolos y Criterios para la Industria)

Micro Expositores Carlos Dí Leo (Equipamientos y Sistemas)
Gaspar Inzunza (Errores de México)

TRIBECA
GUILLERMO
CONTRERAS

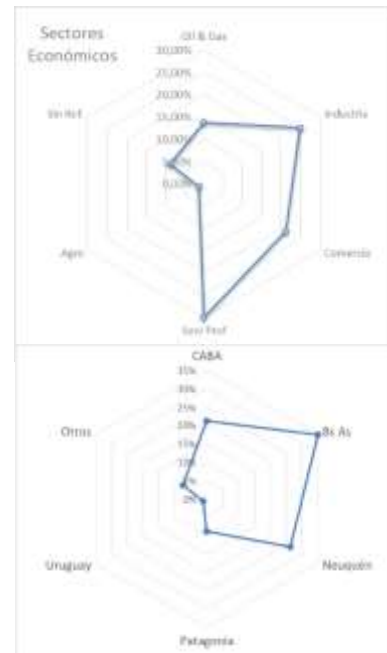


Link de Video:

<https://www.youtube.com/watch?v=drUSjBe0HdQ&t=3979s>

Fecha 06/05/2020

80 inscriptos - 48 participantes



FRASES DESTACADAS DE LOS PARTICIPANTES: (textual)

- ¿La pandemia llegó para quedarse? o ¿es algo que va a tener un periodo?
- ¿Que son los protocolos? ¿Sobre qué criterios se arman y redactan?
- ¿Cómo observar al trabajador respecto de la aplicación del protocolo?
- ¿Están realizando testeo de anticuerpos en operarios que denoten síntomas de COVID-19?
- ¿Como volver a las actividades sin temor? En el caso de un empleado o familiar conviviente con fiebre, se activa el protocolo de COVID-19. ¿Cómo proceder?
- A los elementos de seguridad (anteojos, casco y zapatos) ahora se suman acrílicos, tapaboca, guantes y en algunos casos cubre calzado... ¿Los empleados se quejan mucho o aceptan?
- ¿Hay protocolo para el uso de cabinas sanitizadoras?
- ¿El home office llegó para quedarse?
- Como modalidad de trabajo va a requerirse un capítulo más importante en el protocolo de trabajo. Si bien, están menos expuestos que un trabajador tradicional, requieren comodidades y recursos. ¿Cómo me entero? No se puede ir a la casa a ver cómo trabaja.
- ¿Cómo creen que se puede construir estrategia colaborativa con las ART y los sindicatos?
- Al momento de contratar personal, estos cambios de protocolo pueden llegar a funcionar como limitantes para aceptar nuevos empleado. Hay que tener cuidado, ¿se agregan más condicionamientos?. ¿Ser más meticuloso en temas de enfermedades de base? (asma, alergias, deficiencias respiratorias, etc.).

- ¿Las empresas están planeando un escenario de crecimiento de la industria del juicio frente a despidos en esta situación de pandemia?
- ¿Cuál creen que sería un top 5 de cosas que no se deben hacer?

RESUMEN DE COMENTARIOS DE LOS PANELISTAS
--

LLEGÓ PARA QUEDARSE?.

Voy a tomar una parte de esta frase porque surgió como planteo cuando analizamos y modificamos el protocolo. Otra pregunta que nos hicimos fue si este virus lo habíamos afrontado anteriormente.

Conocemos dos coronavirus con patologías similares, hablamos del SARS y el MERS, ambos siguen activos, van mutando y se están combatiendo. Si lo comparo con estos el COVID-19 es menos virulento pero más transmisible. En este sentido, en teoría NO LLEGO PARA QUEDARSE.

Lo que voy a tomar del LLEGÓ PARA QUEDARSE son las medidas de bioseguridad aplicadas a más ámbitos, como por ejemplo el administrativo donde antes no se era muy estricto. En el caso de un compañero con resfriado, no tomábamos medidas preventivas. Estimo que ciertas medidas que estamos implementando en este momento LLEGARON PARA QUEDARSE.

INFORMAR, ESCUCHAR Y COMUNICAR:

El empleado actualmente está con mucho miedo al virus y miedo a perder el trabajo. Esto es tan dinámico y hay tanta información al mismo tiempo, tanta fake news dando vuelta que la gente realmente tiene temor de ir a trabajar.

Tenemos que generar un poco de empatía, trasladarles que todos tenemos miedo en algún momento pero lo iremos enfrentando colectivamente. Hay que tener presente estas 3 palabras como línea de comunicación y acción,

INFORMAR: El virus no viene a nosotros, nosotros vamos al virus. Si tomamos medidas preventivas, le explicamos a los empleados y damos confianza que el lugar donde trabajan es seguro, esos miedos empiezan a desaparecer.

ESCUCHAR. Lo que nosotros siempre decimos es que hay que preguntar cosas básicas ¿cómo se encuentra actualmente? ¿Se siente bien? ¿Tiene alguna duda?" y escuchar.

COMUNICAR Es sumamente importante establecer un vínculo de comunicación con la persona con la cual nos vamos a relacionar. Esa cercanía y confianza es disparadora de preguntas que a veces no se animan a hacer, preguntas muy básicas pero importantes de contestar.

ACCION, MEDIDAS Y PROTOCOLOS

En una primer instancia realizamos un trabajo de relevamiento del grupo familiar y entorno de los empleados que ingresan a la planta. Si llegamos a detectar una persona sospechosa de COVID-19 debemos tener en cuenta toda la comunidad con la cual estuvo en contacto. Esto es un trabajo en equipo. Esta acción es parte de nuestra responsabilidad social.

Para el trabajo en planta usamos un protocolo de acceso en el cual a todas las personas le tomamos la temperatura, el personal de ingreso pregunta el estado en el cual se encuentra y si se siente bien. Si la temperatura corporal es igual o mayor a 37,5 °C se activa un protocolo COVID-19, aislando a la persona e informando a los responsables de las plantas.

Todos los días, en todos los lugares de trabajo hacemos capacitaciones donde tratamos específicamente el tema de COVID-19. Hablamos de trabajar con distanciamiento social (si en un espacio teníamos cuatro personas llevarlas a dos), el procedimiento correcto de higienización de manos, ventilar los ambientes, ofrecerles alcohol en gel, y proveer un ambiente seguro. Todas las semanas sale alguna que otra pregunta nueva, eso es importante para testear cómo estamos comunicando y si llega el mensaje. Estoy hablando de instrucciones de 10 o 15 minutos, in situ. En nuestra experiencia son más efectivas y económicas que una reunión 4 horas, una vez por mes.

En nuestra experiencia, la gente toma muy bien las recomendaciones y los protocolos. Constantemente se está observando el cumplimiento.

Recomiendo tener una **ficha individual de capacitación** donde especificar fecha y hora, temática (realizar una descripción un poquito más detallada), seguido un espacio para que complete con nombre, DNI y firma el empleado, en la última columna firma del responsable que dio la capacitación.

Por otro lado, **otra ficha** por empleado donde detallar la protección personal y ropa entregada (en este caso específico barbijos).

Hoy no estamos aplicando la prueba del agua y vinagre en el ingreso a las instalaciones. Esta modalidad apunta a detectar la pérdida de olfato o gusto. Es un factor a tener en cuenta para detectar a los asintomáticos. No descartamos aplicarlo en el futuro.

Respecto al equipamiento extra que se está usando, vemos que los empleados lo aceptan y no lo acepta. Tengamos en cuenta que todos tenemos miedos, estamos sensibilizados con la realidad y al mismo tiempo nos cuesta adaptarnos.

PROTOCOLO Como primer material de trabajo, nos basamos en lo que comunica Salud Pública a través de las normativas nacionales. Luego, los criterios internos para la empresa los estamos armando con el objeto de prevenir lo que hoy se califica como riesgo. Las medidas se toman en conjunto, comité de médicos (dan la sintomatología y cuantifican el riesgo), el empleador y personal de higiene y seguridad. Teniendo muy presente el marco regulatorio y las resoluciones de Salud Pública de Nación.

Se está trabajando mucho en los protocolos, y no están exentos de que se descubra algo más del comportamiento del virus que provoque modificaciones. Si bien se identificó el virus, no se lo conoce completamente.

No van a haber muchos protocolos por empresa, se los menciona en plural haciendo referencia a que son un conjunto de normas. Va a haber un único protocolo, donde se desarrolla sectorizadamente o por grupo de funciones las indicaciones.

EQUIPAMIENTO ESPECIFICO PARA INDUSTRIAS Y LUGARES DE CONCENTRACIÓN

En cuanto al equipamiento que se está usando en accesos o lugares de circulación de personal, Carlos Di Leo, especialista en equipamientos y sistemas nos comenta lo siguiente:

- **CONTROL DE ACCESO** es un reconocimiento facial, el modelo más completo viene con cámara infrarroja que toma la temperatura a unos 30 centímetros de distancia y emite una alarma si la medición está por encima de un valor configurable. también detecta y avisa respecto del uso de barbijo o no al momento de la medición.
- **CÁMARAS TÉRMICAS O TERMOGRÁFICAS**, hay varios modelos con especificación de funciones. Cámara solamente termográfica. Cámaras duales donde se observa de manera normal el video y arriba tiene de referencia la temperatura medida. Cámaras

con conteo de personas, hoy muy recomendadas para espacios con aglomeraciones, se pueden programar para activar una alarma cuando se detecte más de determinado número de personas en un ambiente.

- CÁMARAS CON RECONOCIMIENTO FACIAL que por medio de inteligencia artificial permite hacer seguimiento por un ambiente, se puede saber dónde y con quién estuvo.
- TERMÓMETRO DIGITAL TIPO PISTOLA, requiere de una distancia de medición de 5 a 15 centímetros, con lo cual no es invasivo (tiene una precisión de 0,3 grados).
- CASCO DE TRABAJO REMOTO O TELETRABAJO (Presentado por otro de los micro expositores asociado a Red de Negocios), de aplicación mayormente industrial, permite colocar al especialista a disposición de la organización cuando no se puede trasladar al campo. Se le coloca un dispositivo de este estilo a un operario de primera línea para que haga de manos y ojos e interactuar con el especialista llevando a cabo la tarea. (Nosotros diseñamos y pusimos en producción este casco en cuatro semanas. Algo que existe en el mundo pero a valores muchísimo más competitivos y con un montón de aplicación en este entorno de COVID-19).

Las CABINAS SANITIZANTES cumplen una función de desinfección, Se incluyó su uso en algunas circunstancias, por ello no hay una certificación específica que las autorice en Argentina aun.

Lo que sí es una medida importante y está en la gran mayoría de los protocolos es el uso de indumentaria que no sale del lugar de trabajo, solo una vez a la semana y de manera controlada es llevada a la lavandería. De esta manera estamos generando una **barrera directa del exterior al interior**. Son medidas extremistas para nosotros pero las preferimos.

CUMPLIMIENTO DE NORMAS, JURISPRUDENCIA, ART y SINDICATOS

La extensión permanente de la cuarentena nos afecta a todos de manera económica y psicológicamente. Muchas tareas han pasado a realizarse bajo la modalidad de home office. En algunos casos estamos trabajando en lugares y con elementos no adecuados, por ejemplo usando las sillas de casa, que no están adaptadas para el uso laboral.

En la primera etapa del COVID, se decidió hacer una cuarentena de 15 días, estábamos hablando de los riesgos que representaban la gente que volvía del exterior. Luego se tuvo que extender debido a la detección de casos asintomáticos lo cual representaba un nuevo riesgo. Después de 46 días se nota una sensación de incertidumbre respecto de cuando termina esta cuarentena? Necesitamos hacerlo, tenemos que ver el otro panorama. Si bien se van a abrir actividades, tenemos que ir haciéndolo de manera consciente.

Nos encontramos con apertura de actividades que tuvieron que modificar las plantas, comedores que eran para 150 personas y hoy tienen capacidad para 40 empleados, cambios en los ciclos en los cuales están comiendo. En lugares de atención al público ocurrieron los mismos procesos de adecuación.

Desde el punto de vista de la **productividad laboral**, se debe respetar el distanciamiento, parte del personal pertenece a los grupos de riesgo, hay que equiparlos con todos los insumos y medidas de protección que se requieren. Entonces el trabajo se hace más lento, los costos suben. Buenas parte de las consultas que recibimos son referidas a como reflejo esto en los precios.

El personal de higiene y seguridad en planta también tiene que mantener una distancia y eso está haciendo que tarde un poco en la implementación. Es preferible que se vayan autorizando a trabajar en secuencia he ir controlando. No sé si realmente estará claro esto para las autoridades, pero creo que está muy bien el tema de ir liberando actividades, vemos cómo se comporta y luego seguimos con otras.

Cuando empezó la pandemia, las **ART** no cubrían directamente nada. A la semana se dijo que la cobertura respecto al COVID-19 era total. A partir de los 15 días empezaron a cubrir el trabajo HOME OFFICCE que antes no estaba contemplado. Por último, hace una semana a través de la **resolución 38/2020** establecieron reconocer el COVID-19 en casos extraordinarios, esto quiere decir que debe probarse que el contagio fue en un ámbito de trabajo o yendo al mismo, para cada caso conformaran una especie de junta médica que analizara muy minuciosamente en qué condiciones estuvo en contacto con COVID-19. De esta manera parte se van a cubrir y parte no.

Hay un comentario que me gustaría hacer para las empresas pymes, que a veces no tienen tantos recursos como para poner un grupo a desarrollar todo esto. **Hagan socios en todo esto a las ART, a los sindicatos, a las entidades estatales, estén en contacto con los municipios.** No hay jurisprudencia sobre otro coronavirus anterior, no es que la ley en algún momento ha dicho tal o cual cosa y cuando vengan los problemas el día de mañana, en el 2021, nos vamos a enterar si estábamos hicimos las cosas bien. En algún momento el miedo va a pasar y van a quedar los problemas legales a futuro. No quiero salirme de la parte humana pero es algo que va a suceder y tampoco sería justo que una empresa sobreviva al coronavirus y no resista después al impacto económico por algunos errores desde el punto de vista legal.

Lo dejo como inquietud. Tema que va a ser tratado en la próxima charla Zoom a la cual aprovecho para invitarlos (Miércoles 13/05/2020 a las 15 hs.)- Inscribirse en el siguiente link <https://www.eventbrite.com.ar/e/pymes-aprendiendo-a-comunicarse-con-su-gente-tickets-104471563258>

Lo mencionamos, pero me gustaría resaltarlo como herramienta de cumplimiento legal para todo empleador. Dejen registradas las capacitaciones con el personal, las reuniones que se hacen acerca de la prevención. Eso frente a un juicio es una herramienta que la empresa tiene, por ahí suena un poco duro. ¿No? en este momento salimos un poquito del aspecto humano y nos vamos a la parte de la empresa. En el registro de capacitación no detallar "tema Coronavirus", disponer de un minuto y hacer un resumen mínimo de lo que estamos dando, las medidas de prevención (correcta higienización de manos, distanciamiento social, cuando debo usar el barbijo y cuando puedo dejar de usarlo, etc.).

"dicen que la crisis es evolución" Creo que a esta realidad la tenemos que tomar como la pandemia que nos forzó a reinventarnos.

TRIBECA
GUILLERMO
CONTRERAS

Guillermo Contreras

Estrategias y Negocios

ghcontreras@infovia.com.ar

+54 9 11 3695-0498



Sebastián Estevez Ulrich

www.red-de-negocios.com.ar

sebastian@red-de-negocios.com.ar

+54 9 11 3695-0498

CAROLINA ETCHEVERRY**EXPERIENCIA EN CAMPO**

Mi nombre es Carolina Etcheverry, actualmente soy Analista de Seguridad en Medio Ambiente y responsabilidad social de la Empresa Orazul Energy Argentina. Estamos trabajando mucho y nuestro principal tema de prevención es sobre el COVID-19.

La empresa cuenta con dos plantas en la provincia de Neuquén. Una en el ingreso al puente carretero que une las provincias de Neuquén y Río Negro. Y la segunda planta está en el complejo Cerros Colorados, en la zona de planicie banderita (a unos 70 kilómetros de Neuquén capital).

Somos una empresa del sector energético, considerados esenciales, imagínense sin tener energía lo que sería esto, un caos, con lo cual nosotros nunca paramos de trabajar. Les puedo contar un poco la experiencia que nosotros estamos teniendo en ambas plantas.

Tenemos un plan de comunicación para con la gente que ingresa a la planta y un protocolo de acceso. En el ingreso tomamos temperatura, preguntamos por el estado y como se sienten.

Estas medidas las hemos compartido con nuestros proveedores y algunas empresas (PYMES más chiquitas) que nos han consultado. Lo que nosotros siempre decimos es que es más importante estar comunicados, dar confianza y escuchar a las personas y no tanto enfocarnos en la medida de tomar la temperatura. Si se detecta en el ingreso el riesgo por circulación y exposición es mayor.

GASPAR INZUNZA**ERRORES DE MÉXICO**

Mi nombre es Gaspar Inzunza, vivo en México. A modo de introducción me gustaría comentarles que en mi experiencia, después de 10 años trabajando con empresas de alimentos e industrias de otros tipos he sentido la falta de percepción del riesgo.

Mucho de la cultura de México es reactiva. Esperamos a que se nos presente un problema para reaccionar y corregirlo, nunca con el enfoque de prevención. Eso nos lleva a que cuando tenemos una emergencia no sabemos cómo reaccionar, no tenemos claras las responsabilidades ni lo que tenemos que hacer, como integrantes de la sociedad y dentro de la compañía pasa lo mismo.

Una cosa que nos pegó bastante duro acá en México fueron los tiempos de reacción del gobierno. Al principio tomó una postura de ... **“no pasa nada, estamos bien”**... Cuando por los medios de comunicación veíamos que en otros países había un crecimiento increíble de contagios, y de muertes. Las empresas hasta ahí no habían hecho nada en ese sentido.

Cuando reacciono el gobierno lanzando recomendaciones y luego estableciendo un estado de cuarentena de carácter obligatorio. Las empresas recién ahí salieron a buscar e interpretar la información, muchas veces no es clara ni se divulga por los canales apropiados y esto es parte del no estar preparado.

En cuanto a la productividad también nos está impactando. El gobierno federal estableció una restricción de agrupamientos no mayor a 50 personas. Sin embargo muchas veces los procesos requieren de grupos de trabajo mayores. Modifico horarios de refrigerios y comidas, turnos, etc. Los procesos se quedaban con menos personal y esto se ha visto reflejado en los indicadores. Ahí es jugar mucho con él **“queremos salud o queremos alcanzar el estándar de producción”**. Hay que encontrar ese balance, definitivamente existe.

Lo que les puedo recomendar es que no esperen a tener el problema encima para reaccionar. Trabajen mucho la parte de prevención. Desde lo económico y desde lo operativo siempre es mejor prevenir que corregir. El corregir les va a llevar bastante tiempo.

Otra de las cosas, trabajar mucho la parte de la concientización, creo que vale la pena, traten de identificar personas que puedan desempeñarse como agentes de cambio, que tengan esa actitud de poder transmitir mensajes.

GRACIAS A TODOS LOS PARTICIPANTES DE PARTE DE LOS ORGANIZADORES.

TRIBECA
GUILLERMO
CONTRERAS

Guillermo Contreras

Estrategias y Negocios

ghcontreras@infovia.com.ar

+54 9 11 3695-0498



Sebastián Estevez Ulrich

www.red-de-negocios.com.ar

sebastian@red-de-negocios.com.ar

+54 9 11 3695-0498