



UNIVERSIDAD ARGENTINA DE LA EMPRESA

Departamento

Facultad de Ciencias Económicas

Materia

Tesis de investigación Final en Administración

Trabajo de Investigación Final

La gestión de la RSE respecto a la Salud, Seguridad y desarrollo de las personas en
la industria petrolera en Vaca Muerta

Docente

Lic. De Arteche, Mónica Regina

Integrantes

Cesarini, Antonella L.U:1066372

Kirnos, Martin L.U:1076305

Schroeder, Rocio Magali L.U:1066819

Van Der Heyden, Andres L.U:1086577

Año

2019

Contenido

RESUMEN EJECUTIVO5

ABSTRACT5

JUSTIFICACIÓN6

PREGUNTAS9

OBJETIVOS9

ALCANCE9

AGRADECIMIENTOS10

CAPITULO 1.RESPOSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL11

1.1 Describir la evolución de la RSE en la industria Petrolera a nivel mundial
11

1.2 Evolución en Argentina18

1.3 Diagrama del Círculo de Clerc21

**CAPITULO 2. INDUSTRIA PETROLERA EN VACA MUERTA:
 CARACTERISTICAS, PRACTICAS Y ANALISIS DE CUMPLIMIENTO DENTRO
 DE LA DIMENSION SOCIAL**27

2.1 Contexto y características de la industria petrolera27

**2.2 Organizaciones de control y auditoria hacia la protección y cuidado de
 las personas: SRT y ART**29

2.3 Practicas de seguridad en la industria petrolera31

**2.4 Grado de cumplimiento y nuevas acciones en seguridad e higiene en el
 petróleo**36

2.5 Remuneraciones en la Actividad Petrolera41

CAPITULO 3. CASO REPSOL42

3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN46

3.1.1 Paradigma	46
3.1.2 Tipo de investigación.....	46
3.1.3 Instrumentos	47
3.1.4 Triangulación	48
3.1.5 Cuadro de metodología.....	50
3.2 Trabajo de campo.....	52
3.2.1 Análisis de cuestionarios	52
3.2.2 Análisis de entrevistas a empresas petroleras.....	57
Entrevista Backer Hughes (Ángel Sedeño, Gerente de Higiene y Seguridad).....	57
Entrevista San Antonio Internacional (Ortega, Aldo Emanuel, Licenciado en Seguridad e Higiene)	59
Entrevista President Petroleum S.A. (Lucía D´ Agostino, Gerente de Legales y presidenta de la empresa).....	60
Entrevista Tecpetrol (Pablo Martellotta, Jefe Corporativo de Relaciones con la Comunidad).....	62
<i>Entrevista YPF. (Gonzalo Pérez Baredici, Psicólogo clínico, Gerente del Área Salud Emocional)</i>	64
<i>Entrevista Sinopec Argentina. (Oscar Guerrero, Gerente de Seguridad y Administración de la empresa)</i>	65
Espacio semántico de Osgood	69
Análisis de entrevista a experto en RSE	71
CONCLUSIÓN.....	72
IMPLICANCIAS.....	73
REFERENCIAS NORMAS APA POR ORDEN ALFABETICO	74
ANEXO	78

INDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1: Principios de la responsabilidad social	12
Ilustración 2: Materias Fundamentales de Responsabilidad Social	14
Ilustración 3: Grafico de Clerc	22
Ilustración 4: Aspectos que influyen en el trabajo	26
Ilustración 5: Percepción sobre el grado de cumplimiento de parámetros de salud, seguridad e higiene. 2007-2009-2011-2013-1016. Porcentajes	36
Ilustración 6: Políticas sobre abuso de consumo de alcohol. Comparación 2009-2011-2013-2016. Porcentajes.	37
Ilustración 7: Políticas para combatir el consumo de drogas. Comparación 2009-2011-2013-2016. Porcentajes	37
Ilustración 8: Salud, Seguridad y Gestión General en diferentes tamaños de Empresas	39
Ilustración 9: Aspectos más positivos en el clima socio laboral	40
Ilustración 10: Empresas que realizan actividades comunitarias. Comparación 2001, 2004, 2007, 2009, 2011, 2013 y 2015. Porcentajes.....	41
Ilustración 11: Accidentabilidad personal	44
Ilustración 12: Triangulación de Instrumentos y Fuentes.....	50
Ilustración 13: Relación entre las variables principales, las dimensiones y los indicadores	51
Ilustración 14. Gráfico 1 de Osgood.....	69
Ilustración 15: Gráfico 2 de Osgood.....	70
Ilustración 16: Pregunta 1 y 2 Operarios.....	105
Ilustración 17: Pregunta 2 y 3 Operarios.....	106
Ilustración 18: Preguntas 4 y 5 Operarios	106
Ilustración 19: Preguntas 6 y 7 operarios.....	107
Ilustración 20: Preguntas 8 y 9.....	108
Ilustración 21: Pregunta 10 Operarios.....	108

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como principal objetivo describir y analizar la gestión de la Responsabilidad Social Empresaria con respecto a la salud, seguridad y desarrollo de las personas en el trabajo por parte de las empresas de la industria petrolera en Vaca Muerta.

El estudio se basó en una metodología de investigación de tipo mixto, tanto cualitativa como cuantitativa, que incluyó la realización de una triangulación mediante entrevistas a gerentes, encuestas a trabajadores y entrevista a experto de RSE. Estos recursos son los que nos permitieron recolectar la información necesaria y así poder llegar a una conclusión.

Concluimos que la gestión en materia de RSE hacia las personas es sumamente importante y esencial para el desarrollo de la organización. Todas tienen ciertos programas para implementar prácticas de responsabilidad sea cualquiera el tamaño de la empresas.

Sin embargo, se identificó que estas prácticas no son suficientes ya que una gran parte de los trabajadores expresan cierto descontento.

Finalmente, se identificó que lo más importante para tratar este tema es incorporar valores a través de una cultura y la ética que adquieren con capacitación los líderes.

Palabras clave: RSE, industria petrolera, salud y seguridad, Vaca Muerta

ABSTRACT

The main objective of this research work was to describe and analyze the management of Corporate Social Responsibility with respect to health and safety at work by the oil industry companies in Vaca Muerta.

The study was based on a mixed research methodology, both qualitative and quantitative, which included the triangulation method through interviews with managers, surveys made for workers and interviews with CSR experts. These

resources are what allowed us to collect the necessary information to reach a conclusion.

We concluded that the management of CSR towards people is extremely important and essential for the development of the organization. All of them have certain programs to implement responsible practices regardless of the size of the company. However, we identified that these practices are not enough, since a large part of the workers express certain dissatisfaction.

Finally, we note that the most important thing to address this issue is to incorporate values, through a culture and ethics that leaders would acquire with training.

Key words: CSR, oil industry, health and safety, Vaca Muerta

JUSTIFICACIÓN

Vaca Muerta es la principal formación de hidrocarburos no convencionales de Argentina. Su gran potencial se debe a sus características geológicas y su ubicación geográfica. La formación Vaca Muerta se encuentra en la Cuenca Neuquina, al sudoeste del país, y tiene una superficie de 30 mil km². Los recursos de Vaca Muerta se estiman en 16 mil millones de barriles de petróleo y 308 billones de pies cúbicos de gas, lo que significa que, de ser explotados, se incrementarían las reservas del país más de 8 veces y tendríamos asegurado nuestro consumo de gas y petróleo para los próximos 150 y 85 años proporcionalmente.

Argentina es el cuarto y segundo país con recursos no convencionales de petróleo y gas respectivamente, que representan el 8% y 11% de este tipo en el mundo.

Algunas de las compañías que están involucradas en el proyecto de estos yacimientos, ya sea directa o indirectamente, o que han hecho inversiones para estar operando, son principalmente: YPF (la cual ocupa un 50%), Pluspetrol, Wintershall, Total Austral, Petrobras, Exxonmobil, Pan American Energy, Apache, Gas Medanito, Chevron, Shell, Américas Petrogas, Petronas, Statoil, Tecpetrol, entre otras.

Según un informe elaborado por el ministerio de energía de la nación y el ministerio de producción de la nación, el valor actual de Vaca Muerta es de 43.000 millones de dólares (alrededor de un 7% del PBI del país) y la explotación de Vaca Muerta generaría un aumento del PBI del orden del 0,4% anual. Generará más de 63.000 puestos de trabajo directo e indirecto sólo en Neuquén y se estimó 290.000 en todo el país para el 2030. Se esperan cambios estructurales a nivel provincial, donde el aporte al Producto Bruto Geográfico (PBG) del Neuquén puede superar largamente el 2 o 3% con aumentos muy significativos del empleo local. (Margulis, 2018)

Según la secretaría de planeamiento energético del ministerio de energía (2017), se estima para 2025 un aumento en la generación de empleo en 503 mil puestos de trabajos directos, indirectos e inducidos.

La multinacional Accenture y la local GiGaConsulting, hicieron un ejercicio de modelización de la explotación de Vaca Muerta a lo largo de veinte años; entre 2015 y 2035. Se estimó que para el 2035 se va crear alrededor de 20 mil a 22 mil puestos de trabajo por año en el agregado de los sectores (directos, indirectos e inducidos) durante la etapa de desarrollo en la explotación de hidrocarburos no convencionales.

Hoy en día, YPF y los estados provinciales, nacionales, han encargado estudios socioeconómicos y comenzaron varios programas de inversión en equipamientos urbanos e infraestructuras con la finalidad mejorar las rutas y reducir los accidentes en Añelo.

Desde el municipio se estima el aumento de la población en Añelo, pueblo donde se están desarrollando empresas petroleras para la extracción de hidrocarburos no convencionales.

Para el 2020, según estudios recientes, la población del lugar llegara a los 15.000 habitantes, mientras que para el 2025, la estimación treparía a los 30.000 y, finalmente, para el 2034, a 50.000.

A pesar del acelerado crecimiento económico, la amplia generación de trabajo, y el desarrollo urbano y social, observamos que esta industria contiene un significativo impacto negativo y es duramente criticada. Es aquí donde las políticas y prácticas de RSE toman relevancia.

Según el informe del Instituto Argentino del Petróleo y el Gas (IAPG) y la Superintendencia de Riesgo del Trabajo (SRT), la cantidad de accidentes fatales en Vaca Muerta ha crecido considerablemente en comparación a años anteriores. Fueron 5 los fallecimientos producidos en 2018, la cifra más elevada en ocho años, y suman 26 desde 2011 en todo el país. La mayoría de los casos se produce en la Cuenca Neuquina. (García, 2018)

Por otro lado, el director médico de Exxon, Roberto Cianis, señaló que existen ciertas “plagas” que acechan al upstream (sector de exploración y extracción): el juego, la prostitución y la droga, por ejemplo. Lo hizo en el Congreso de Seguridad, Salud y Ambiente del IAPG realizado en septiembre de 2016. Mientras edifican estadísticas propias, las compañías se apoyan en estudios generalizados sobre los efectos del consumo de alcohol y drogas en el mundo laboral. (Rio Negro, 2016)

El presente trabajo de investigación se focalizará en analizar la gestión de la RSE en la industria petrolera ubicada en Vaca Muerta enfocado a la salud, seguridad y desarrollo de las personas.

Para ello introduciremos una visión general de la RSE, su definición, impacto e importancia. Como así también su evolución en el tiempo y Argentina, también adicionaremos una teoría que nos explica la importancia del ambiente laboral y aquellas implicancias que afectan la salud, la cual consideramos importante para la gestión de la RSE. Luego nos enfocaremos en la industria petrolera y la gestión de la Responsabilidad Social Empresaria y finalmente mencionaremos como caso ejemplar las prácticas utilizadas por Repsol.

PREGUNTAS

1. ¿Cómo gestionan las empresas petroleras en vaca muerta la RSE con respecto a salud, seguridad y desarrollo de las personas?
2. ¿Qué resultados está dando esta gestión con respecto a la seguridad de los trabajadores y la prevención de las “plagas”?
3. ¿Qué mejoras podrían realizarse a través del estudio del informe sostenibilidad de la empresa Repsol?

OBJETIVOS

- Describir la gestión de la Responsabilidad Social Empresarial en Vaca Muerta.
- Analizar los resultados e implicancias de la gestión en la industria petrolera en materia de RSE.
- Reflexionar sobre oportunidades de mejora a través del benchmarking entre empresas y programas de RSE.

ALCANCE

El alcance del siguiente trabajo de investigación final abarca hasta el período Junio 2019, utilizando datos estadísticos obtenidos a través de fuentes para el marco teórico, y aquellos brindados por los propios entrevistados.

Asimismo, no se analizarán, en el presente trabajo, la participación del estado y de los sindicatos, ni un desarrollo detallado de las leyes correspondientes. Sin

embargo, si se hará mención de cierta normativa general que ampara a los trabajadores.

Tampoco se realizará un análisis de la dimensión ambiental y el proceso de extracción específico de la zona en cuestión. El análisis está focalizado en la gestión de la Responsabilidad Social Empresarial en la industria petrolera enfocado a la salud y seguridad en el trabajo.

AGRADECIMIENTOS

Este trabajo de investigación queremos dedicárselo principalmente a nuestras familias, que fueron las que hicieron posible que todos lleguemos hasta esta instancia, además del apoyo incondicional.

Agradecerle también a todos nuestros entrevistados: Oscar Guerrero, Ángel Sedeño, Lucía D' Agostino, Pablo Martellotta, María Belén Arce y Ortega Aldo Emanuel por su tiempo y demostración de interés para ayudar a realizar el mejor trabajo posible. Sus experiencias personales nos aportaron distintos puntos de vista lo cual nos ayudó a crecer. También a cada trabajador de la industria que se tomó el tiempo en responder nuestra encuesta, la cual nos fue de gran ayuda para poder concluir nuestra tesis.

Por último, agradecerle enormemente a nuestra tutora, Dra. Mónica Regina De Arteché, quien nos guio en todo este trabajo y nos animó e inspiró a seguir adelante en cada momento que se nos dificultaba, además de los conocimientos brindados que fueron imprescindibles para llevar a cabo la investigación.

CAPITULO 1.RESPOSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

1.1 Describir la evolución de la RSE en la industria Petrolera a nivel mundial

La Responsabilidad Social Empresarial está cada más presente tanto en los negocios como en la sociedad en general. Hablar del tema no es sólo una moda pasajera, constituye una respuesta a unas fuertes presiones legislativas y sociales. La RSE es para algunos una moda pero si se analiza con profundidad, se descubre que por tratarse de un compromiso no puede ser algo pasajero, efímero o superficial. (Debeljuh, 2010)

Sin embargo, la naturaleza del concepto, su medición y sus impactos siguen siendo temas de investigación altamente controvertidos. Existen casi tantas definiciones de la RSE como los organismos y los investigadores que se interesan en este tema. La RSE es un concepto que tiene varias dimensiones como social, laboral, ambiental, entre otras y que está sujeto a diferentes interpretaciones. Algunas definiciones pueden ser:

“La RSE es el compromiso que asume una empresa para contribuir al desarrollo económico sostenible por medio de colaboración con sus empleados, sus familias, la comunidad local y la sociedad, con el objeto de mejorar la calidad de vida”, (WBCSD, World Business Council for Sustainable Development, Consejo Mundial empresarial para el desarrollo sostenible, www.wbcsd.org. Año 2015, Página 17).

“La RSE es el conjunto de prácticas empresariales abiertas y transparentes basadas en valores éticos y en el respeto hacia los empleados, las comunidades y el ambiente”, (PWBLF, Prince of Wales Business Leaders Forum, Foro de líderes del negocio del Príncipe de Gales. Año 2014, Página 18)

Otra definición establecida por la norma ISO elaborada en el 2010 el cual nos define:

“Responsabilidad de una organización para los impactos de sus decisiones y actividades en la sociedad y el medio ambiente, a través de transparencia y comportamiento ético que

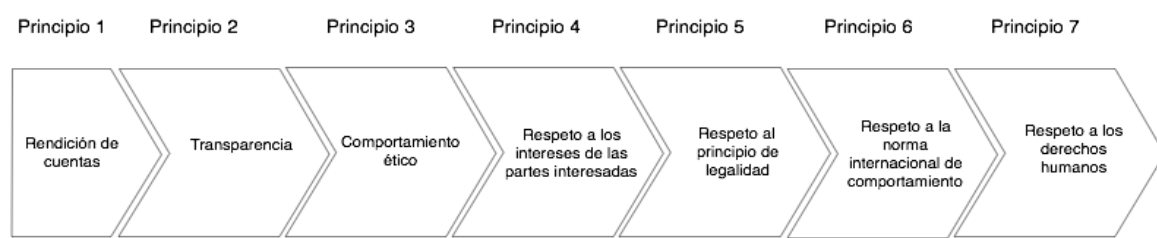
- Contribuye al desarrollo sostenible, incluyendo la salud y el bienestar de la sociedad;
- Toma en cuenta las expectativas de las partes interesadas ;
- Está en conformidad con las leyes aplicables y en consonancia con las normas internacionales de comportamiento ; y
- Esté integrado en toda la organización y la práctica en sus relaciones”

En esta norma se proporciona orientación sobre los Principios y Materias Fundamentales de Responsabilidad Social que ayudan a integrar un comportamiento socialmente responsable en cualquier organización del sector privado, público y sin fines de lucro, independientemente si son grandes, medianas o pequeñas y operan en países desarrollados o en países en desarrollo.

Principios de la Responsabilidad Social

Miguel A. Romero, Director de Global Standards Certification en el 2010 resume los principios que se exponen en la norma. Explica que existen varios principios para la responsabilidad social, sin embargo acordaron que las organizaciones deberían respetar como mínimo los siguientes siete principios.

Ilustración 1: Principios de la responsabilidad social



(Fuente: elaboración propia a partir de Miguel A. Romero)

El principio 1 es la Rendición de cuentas, el mismo consiste en que una organización debería rendir cuentas ante las autoridades competentes, por sus impactos en la sociedad, la economía y el medio ambiente, y las acciones tomadas para prevenir la repetición de impactos negativos involuntarios e imprevistos.

El principio 2 establece la normativa de transparencia. Consiste en que una organización debería ser transparente en sus decisiones y actividades que impacten a la sociedad y el medio ambiente.

El principio 3 es el comportamiento ético. Consiste en que el desempeño de una organización debería basarse en los valores de la honestidad, equidad e integridad, estos valores implican el respeto por las personas, animales y medio ambiente, y el compromiso de tratar el impacto de sus actividades y decisiones de sus partes interesadas.

El principio 4 es el Respeto a los intereses de las parte interesadas. Consiste en que una organización debería respetar, considerar y responder a los intereses de sus partes interesadas. Aún cuando los objetivos de la organización podrían limitarse solo a sus dueños y socios, clientes o integrantes, otros individuos o grupos, también podrían tener derechos, reclamaciones o intereses específicos que se deben tener en cuenta. Colectivamente, estas personas constituyen las partes interesadas de una organización.

El principio 5 se relaciona con la legalidad. Consiste en que una organización debería aceptar que el respeto al principio de legalidad es obligatorio. El mismo se refiere a la supremacía del derecho y, en particular a la idea de que ningún individuo u organización está por encima de la ley y de que los gobiernos están también sujetos a la ley. Este principio se contrapone con el ejercicio arbitrario del poder. El respeto a este principio implica que una organización cumple con todas las leyes y regulaciones aplicables.

El principio 6 es el respeto a la norma internacional de comportamiento. Consiste en que la organización debería respetar la normatividad internacional de comportamiento, a la vez que acatar el principio de respeto de legalidad.

El principio 7 es el respeto a los derechos humanos. Consiste en que una organización debería respetar los derechos humanos y reconocer tanto su importancia como su universalidad. La organización debe promover el respeto de los derechos humanos y evitar beneficiarse de esas situaciones cuando la ley o su implementación no proporcionen la protección adecuada.

Materias fundamentales de la Responsabilidad Social:

Romero (2010) detalla en su artículo las Materias Fundamentales a partir de la norma ISO 26000, la cual define el alcance de la responsabilidad social de una organización para identificar los asuntos pertinentes y establecer sus prioridades.

Ilustración 2: Materias Fundamentales de Responsabilidad Social



(Fuente: elaboración propia a partir de Miguel A. Romero)

La Materia Fundamental I “Gobernanza de la Organización” es el sistema por el cual una organización toma e implementa decisiones para lograr los objetivos. Es el factor más importante para integrar la responsabilidad social y para hacer posible que una organización se responsabilice de los impactos de sus decisiones y actividades.

La Materia Fundamental II “Derechos Humanos” son los derechos básicos que le corresponden a cualquier ser humano por el hecho de serlo.

La Materia Fundamental III “Prácticas Laborales de una Organización” comprende todas las políticas y prácticas relacionadas con el trabajo en nombre de la organización, incluido el trabajo subcontratado. Son esenciales para la justicia social, la estabilidad y la paz.

La Materia Fundamental IV “Medio Ambiente” implica reducir sus impactos ambientales generados por la organización, deberían adoptar un enfoque integrado que considere las implicaciones directas e indirectas de carácter económico, social y ambiental de sus decisiones y actividades.

La Materia Fundamental V “Prácticas justas de Operación” implica que los asuntos relacionados con las prácticas justas de operación se presentan en los ámbitos de anticorrupción, participación responsable en la esfera pública, competencia justa, comportamiento socialmente responsable y respeto a los derechos de la propiedad.

La Materia Fundamental VI “Asuntos de Consumidores” indica que las organizaciones tienen oportunidades importantes para contribuir al consumo y al desarrollo sostenible, a través de los productos y servicios que ofrecen y la información que proporcionan, incluida la información sobre su uso, reparación y disposición final.

La Materia Fundamental VII “Participación activa y desarrollo de la comunidad” explica que actualmente está aceptado que las organizaciones tengan relación con las comunidades en las que operan. La participación activa, ya sea de manera individual, o a través de asociaciones que busquen aumentar el bien público, ayuda a fortalecer la sociedad civil.

Las Materias de “Medio Ambiente”, “Prácticas Justas de Operación” y “Asuntos de consumidores” no se amplían información a lo largo del trabajo, ya que no forma parte de nuestro foco de investigación. Pero consideramos que son de suma importancia en la implementación de prácticas de RSE.

¿Qué es el código de ética o balance social?

La responsabilidad social de la empresa se compone de varios elementos que varían de una definición a otra, de una empresa a otra o de un gobierno a otro. De manera general, nos encontramos con los principios que se refieren al desarrollo sostenible, la seguridad, una buena gobernanza, la transparencia y la inversión socialmente responsable.

Estas diferentes medidas adoptadas por las empresas en términos de RSE se traducen principalmente por un código de ética, un balance social o un informe de responsabilidad social. Estos documentos son probablemente la medida más conocida por el gran público y la más comunicada por las empresas. Lo que se puede encontrar en esos códigos y lo que está incluido en el discurso varía de una compañía a otra, y abarcan una gran variedad de temas. Son la base para construir acciones de responsabilidad social empresarial.

RSE en la industria petrolera

En cuanto a la industria específica de la investigación, su naturaleza exige que sea proactiva y socialmente responsable, además de operar de manera ética y respetuosa con el medio ambiente.

En las últimas décadas, las compañías petroleras han sido duramente criticadas por los medios de comunicación, las organizaciones gubernamentales así como las no gubernamentales (ONGs) sobre cuestiones que van desde violaciones medioambientales o violación de los derechos humanos, pasando por el impacto negativo en comunidades locales, hasta violaciones de normas laborales y de seguridad. (Anderson, 2015)

Los problemas ambientales y la eterna y continua discusión sobre si las prácticas de la empresa son meramente una estrategia corporativa o un compromiso real, son los principales tópicos de dicho tema. Pero los problemas sociales también ocupan un papel importante ya que la extracción de este recurso se lleva a menudo a cabo en territorios que se enfrentan a desafíos enormes del punto de vista económico y social: territorios poco desarrollados, mano de obra poco calificada, tasa de desempleo elevada, pobreza, entre otros.

Con los incrementos de la demanda global, durante la última década las empresas buscan nuevas fuentes de materias primas que se encuentran cada vez más a menudo en los países en desarrollo. Hoy en día, muchos países en desarrollo están recurriendo al sector de los recursos naturales para impulsar su crecimiento económico, por lo tanto, el desafío para estos países y las empresas extractivas, es asegurarse de que los recursos naturales contribuyan a la reducción de la pobreza y al impulso del crecimiento económico y social.

Las compañías petroleras están por tanto adoptando la Responsabilidad Social Empresarial como un medio estratégico para contrarrestar los sentimientos públicos negativos y mejorar su reputación para un desarrollo a largo plazo. Las empresas le dan una gran importancia a su impacto social y medioambiental y colaboran más con las comunidades locales de lo que solían hacerlo en el pasado.

Desde hace algunos años estas han iniciado, financiado e implementado importantes programas de desarrollo comunitario, ayudan a construir escuelas y hospitales, a lanzar sistemas de microcrédito para la población local y ofrecen su apoyo a los programas de empleo para la juventud en los países en desarrollo. Establecen alianzas con organismos de desarrollo como también con organizaciones no gubernamentales (ONG) para implementar proyectos de desarrollo sobre el terreno y aumentar las prácticas de RSE. (Cassand, 2014)

1.2 Evolución en Argentina

En la historia de la Responsabilidad Social Empresaria en Argentina podemos encontrar sus comienzos en la década de los 60' y de los 70' junto con los movimientos sociales, donde se reclamaban entre otros: los derechos civiles, derechos de la mujer y el movimiento ambientalista. Estas corrientes generaron una reflexión acerca del papel que debía cumplir la empresa en la sociedad. (Fronti, 2006).

Sin embargo, el punto de inflexión en el modo de encarar la RSE en Argentina se produjo gracias a la crisis en el 2001. En ese año comenzó a fomentarse en la ciudadanía la solidaridad y el voluntariado, y en consecuencia, un resurgimiento del interés y del compromiso público por estas prácticas. (Debeljuh, 2010).

El sector empresario del país abordó una etapa de ampliación y mejoramiento en su contribución al bienestar de la sociedad. En la última década se realizaron varias investigaciones sobre la RSE en la Argentina y todas llegaron a la conclusión de que las compañías están dando un paso más tratando de integrar el compromiso con la responsabilidad social al negocio de la empresa, alineando todas las acciones solidarias con el core business de cada compañía e involucrando cada vez más a todos los empleados, clientes y proveedores. (Debeljuh, 2010)

Hay algunos factores claves que funcionaron como base para el surgimiento de la RSE en América Latina como es la movilización social. El aumento en el grado de conciencia y de la movilización de los consumidores, que hace que los mismos sean más educados y más conscientes en cuanto a sus elecciones de compra, es una de las causas de la movilización social. Así como el continuo crecimiento y foco de los derechos humanos en las organizaciones, que da como resultado un énfasis mayor en la salud y seguridad de los trabajadores y la comunidad en general.

Las industrias del petróleo y del gas iniciaron el estudio de la RSE en el año 2001 con el análisis de sus actividades comunitarias. Como se mencionó anteriormente, gran parte de estas empresas se caracterizan por radicarse en aquellas zonas que disponen del recurso natural, que suelen estar alejadas de regiones muy urbanizadas y que cuando se instalan dan lugar a la concentración de población y por tanto son el origen del establecimiento de nuevas organizaciones y de vinculaciones sociales. Y éstas no son efímeras porque las inversiones están orientadas al largo plazo, como es el caso de Añelo, zona geográfica donde se ubica Vaca Muerta; donde desde 2011 (año donde se comenzó a trabajar formalmente en el yacimiento) hay un constante crecimiento como sociedad dado que muchas familias constantemente se trasladan desde sus pueblos en búsqueda de oportunidad de trabajo. En el 2018 llegaban aproximadamente 7 familias por semana. Todo esto hizo que surgieran muchas organizaciones, en lo que es colegios, hospitales y entre otras instituciones dedicadas a la comunidad.

Tomando como referencia varios estudios realizados por IAPG, (Instituto Argentino del Petróleo y el Gas) desde el 2001 en adelante se puede observar y reconocer como fue avanzando la importancia del RSE en las empresas y como fue modificando su alcance. Teniendo en cuenta las dimensiones mencionadas anteriormente, haremos foco en lo que respecta lo laboral como Seguridad y Salud en el trabajo y más adelante se desarrollaran las prácticas en profundidad.

En el último informe presentado por dicha institución, la percepción del grado de cumplimiento relativo a parámetros de legislación nacional e internacional vigentes en temas de salud, seguridad e higiene presenta una tendencia descendente.

Con respecto a las políticas de la empresa sobre consumo de alcohol, así como uso de drogas se advierte que la tendencia se aceleró significativamente los últimos años porque casi todas las empresas han incorporado políticas sobre estos temas. El aumento es mayor en las políticas acerca del uso de drogas.

Tanto en políticas sobre alcohol como de drogas, las empresas priorizan la concientización, pero también tienen políticas de control, es decir se procura la prevención, la prohibición y el control de consumo de esas sustancias. Las empresas expresaron las acciones innovadoras que se han tomado en los temas de salud, seguridad e higiene. El análisis de las menciones permite advertir un contraste evidente entre las pequeñas y las grandes empresas.

Mientras que en Salud, las pequeñas focalizan su acción en capacitación, las grandes mencionan equipamiento técnico, así como ampliación del personal profesional.

En Seguridad, las pequeñas empresas nuevamente expresan sus acciones en capacitación mediante jornadas, mientras que las grandes, a partir del objetivo de disminución de accidentes, plantean diferentes actividades complementarias como equipamiento técnico, personal, profesional y campañas de concientización.

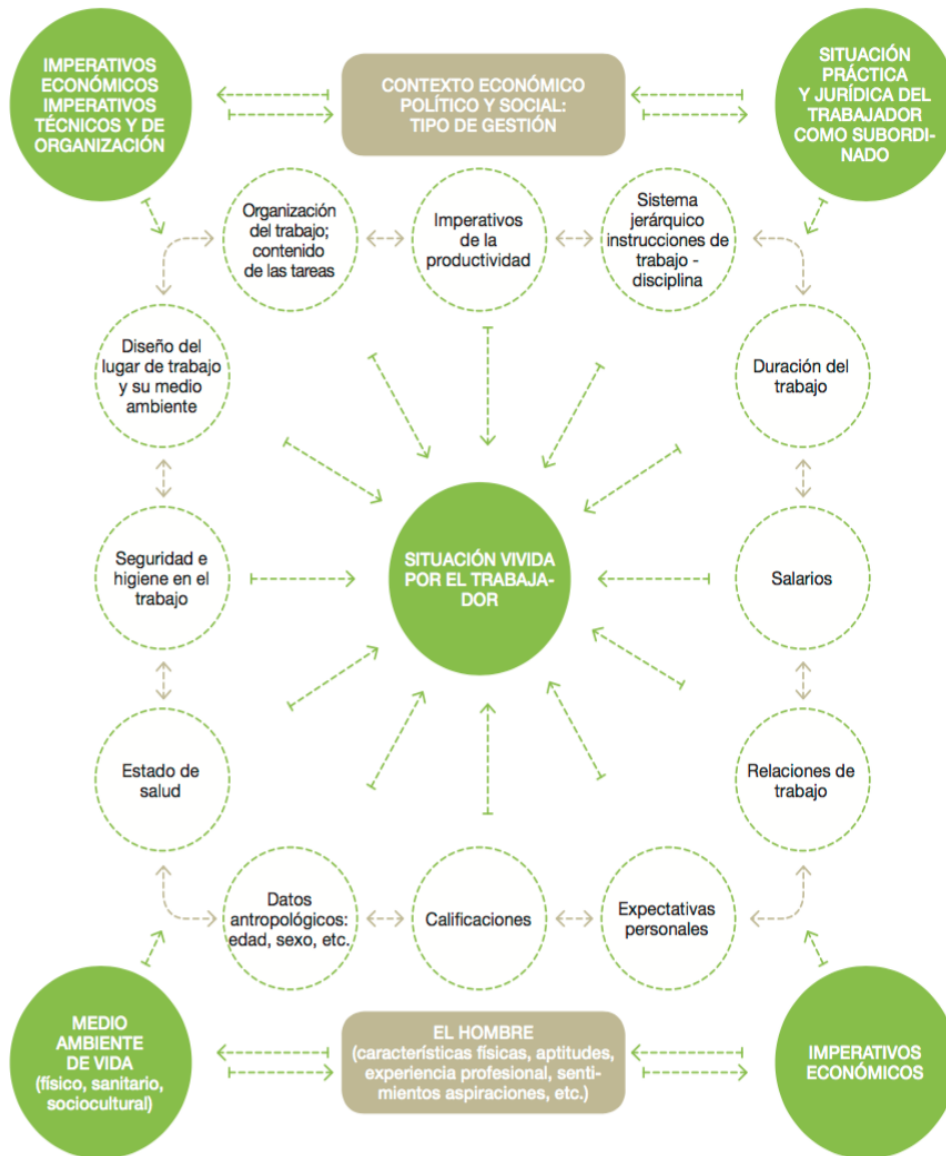
En relación con la Gestión General, las pequeñas empresas mencionan la capacitación personal, mientras que las medianas plantean cambios de dependencias en la organización, junto con estudios y capacitación mediante e-learning, y las grandes empresas señalan estudios diagnósticos, control vehicular y seguimiento de desempeños personales. Las acciones de unas y otras empresas muestran diferentes inversiones en el tema. En el capítulo 2.4 se analizarán los datos de dicha investigación con mayor profundidad.

1.3 Diagrama del Círculo de Clerc

La teoría del diagrama del círculo de Clerc nos ayuda a comprender la complejidad de la situación vivida por el trabajador a través de los diferentes factores que influyen sobre el mismo, para que luego este conocimiento sea transmitido a través de las prácticas y gestión de RSE. En adición incorporamos a esta teoría diversas fuentes y autores que le dan mayor valor a la interpretación.

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, el Ministerio de Educación, el Instituto Nacional de Educación Tecnológica y la Organización Internacional del Trabajo (2014) realizaron un informe en el cual explican detalladamente el Gráfico de Clerc.

Ilustración 3: Grafico de Clerc



(Fuente: Elaboración propia a partir del informe del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; Ministerio de Educación; Instituto Nacional de Educación Tecnológica. 2014)

La parte superior del Círculo detalla los elementos que configuran el contexto económico, político y social, y el marco laboral en el que se desempeña el trabajador. Como por ejemplo un lugar de trabajo con determinadas características

de iluminación, mobiliario, etc. (seguridad e higiene, diseño del lugar de trabajo) y con responsabilidad para atender a un número de usuarios y de cumplir un determinado horario rotativo (organización del trabajo y contenido de la tarea, duración del trabajo). Está junto a dos compañeros que hacen su misma tarea y bajo la supervisión de un jefe (que le indica cómo hacer su trabajo) y un gerente (sistema jerárquico). Se le fija una remuneración (salarios) y premios si supera determinado parámetros en la atención de usuarios (imperativos de productividad). Ingresará con un contrato por un año (situación práctica y jurídica de trabajador). Los elementos destacados en la parte inferior ayudan a presentar las características de la persona al momento de su ingreso al lugar de trabajo. Por ejemplo una joven de 24 años, con buena salud (características físicas), proveniente de una familia de clase media de zona urbana (medio ambiente de vida), técnica en computación (calificación laboral), en búsqueda del primer empleo en su especialidad y con un sueldo acorde. Sus objetivos son desempeñar bien su tarea y con el tiempo ascender en su carrera (expectativas, imperativos económicos).

Los ejemplos sirven para considerar la manera en que todos estos aspectos interaccionan permanentemente, conformando la situación vivida por el trabajador y nos conducen a una mirada superadora de la concepción tradicional de la seguridad y la higiene. Nos simplifica la comprensión del entorno laboral y considerar los posibles riesgos a los que está expuesto el trabajador, identificando los factores directos e indirectos que inciden en la configuración de cada situación, superando las visiones simplificadas o restringidas que sólo señalan el proceso del trabajo en sentido estricto.

A partir de este informe comprendemos que el trabajo es una actividad fundamental en la vida del hombre, en la cual interactúan las dimensiones sociales, culturales y económicas, y que debe ser analizado de manera multidisciplinaria. El trabajo es revalorizado en tanto actividad creativa y colaborativa que permite a los hombres superar sus propios límites.

La Organización Mundial de la Salud (2017) en un informe acerca de salud mental en el lugar de trabajo nos explica que el trabajo es beneficioso para la salud mental. Sin embargo, un entorno laboral negativo puede causar problemas físicos y psíquicos. Además estimaron que cuestan anualmente en la economía mundial por USD 1 billón de pérdida de productividad. Pero que existen ciertas medidas para mejorar la salud mental en el lugar de trabajo y aumentar con ello la productividad.

El ministerio de trabajo et al. Explica que la salud de los trabajadores no puede repararse a través de mejoras económicas. Si no que debe repararse mediante un mejoramiento en las condiciones y medio ambiente de trabajo. Este ideal refuerza la implantación de acciones preventivas y una cultura de prevención, debilitando la perspectiva de indemnización como reparador de un hecho.

La Organización Internacional del trabajo publicó una declaración del Director General (2015) que comunica la importancia de la construcción y puesta en marcha de una cultura de seguridad en el trabajo es indispensable. Él dice:

La recesión económica o la presión por aumentar a toda costa el margen de beneficio no pueden justificar que se escatime en seguridad en el lugar de trabajo. De hecho, la falta de inversión en seguridad se cobra un alto precio. 4% del producto interior bruto mundial, cuya astronómica cifra asciende a 2,8 billones de dólares de los Estados Unidos, va a parar cada año a sufragar los gastos relativos a la pérdida de tiempo de trabajo, los cortes de producción, el tratamiento médico, la rehabilitación y las indemnizaciones.

La seguridad y salud en el trabajo ha sido siempre una prioridad para la OIT, y en la Declaración de Seúl sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (2008) se reconoció el derecho a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable como un derecho humano fundamental. Ha

llegado el momento de que este derecho humano sea una realidad para todos los trabajadores.(p1)

La buena gobernanza en materia de seguridad y salud en el trabajo demuestra que la prevención produce sus frutos. Hoy, con ocasión del Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo, la OIT hace un llamado a que se adopten medidas urgentes para construir una cultura de prevención en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo (p. 1).

El ministerio de trabajo et al. agrega que cada persona es diferente y no tienen la misma capacidad de adaptación y de resistencias a los riesgos que supone una situación de trabajo. Por lo tanto la planificación de la seguridad y riesgos debe contemplar este aspecto.

El libro Comportamiento Organizacional de Adalberto Chiavenato (2009) nos menciona y refuerza esta idea:

Las personas tienen capacidades diferentes; es decir, pueden levantar cierto peso, pensar con cierta rapidez y correr a una velocidad determinada, lo cual limita su desempeño. Durante mucho tiempo los psicólogos distinguieron dos tipos de comportamiento: el innato, que no se puede mejorar mediante la capacitación, y el aprendido, que es modificable. No obstante, este enfoque ha sido superado porque la capacitación y la experiencia pueden incluir aún en indicadores como el cociente intelectual, que era considerado innato e inmutable (p. 186).

Adicionalmente, el informe que nos desarrolla el Ministerio de Trabajo et al. resalta que el trabajo y el deterioro de la salud no se consideran dimensiones inseparables, sin correlación. Los riesgos del trabajo son consecuencia de las malas condiciones en el que este se desarrolla. La correcta prevención y cuidado sobre la fuente de origen del conflicto, es determinante para que el deterioro de la salud y el trabajo no sean sinónimos.

María Cruz Benlloch López y Yolanda Ureña Ureña (2018) explican acerca de este tema, aspectos que influyen de manera positiva en el trabajo y de manera negativa, reforzando las positivas y debilitando las negativas para alcanzar niveles de excelencia en la salud y calidad de vida del trabajador (p. 6).

Ilustración 4: Aspectos que influyen en el trabajo

<p>INFLUENCIA POSITIVA</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo de la personalidad - Calidad de vida laboral - Relaciones sociales - Productividad - Eficacia - Satisfacción - Confort laboral
<p>INFLUENCIA NEGATIVA</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y otras patologías - Costes económicos, sociales y familiares - Insatisfacción - Falta de calidad de vida - Desarrollo inadecuado de la actividad - Detrimento de la eficacia

(Fuente: elaboración propia en base al informe de María Cruz Benlloch López y Yolanda Ureña Ureña. 2018)

Para concluir el Ministerio de trabajo et al. explican que el análisis de la situación de un trabajador y el aumento de la calidad en el trabajo se logra a través de la cultura

de prevención de esa organización y todos los elementos que lo rodean, teniendo una visión abarcativa que considera todo el proceso de trabajo.

CAPITULO 2. INDUSTRIA PETROLERA EN VACA MUERTA: CARACTERISTICAS, PRACTICAS Y ANÁLISIS DE CUMPLIMIENTO DENTRO DE LA DIMENSION SOCIAL

2.1 Contexto y características de la industria petrolera

La Superintendencia de Riesgos del Trabajo publicó un artículo llamado “Manual de Buenas Prácticas”, en el año 2016, el cual nos destaca que por las características del proceso productivo, las tareas realizadas en la industria petrolera implican una alta exposición a los riesgos laborales. Además, las empresas y su personal se localizan en lugares aislados con condiciones climáticas sumamente desfavorables y alejados de los centros urbanos.

Por otra parte, Susana Coria, médica especialista en medicina del trabajo de la Universidad Nacional del Comahue, en la nota periodística del diario LmNeuquén escrita el 29 de Diciembre del 2018 por Sofía Sandoval, explica cuáles son los principales riesgos que afectan a la salud la actividad operacional en vaca muerta.

“La principal enfermedad profesional en el sector de hidrocarburos surge por la manipulación excesiva o incorrecta de herramientas pesadas, o incluso de los esfuerzos repetitivos, que derivan en dolores de espalda, lesiones de muñeca o codos y hasta hernias inguinales o lumbares. Las mismas afecciones se producen, en algunos casos, para los operarios que sufren vibraciones de cuerpo entero al subir a encender las torres.”

Otro de los riesgos principales es la intoxicación por la alta cantidad de sulfhídricos que corren por las cañerías que pueden hasta provocar la muerte en los casos más extremos.

La sobrecarga del trabajo debido de jornadas laborales de 12 horas diarias con esquemas de 14 días de trabajo por 7 de descanso. Sumado el trastorno del sueño que tiene una persona que realiza el turno noche.

La exposición a las bajas temperaturas y altas durante el verano es un riesgo no menor que debe considerarse.

Además, la doctora explica que muchos trabajadores están dispuestos a someterse a exigentes diagramas de trabajo con el objetivo de obtener mejoras económicas pero no logran adaptarse al desarraigo que implica está aislado de su familia y otros seres queridos.

Según el informe en el año 2010 creado por Cymat, “La Industria Petrolera en la Provincia del Neuquén” nos detalla las condiciones de vida y de trabajo que llevan los operarios en Neuquén. Los trabajadores refieren que los puestos de campo tienen alta carga física acumulativa, debido a que las tareas de campo requieren constante manipulación de elementos y herramientas muy pesados. También manifiestan estar expuestos a:

- Riesgos térmicos: relacionados con factores climáticos y de manipulación de gases y combustibles.
- Riesgos tóxicos relacionados con emanaciones de gas sulfhídrico, y contacto con elementos empetrolados.
- Riesgos mecánicos relacionados con la manipulación de maquinaria pesada
- Consecuencias psicosociales relacionadas con las condiciones de trabajo y de vida.

Las afecciones más comunes referidas por los trabajadores en esta rama de actividad son: trastornos músculo esqueléticos como lumbalgias, hernias de disco, luxaciones, etc.

Por ejemplo en la perforación, a medida que se profundiza aumenta la temperatura, la cantidad de gases, la niebla de petróleo. El personal que trabaja en esta plataforma, con proceso de emulsión inversa, pileta o zaranda de lodos, se encuentra expuesto a gases y nieblas durante 12 horas. Esta situación se relacionaría con el desarrollo de fibrosis pulmonares, neuropatías, cáncer, dermatopatías.

Los costos de las lesiones no declaradas como accidentes de trabajo ni como enfermedades profesionales, son absorbidos por la Salud Pública y las Obras Sociales.

Las herramientas que se utilizan son de gran tamaño, las mazas llegan a pesar 25 kg, con las que golpean para aflojar las tuercas. Se requieren condiciones físicas de gran fuerza, resistencia, en personas que no poseen otra alternativa para ganar su sustento.

El contacto con la piel de los derivados del petróleo puede conllevar el riesgo de desarrollo de Epitelioma (neoplasia) primitivo además de dermatitis irritativa y por sensibilización.

En conclusión, los accidentes que sufren los trabajadores son mayormente graves y tiene que ver con traumatismos, caídas, e intoxicaciones por emanaciones de sustancias tóxicas.

2.2 Organizaciones de control y auditoria hacia la protección y cuidado de las personas: SRT y ART

En este capítulo nos enfocaremos en mencionar y describir a los organismos encargados de la fiscalización de las normas y regulaciones hacia la salud de las personas dentro de las organizaciones.

La Superintendencia de Riesgos del Trabajo es el organismo del Estado Nacional encargado de:

- Controlar el cumplimiento de las normas de Salud y Seguridad en el Trabajo con competencia en los territorios federales y colaborar con las

administraciones provinciales que tienen la competencia para intervenir y fiscalizar el cumplimiento de las normas laborales por parte de los empleadores (entre ellas las de higiene y seguridad).

- Controlar a las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART). Garantizar que se otorguen las prestaciones médico – asistenciales y dinerarias en caso de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.
- Promover la prevención para conseguir ambientes laborales sanos y seguros.
- Imponer sanciones previstas por la Ley de Riesgos del Trabajo N° 24.557 y normas concordantes.

Las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART) son empresas privadas contratadas por los empleadores para asesorarlos en las medidas de prevención y para reparar los daños en casos de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

Están autorizadas para funcionar por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo y por la Superintendencia de Seguros de la Nación, organismos que verifican el cumplimiento de los requisitos de solvencia financiera y capacidad de gestión.

Las ART tienen como obligación:

- Brindar todas las prestaciones que fija la ley, tanto preventivas como dinerarias, sociales y de salud.
- Evaluar la verosimilitud de los riesgos que declare el empleador.
- Realizar la evaluación periódica de los riesgos existentes en las empresas afiliadas y su evolución.
- Efectuar los exámenes médicos periódicos para vigilar la salud de los trabajadores expuestos a riesgo.
- Visitar periódicamente a los empleadores para controlar el cumplimiento de las normas de prevención de riesgos del trabajo.

- Promover la prevención, informando a la SRT acerca de los planes y programas exigidos a las empresas.
- Mantener un registro de siniestralidad por establecimiento.
- Informar a los interesados acerca de la composición de la entidad, de sus balances y de su régimen de alícuotas.
- Controlar la ejecución del Plan de Acción de los empleadores y denunciar ante la Superintendencia de Riesgos del Trabajo los incumplimientos.
- Brindar asesoramiento y asistencia técnica a los empleadores y a sus trabajadores en materia de prevención de riesgos del trabajo.
- Denunciar los incumplimientos de los empleadores a la Superintendencia de Riesgos del Trabajo.

Otro organismo de control son los sindicatos, encargados de representar a los trabajadores con el fin de mejorar sus condiciones de trabajo y medio por el cual pueden hacer frente a un reclamo en representación de los trabajadores.

Además de la SRT, la ART y los sindicatos los trabajadores son amparados por las legislaciones vigentes, ley de contrato de trabajo, los decretos reglamentarios y los convenios colectivos de trabajo aquellos que rigen para petroleros.

2.3 Prácticas de seguridad en la industria petrolera

El manual de buenas prácticas publicado por la Superintendencia de riesgos del trabajo (ed. año 2016) nos detalla ciertos aspectos importantes que se deben realizar para minimizar los riesgos. El alcance de este informe es únicamente en la etapa de exploración y extracción, para el transporte de quipo, montaje e inicio de perforación. Nos permite comprender los procedimientos básicos de seguridad y ciertos cuidados de la operatoria en esta industria.

Para los trabajadores que operan el transporte del equipo, tienen una charla inicial que abarca los cuidados de la misma operaria, donde se encargan de que todos los operarios estén informados acerca de los riesgos y protecciones correspondientes.

Luego está la verificación del equipo, donde controlan las condiciones técnicas de los camiones, elementos de izaje y aseguramiento de la carga; en caso de que algo no esté en las condiciones óptimas se opta por no iniciar los trabajos hasta que se regularice. Una vez regularizada las situaciones, en caso de que sea necesario para la carga de camiones, se posiciona a los trabajadores de forma estratégica de forma tal que se evite todo riesgo posible mientras que los jefes de equipo, acompañados por supervisores de perforaciones, se dirigen al lugar de trabajo para ver el estado de las rutas y las zonas de perforación con fin de tener una hoja de ruta actualizada y segura.

Algunas buenas prácticas para el transporte a locaciones son:

- Si el empeoramiento de las condiciones climáticas se produjera durante el traslado, se procederá a la detención de los vehículos para evitar accidentes.
- Se sugiere tomar todas las precauciones y medidas para garantizar transporte seguro de equipos y personas relacionados con estas operaciones.
- Prever de cadenas para cubiertas, en caso de haber zonas con hielo/nieve.

Normas de circulación y chequeos previos al transporte son otras formas que incluye este manual para proteger al trabajador dentro de lo que es transporte de equipos. La inspección del vehículo es la responsabilidad del supervisor de transporte, quien junto con el chofer revisará todos los elementos del camión, el cuál será conducido bajo las normas de transporte. El chofer del camión deberá tener el conocimiento de la índole del medio de transporte mencionado y a su vez de las rutas que rodean al yacimiento. Tienen lugares de descanso donde se practican ejercicios de recuperación para no lastimar ningún músculo.

Y bien para el montaje de equipo de perforación también se realiza una charla preliminar para evaluar los riesgos implícitos y determinar responsabilidades al personal.

Luego se sucede a realizar la operaria con todos sus métodos técnicos tomando sus precauciones debidas; los riesgos varían entre exigencia biomecánica (posturas forzadas, movimiento manual de cargas) y accidentes (golpes por caída de objetos y cargas suspendidas, atrapamiento, hundimiento de locaciones, entre otros).

Por eso, las buenas prácticas dicen que todos los trabajadores tienen que usar protección tales como; casco, protección auditiva de tapones o de copa, guantes, protección ocular, vestimenta y calzado de protección.

Las barandas deberán contar con un sistema de fijación tipo mariposa o pasadores, que aseguren el encastre. Se debe proveer retenida con cuerdas para cargas suspendidas. Atracar el equipo en la plataforma, verificar que los gatos estén retraídos en ese momento.

También se debe liberar cables de contravientos y extenderlos hasta los anclajes correspondientes, utilizar guantes adecuados para prevenir punzados y cortes para evitar lesiones con cable y caminar siempre estando atentos a obstáculos.

Para el montaje de la torre se realiza un escaneo general para revisar que nada esté suelto; luego se previenen y mantienen ciertos procesos técnicos abocados siempre a la protección del trabajador. La maniobra de montaje siempre sin será realizada por un maquinista capacitado con experiencia y categoría. Todo trabajador que no esté afectado a la operación de montaje deberá estar totalmente fuera del radio de caída de la torre. Es bueno distinguir algunas buenas prácticas para este proceso tales como realizar el montaje de la torre de forma pausada para poder tomar todas las seguridades posibles y asegurarnos de no detectar ninguna anomalía, y en caso de hacerlo se frenará con toda puesta en marcha de la torre. Los riesgos varían desde posturas forzadas hasta caídas a nieve y distinto nivel. Deberán tenerse ciertos factores ambientales como poder trabajar con la luz del día de fondo y además tener en cuenta la velocidad del viento.

Para la etapa de perforación se hace un análisis del pozo y todo lo que hay que hacer en él. Durante los diferentes procesos de la perforación muchos riesgos son

similares. A continuación determinaremos cada etapa con su correspondiente peligro y solución:

En el caso de manipulación de barras, el operario saca las barras del canasto a la planchada con un guinche hidráulico y lo introduce en el pozo auxiliar; los potenciales peligros acá son más que nada los golpes de impacto que se pueda llegar a recibir por alguna barra, además de un resbalón o caída, mientras que soluciones eficientes podrían ser utilizar auto elevadores para el manipuleo de barras, capacitación correspondiente a los trabajadores sobre buenas prácticas, hacer revisiones periódicas de elementos de trabajo tales como sogas y ganchos y entre otras. Se debe estar atento a no estar dentro del radio de suspensión, elevación o movimiento de cargas.

En el caso de la preparación del fluido de perforación, siendo este utilizado para enfriar el trépano, remover fragmentos de roca, evitar que ciertos fluidos entren al pozo y entre otras cuestiones técnicas; sus riesgos potenciales pueden ser quemaduras o lesiones físicas, exposición o explosiones, la exposición a la inhalación de gases tóxicos y resbalones y caídas. Las soluciones para esto son asegurarse que todos los trabajadores en este área conozcan las normas de seguridad para estas condiciones, usar equipo de protección incluyendo protección facial y ocular, dispositivos de lavado de ojos y similares (recomendados por las FDS (fichas de seguridad), ventilación y contenedores especiales entre otros.

En la primera instancia del proceso de perforación, el perforador baja lentamente el trépano al fondo y comienza la operación, donde los peligros potenciales de esta son, por ejemplo, recibir un golpe con las llaves de poder, aprisionamiento de manos y dedos, hallar gas tóxico además de caídas y golpes y otros peligros no contemplados. Donde las soluciones que plantean son permanecer fuera del radio de oscilación de la llave en desenrosque de barras, utilizar buenas prácticas de enganches de llaves colocando bien las manos y dedos y mantenerse fuera del radio de giro.

Cuando se prepara para desenroscar cañerías, el perforador detiene la rotación de la columna de perforación y la eleva con el cuadro de maniobras hasta que el vástago quede fuera de la mesa rotary. Luego detiene las bombas de lodo. La boca de pozo fija la cuña y el collarín alrededor de la barra. Las llaves se ajustan a la barra por arriba y por debajo de la conexión; donde los peligros son aprisionarse los dedos o alguna otra parte del cuerpo entre las manijas de la cuña o al enganchar las llaves con la cañería, así que proponen técnicas de enganche adecuadas o puntos determinados para tener de dónde agarrar la llave como soluciones.

Para desenroscar, se utiliza un cabrestante para hacer girar la columna. Ser golpeado por llaves oscilantes, manijas de cuñas o llaves son un gran peligro, como también resbalones y caídas. Para este último peligro proponen quitar el exceso de barro, que quita equilibrio al operario con sistemas de limpieza, además hacen inspecciones de las mordazas de llaves, emplean sistemas de giro controlado, mantienen una buena comunicación entre el cuadrilla del piso y el perforador para evitar desencuentros, entre otras soluciones.

Cuando se reanuda la perforación, se pone la bomba en marcha y se levanta las cuñas donde la cuadrilla las remueve. El perforador comienza a hacer rotar la columna, baja el trépano hasta el fondo y continúa perforando; en esta última etapa se puede resultar expulsado de la mesa rotary en el enganche, o quedar atrapado por ropa suelta así que la única solución es mantenerse alejado de la mesa rotary.

Luego de haber destacado todas las prácticas de cada etapa, es honorable destacar que hay un programa especial donde determinan buenas prácticas para aquellas personas dentro de la industria siendo empleados o empleadores, que tengan problemas con el uso y abuso de drogas, incluso ilegales. Esto surgió dado la multi-causalidad de problemas relacionados a esto. Se tratan de prácticas que previenen, asisten, tratan y rehabilitan.

Estos son los tipos de cuidados que las petroleras toman a la hora de realizar perforaciones en un yacimiento no convencional tan complejo como lo es Vaca

Muerta, y aun yendo más a fondo en lo que es la seguridad y protección del trabajador.

2.4 Grado de cumplimiento y nuevas acciones en seguridad e higiene en el petróleo

Según un informe elaborado en el 2016 por el Instituto Argentino del Petróleo y del Gas, las empresas se vuelven cada vez más sustentables, considerando a la sustentabilidad como un valor agregado al concepto de RSE, comprometiéndose con la perspectiva de mirar y proyectar a largo plazo teniendo en cuenta las dimensiones ambientales económicas y sociales.

Para eso realizan estadísticas para determinar el grado de compromiso que tienen las empresas petroleras comparando los años 2009, 2011, 2013 y 2016.

Nosotros haremos foco en las sociales, particularmente en el grado de cumplimiento en parámetros de salud, las nuevas acciones en tema de salud, seguridad e higiene y en el clima socio laboral.

En la ilustración 5 nos muestra cómo la percepción sobre el grado de cumplimiento en parámetros de salud, seguridad e higiene del 2007 al 2016 presenta una tendencia descendente en el nivel muy alto, con un pequeño aumento en el año 2011 y 2013 que luego cae en el 2016.

El nivel alto no tiene mucha variabilidad manteniéndose entre el 26% y 42%.

Mientras que el nivel medio es ascendente, pasando del 3% al 15%.

Con respecto a los niveles bajo y muy bajo no existe percepción, por lo que es un aspecto positivo, a pesar de que el nivel medio fue creciendo en comparación al alto y muy alto.

Ilustración 5: Percepción sobre el grado de cumplimiento de parámetros de salud, seguridad e higiene. 2007-2009-2011-2013-2016. Porcentajes

	2007	2009	2011	2013	2016

Muy Alto	68%	56%	58%	67%	52%
Alto	26%	36%	42%	27%	30%
Mediano	3%	5%	–	6%	15%
Bajo	–	–	–	–	–
Muy Bajo	–	–	–	–	–
Sin Datos	3%	3%	–	–	3%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

(Fuente: elaboración propia en base a la comisión de relaciones Institucionales del IAPG)

Además se muestra en la ilustración 6 y 7 como las políticas de prevención para combatir el consumo de drogas y alcohol crece de manera acelerada durante los últimos periodos.

Esto se debe a la alta concientización de las empresas y en el aumento del consumo de sustancias.

Ilustración 6: Políticas sobre abuso de consumo de alcohol. Comparación 2009-2011-2013-2016. Porcentajes.

	2009	2011	2013	2016
SI	51%	60%	70%	97%
NO	49%	38%	30%	–
SIN DATOS	–	2%	–	3%
TOTAL	100%	100%	100%	100%

(Fuente: Elaboración Propia en base a la Comisión de Relaciones Institucionales del IAPG)

Ilustración 7: Políticas para combatir el consumo de drogas. Comparación 2009-2011-2013-2016. Porcentajes

	2009	2011	2013	2016
SI	48%	60%	64%	94%

NO	52%	38%	36%	–
SIN DATOS	–	2%	–	6%
TOTAL	100%	100%	100%	100%

(Fuente: Elaboración Propia en base a la Comisión de Relaciones Institucionales del IAPG)

Las empresas expresaron las acciones innovadoras en materia de salud, seguridad e higiene. Se dividen en tres categorías: salud, seguridad y gestión general considerando el tamaño de la empresa. En la ilustración 8 se detallan las acciones. En líneas generales las empresas pequeñas invierten más en capacitación, mientras que las grandes en equipamiento técnico y profesionalización.

Ilustración 8: Salud, Seguridad y Gestión General en diferentes tamaños de Empresas

SALUD		
Pequeñas empresas	Medianas empresas	Grandes empresas
<ul style="list-style-type: none"> * Charlas de educación sexual. * Capacitaciones trimestrales en ergonomía/posiciones forzadas de trabajo. * Programa de salud cardiovascular. 		<ul style="list-style-type: none"> * Implementación del sistema informatizado de salud ocupacional (SALOC) y de la matriz de cobertura sanitaria de contingencia. * Programa de control de adicciones, RCP, Programa de Cuidado del Corazón. * Incorporación de desfibriladores en todas las unidades de negocio. * Incorporación de médicos al equipo para mejorar la respuesta a la emergencia y se modificaron los diagramas de trabajo de los enfermeros, se logró así tener personal de salud las 24 h en sitios estratégicos del yacimiento. * Establecimiento de alertas de Sistema de Monitoreo de Alcoholemia (SMA) para difusión en toda la empresa.
SEGURIDAD		
<ul style="list-style-type: none"> * Jornadas dirigidas a la comunidad sobre seguridad vial. * Actividades sobre prevención de riesgo con la familia de los trabajadores. 	Temas específicos de seguridad de procesos.	<ul style="list-style-type: none"> * Programa de Accidente Cero. * Meta cero accidentes, clave para la compañía en el nivel global. * Implementación de Sistemas de Gestión alineado a OHSAS 18001-ISO14001. * Utilización de profesionales psicosociales en servicios de alta siniestralidad. * Implementación de herramientas de ajuste automático con el fin de evitar golpes y aprisionamiento. * Actividades de concientización permanentes. En 2015 se realizó una jornada de seguridad en el transporte junto a contratistas.
GESTIÓN GENERAL		
<ul style="list-style-type: none"> * Charlas periódicas sobre diversos temas de interés relacionados con la salud y la seguridad a cargo de especialistas externos. 	<ul style="list-style-type: none"> * La Salud Ocupacional pasó a depender de la Gerencia de Calidad, Seguridad, Salud y Medio Ambiente con personal efectivo. * En cumplimiento de las últimas resoluciones de la SRT se implementaron programas de Estudios Ergonómicos de los puestos de trabajo, reformulación de las matrices de riesgos, capacitación utilizando la modalidad e-learning. 	<ul style="list-style-type: none"> * Ranking mensual de supervisores para visibilizar el desempeño y compartir acciones de mejora. * Incorporación de un cuestionario <i>on-line</i> con preguntas sobre seguridad, salud y ambiente para evaluar el conocimiento en la empresa sobre los procedimientos vigentes. * Migración de toda flota vehicular a un sistema de control satelital de los comportamientos de conducción.

(Fuente: elaboración propia en base a la Comisión de Relaciones Institucionales del IAPG)

El ambiente de trabajo influye en la motivación, desempeño y satisfacción de los trabajadores, por tanto el marco del comportamiento general de la empresa se devela mediante estudios específicos conocidos como clima socio laboral. Se toman temas, como capacitación, comunicación, trabajo en equipo, reconocimientos y beneficios, entre otros.

Se consultó con preguntas abiertas cuáles son los aspectos más positivos del clima socio laboral el cual se detallan en la ilustración 9.

Ilustración 9: Aspectos más positivos en el clima socio laboral

Temas	Porcentaje	
Compromiso	33%	<p>Compromiso</p> <p>Compromiso sostenible</p> <p>Índices de satisfacción, compromiso y clima</p> <p>Los puntos referidos al compromiso sostenible y a la organización</p> <p>Estoy comprometido para contribuir al desarrollo y el éxito de la compañía</p>
Organización	22%	<p>Compañeros</p> <p>Las relaciones d trabajo</p> <p>Cultura de seguridad</p> <p>La estabilidad laboral</p>
Principios Éticos	11%	<p>Excelencia operativa y principios éticos</p> <p>El management de la empresa que lidera con ejemplo</p>
Comunicación	11%	<p>El buen retorno empleado y jefe inmediato</p> <p>Mantenimiento de la información confidencia</p>
Compensaciones	11%	<p>Remuneración en tiempo y forma</p> <p>Salario</p>
No Menciona	11%	-

(Fuente: elaboración propia en base a la Comisión de Relaciones Institucionales del IAPG)

Con respecto a la actividades comunitarias, voluntariados y diferentes acciones hacia la comunidad que realizan las empresas de la industria, en el informe en cuestión figura que en 2015 la proporción es del 82%, cifra menor a la de 2013, aunque mayor a la del informe de 2009. Esta cifra está compuesta por un 76%, que responde a que la acción es realizada por la empresa, y un 6% que indica que también participan fundaciones de las empresas. Así se compone el 82%.

Ilustración 10: Empresas que realizan actividades comunitarias. Comparación 2001, 2004, 2007, 2009, 2011, 2013 y 2015. Porcentajes.

	2009	2011	2013	2015
SI	75%	88%	91%	82%
NO	25%	12%	9%	18
TOTAL	100%	100%	100%	100%

(Fuente: elaboración propia en base a la Comisión de Relaciones Institucionales del IAPG)

2.5 Remuneraciones en la Actividad Petrolera

En una nota del diario La Nación, publicada el 5 de Mayo del 2019, se mencionan los salarios de algunos puestos de trabajos, permitiéndonos tener un panorama general en cuanto a remuneraciones en esta actividad. Un ingeniero recibe un sueldo de entre \$200.000 y \$250.000 brutos. Además, tienen beneficios importantes, que oscilan entre tres y cuatro remuneraciones, con bonos anuales antes del descuento del impuesto a las ganancias. El salario de un geólogo es entre \$180.000 y \$200.000. Un operario de maestranza que está en el depósito cobra entre \$50.000 y \$60.000, y un operario de pozo, entre \$80.000 y \$90.000. Sin

embargo, el costo de vida en las zonas petroleras también es mayor, en concordancia con los salarios.

Las remuneraciones son mensuales, constituidas por complementos remunerativos y no remunerativos y están conformadas del siguiente modo: sueldo básico, diferencia por zona, antigüedad, viandas, horas extras, presentimos, horas de viaje, turnos nocturnos.

Normalmente, se jubilan a los 55 años con 25 años de servicio.

CAPITULO 3. CASO REPSOL

Análisis de la gestión de sostenibilidad empresa Repsol

Repsol nace en 1987 como Compañía centrada en las actividades de exploración, producción, transporte y refinado de petróleo y gas en España. Actualmente es una empresa internacional dedicada al sector energético. Opera en los cinco continentes y en más de 35 países, entre ellos España, Canadá, EEUU, China, Brasil, Rusia, Reino Unido, entre otros. Cuenta con más de 25.000 empleados propios. Datos proporcionados por la página oficial de Repsol.

Hoy en día es una empresa reconocida por su interés con el desarrollo de las personas con las que trabaja. Según una nota del diario digital del sector energético llamado Energia16 en el 2014 Repsol es una de las empresas que mejor recorrida ha tenido adaptando políticas responsables. Según un informe de la compañía, forma parte de los más reputados índices de sostenibilidad global entre los que se encuentran Dow Jones Sustainability Index, el Climate Disclosure Leadership, el Climate Performance Leadership y el FTSE 4Good Index. Además fue elegida como la mejor empresa de exploración y producción en 2017 por el jurado internacional que integra los prestigiosos premios Platts Global Energy Awards.

La empresa gestiona el RSE de manera estructurada con planes de sostenibilidad. Los cuales están jerarquizados por un plan global, luego un plan por país y

finalmente planes por centro operativo donde proponen acciones concretas que dan respuesta a las expectativas de los grupos de interés.

Según el informe de Sostenibilidad del 2017 y el plan global extraídos de la página oficial de Repsol, analizamos que la empresa presenta un modelo de sostenibilidad integrado en la estrategia de la compañía que se articula en torno a 6 ejes: ética y transparencia, personas, operación segura, gestión de recursos e impactos, cambio climático e innovación y tecnología, siendo una de las empresas más destacadas en la gestión.

Además, Repsol como miembro de United Nations Global Compact, perteneciente al Comité Ejecutivo de la Red Española de esta iniciativa, así como también de IPIECA (The global oil and gas industry association for environmental and social issues) apoya y contribuye con sus actividades a la Agenda 2030 de la ONU y contribuye a alcanzar los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

El foco dentro de los reportes globales de sostenibilidad de esta empresa será en los ejes donde se aborden temas de salud y seguridad del trabajo, personas y operación segura más precisamente.

Como mencionamos anteriormente en Repsol, la Cultura de Seguridad es parte inseparable de la Cultura Organizacional, que se sustenta en los mismos valores y se evidencia en comportamientos y actitudes comunes.

Repsol implemento una cultura de la seguridad destinada a programas de información, sensibilización, concienciación y formación dirigidos principalmente a empleados y contratistas y dispone de varios canales de información, normativa y documentación técnica.

Persiguen la ambición de cero accidentes exigiendo un alto nivel de seguridad en los procesos e instalaciones, poniendo atención a la protección de las personas y al entorno que las rodea, trabajando también la sensibilización con los proveedores y contratistas.

Para garantizar la seguridad en sus instalaciones y la protección de las personas implicadas, consideran fundamental una correcta identificación, evaluación y gestión de los riesgos asociados a los procesos y activos industriales. Se realizan análisis de riesgos a lo largo de todo el ciclo de vida de los activos, utilizando estándares internacionales en el diseño y empleando estrictos procedimientos durante la operación y el mantenimiento, todo ello encaminado a prevenir incidentes relacionados con los procesos industriales involucrados.

Para ello Repsol tiene el Plan de Seguridad Anticipativa denominado SMArtKeys, que es un conjunto de iniciativas que pone el foco en la seguridad de proceso que se centra en las personas, los procesos y las plantas, lo que ayuda a mantener los riesgos controlados y gestionados adecuadamente. En este sentido, la Compañía destaca que la accidentabilidad de proceso se ha reducido en un 4,6% en 2017 respecto a los valores del año anterior, mejorando además el objetivo anual.

Ilustración 11: Accidentabilidad personal

Indicadores de seguridad personal	2017	2016
Índice de Frecuencia de accidentes. Total integrado (1*)	1.43	1.46
Número de fatalidades personal propio	0	0
Número de fatalidades personal contratista	0	2
Número de horas de formación	211.182	200.080

(Fuente: elaboración propia en base al informe de sustentabilidad del 2017 de Repsol)

(1*) Índice de Frecuencia Total: número de accidentes computables sin pérdida de días, con pérdida de días y de fatalidades acumuladas en el año, por cada millón de horas trabajadas.

Además, tienen una norma de Gestión de Incidentes de Seguridad y Medio Ambiente, que permite valorar los incidentes por la gravedad de las consecuencias, tanto reales como potenciales, lo que facilita la gestión de cada riesgo, abarcando incluso aquellos que, a pesar de tener muy bajas probabilidades de materializarse, pueden llegar a ser de consecuencias significativas para las personas, el medio ambiente, las instalaciones o la reputación de la Compañía.

Otro punto analizado, es la relación con las comunidades y el respeto a los derechos humanos. La empresa analizada tiene una importante presencia internacional y en muchas ocasiones, como se menciona en el capítulo 1 dado a las características de la industria, en contextos sociales, políticos y culturales de elevada sensibilidad. Para ello, implementa compromisos en su política de derechos humanos y relación con comunidades, alineada con los Principios Rectores para Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas.

La Compañía aplica como su visión, el alcanzar y mantener relaciones sólidas con el 100% de las comunidades en el área de influencia de sus proyectos y activos. Relaciones basadas en el reconocimiento, la confianza, el respeto mutuo y el valor compartido. Y para ello, indican que fueron revisando las normas internas que regulan los diferentes procesos y sus actividades, desde estrategias de resolución de conflictos a gestión preventiva basada en riesgos, impactos y oportunidades. En los países especialmente relevantes en materia social, tienen realizados talleres donde participa gran cantidad de personas, para reforzar la gestión de riesgos, impactos y oportunidades sociales, así como consolidar la red de profesionales que gestionan estas relaciones con las comunidades.

Por último, con lo que respecta a la inversión social que tienen las empresas, el grupo Repsol, incluidas sus dos fundaciones, tiene inversiones de 39 millones de euros, de los cuales 23,48 millones han sido contribuciones voluntarias. Incluye los programas sociales que la Compañía realiza de forma voluntaria o derivados de acuerdos voluntarios con las comunidades, y 15,81 millones han respondido a una obligación legal o contractual.

3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.1 Paradigma

En el corriente trabajo de investigación se abordará un paradigma mixto, es decir, tanto cuantitativo como cualitativo (Khun 1962). Trabajarlos de manera complementaria nos brinda la posibilidad de atender a los objetivos múltiples que pueden darse en la investigación, se vigorizan mutuamente brindando puntos de vista y percepciones que ninguno de los dos podría ofrecer por separado, contribuye a corregir los inevitables sesgos presentes en cualquier método. Con la utilización de un solo método es imposible aislar el sesgo del método de la cantidad o de la calidad subyacente que se intenta medir. Contrasta resultados posiblemente divergentes y obliga a realizar replanteamientos o razonamientos depurados.

Esto se debe a que las organizaciones y los procesos que en ellas se desarrollan son procesos complejos, en los que intervienen multitud de factores interrelacionados cuyo aislamiento sólo puede conseguir la distorsión del conocimiento pretendido. Como expresa Fernández Sierra y Santos Guerra (1992) La complejidad de los fenómenos es de tal magnitud que difícilmente puedan ser evaluados solamente a través de mediciones.

3.1.2 Tipo de investigación

El tipo de investigación elegida para desarrollar esta tesis fue descriptiva con estudios comparativos causales. Best (1988) la define como “aquella que minuciosamente interpreta lo que es”. La investigación descriptiva hace referencia a como lo que es o lo que existe se relaciona con algún hecho precedente que haya influido o afectado una condición o hecho presente. Existen distintos tipos de estudios descriptivos que son: el estudio de conjuntos (extenso y transversal), el estudio de casos (intenso longitudinal) y estudios comparativos causales. En este caso, se intenta dar respuesta a los problemas planteados por el análisis de las relaciones causales. Como casi siempre es factible para estudiar las causas es un análisis de lo que realmente ocurre.

3.1.3 Instrumentos

En cuanto a los instrumentos que se utilizaron para el trabajo, se han seleccionado entrevista a experto de RSE, entrevistas a gerentes y/o altos cargos en Vaca Muerta e industria petrolera y cuestionarios a trabajadores más operativos y que estén en planta, con el fin de poder crear una triangulación de instrumentos.

La combinación de los métodos ha sido seleccionada con el fin de atender los objetivos propuestos en esta tesis de la manera más completa posible reduciendo el sesgo y la subjetividad. Además, de este modo será posible contrastar resultados que pueden llegar a divergir y se podrá arribar a razonamientos depurados (Cook y Reichardt 1986).

Las entrevistas se seleccionaron para poder obtener profundidad. En este caso la información se obtiene directamente del interlocutor, cara a cara o vía telefónica. Las ventajas que ofrece la entrevista es la flexibilidad en la obtención de la información al permitir adaptar a la medida de cada sujeto el contacto personal. Sin embargo, alguna de las desventajas que se encuentran son el tiempo, el costo, la dificultad de analizar las respuestas y la subjetividad.

En este método dividimos el trabajo en dos, por una parte realizamos entrevista a experto del tema, para que nos brinde una visión integral y con mayor objetividad por no estar relacionado actualmente con la zona de investigación.

Por otro lado, se realizaron entrevistas a trabajadores que ocupen altos cargos en empresas que estén actualmente trabajando en Vaca Muerta y en la industria para conocer un poco más de las actuales prácticas, el crecimiento e impacto de la zona e información actual del caso de estudio.

Finalmente, el otro elemento para completar la triangulación es el cuestionario a los trabajadores. Para efectuarlo se seleccionaron ciertas preguntas dirigidas a las personas que efectúan al trabajo operativo de la industria petrolera y que se encuentren trabajando actualmente en Vaca Muerta para así obtener información actualizada de los cuidados y prácticas que reciben con respecto a la salud y seguridad en el trabajo desde la perspectiva de quienes se encuentran en la zona riesgosa.

3.1.4 Triangulación

En cuanto a la triangulación metodológica seleccionada, esta fue de instrumentos. La triangulación es un método de recogida de datos. Cuando se enfrentan opiniones y se comparan datos surgen nuevas informaciones que podrían haber estado ocultas. Permite el contraste de datos e informaciones. “La complejidad de fenómenos es de tal magnitud que difícilmente puedan ser evaluados solamente a través de mediciones” Fernández Sierra y Santos Guerra (1992). Tal como expresan Graner y otros (1956) Denzin (1970). Es conveniente utilizar para este fin, dos o más métodos que converjan en las mismas operaciones cuyo resultado será el fortalecimiento.

Para analizar el impacto en cuanto a la Seguridad y Salud en el trabajo en la zona de Vaca Muerta, decidimos valernos de tres puntos de vista.

Primero buscamos contacto con los representantes de las compañías petroleras que se encuentran operando en la Cuenca Neuquina.

Por un lado, se escogió la técnica de entrevista para revelar las prácticas de RSE que hacían las empresas petroleras dentro de la dimensión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Este contaba con 7 preguntas.

La primera entrevistada fue Lucía D' Agostino, quien posee el cargo de Gerente de Legales y presidenta de la empresa de PresidentPetroleum S.A. El segundo, Aldo Emanuel Ortega, quien posee el puesto de Higiene y Seguridad Laboral de San Antonio Internacional. El tercer entrevistado, Oscar Guerrero, quien es Gerente de Seguridad y Administración de Sinopec Argentina Exploration and Production, Inc. Entrevistamos a Pablo Martellotta, quien es el Jefe corporativo de Relaciones con la Comunidad de la empresa Tecpetrol. Luego a Gonzalo Perez Bardeci, Psicólogo ocupacional en YPF. Por último, Ángel Sedeño, Gerente de HSE en la empresa Backer Hughes.

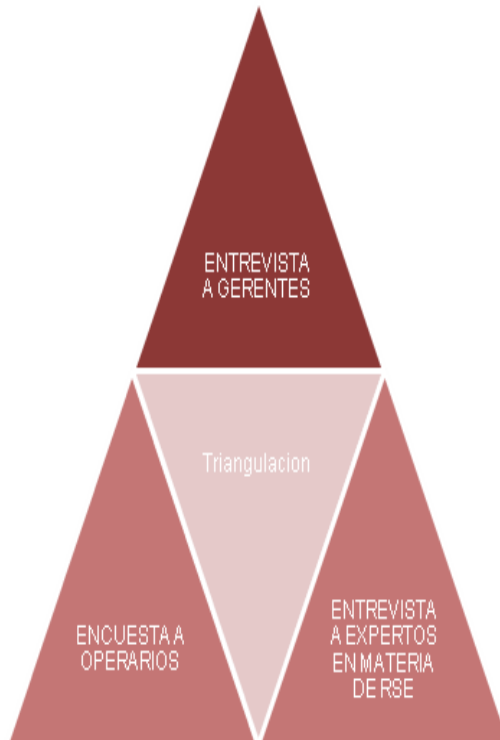
En segundo lugar, realizamos una encuesta a operarios que se encuentran trabajando en los pozos petroleros en Vaca Muerta. Para ello, se definió como muestra intencional a 16 operarios. Esta encuesta fue confeccionada de modo virtual, por medio de whatsapp, con la finalidad de poder facilitar su posterior distribución y el siguiente procesamiento de datos.

Finalmente, el tercer elemento que completará la triangulación, es la entrevista a experto en el tema en materia de RSE, con el objetivo de obtener el punto de vista de María Belén Arce. Ella es especialista en materia de Sustentabilidad Empresarial. Esta entrevista fue realizada en forma presencial.

Una vez realizada la recolección de los resultados obtenidos mediante las tres técnicas de abordaje, se procederá a analizar y comparar los mismos, estableciendo relaciones con lo que pudo ser revelado anteriormente de las diferentes fuentes bibliográficas, y de las posturas de los teóricos abordados.

La finalidad última será arribar a las conclusiones que darán un cierre a la investigación definiendo si ha sido posible alcanzar los objetivos planteados al inicio de la misma y presentando posibles caminos a seguir en futuras investigaciones asociadas.

Ilustración 12: Triangulación de Instrumentos y Fuentes



(Fuente: elaboración propia)

3.1.5 Cuadro de metodología

En el siguiente cuadro se muestra de forma resumida la relación entre las dos variables principales, las dimensiones y sus indicadores que han sido relevados a través de las fuentes y los instrumentos de la triangulación.

Ilustración 13: Relación entre las variables principales, las dimensiones y los indicadores

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS
Vaca Muerta: Polo Petrolero	Actuales prácticas realizadas por empresas petroleras	Cantidad de actividades para prevenir accidentes	Entrevistas a gerentes Pregunta 4
		Frecuencia de cursos y capacitaciones	Entrevistas a gerentes Pregunta 5
	Salud, Seguridad y Gestión General en diferentes tamaños de Empresas	Cantidad de acciones que realizan según dimensión de empresa	Entrevistas a gerentes Pregunta 7
RSE enfocado a seguridad y salud en el trabajo	Cumplimiento de parámetros de salud, seguridad e higiene	Grado de importancia al RSE	Entrevistas a gerentes Pregunta 3
		Nivel de concientización por parte de los empleados.	Cuestionarios a operarios Pregunta 4-Cuestionario
		Grado de percepción de actividades de RSE por parte de los operarios	Cuestionarios a operarios Pregunta 6-Cuestionario
	Riesgos laborales en la actividad petrolera	Porcentaje de accidentes en el trabajo	Cuestionario a operarios Pregunta 7-Cuestionario
		Cantidad de trabajadores con problemas físicos, psíquicos	Cuestionario a operarios Pregunta 2- Cuestionario
	Ambiente laboral	Grado de importancia al ambiente laboral	Entrevistas a gerentes Cuestionarios a operarios Pregunta 3 y pregunta 9 (cuestionario)
Cantidad de actividades y prevención contra las drogas y alcohol		Entrevistas a gerentes y experto Pregunta 6 y pregunta 3 (cuestionario)	

(Fuente: elaboración propia)

3.2 Trabajo de campo

Realizamos un análisis de los instrumentos trabajados reflejando el resultado que nos arrojan y para concluir explicaremos la relación entre los mismos.

3.2.1 Análisis de cuestionarios

Las encuestas hacia los operarios fueron confeccionadas con la herramienta Google Docs, lo cual facilitó su posterior distribución entre los operarios. La intención fue poder confeccionar una herramienta que luego pudiera servir de base para poder contrastarlo con lo dicho por los gerentes de las organizaciones y el marco teórico. En total obtuvimos 16 respuestas de diferentes empresas.

El primer ítem solicitaba al encuestado que responda si existen capacitaciones por parte de la empresa para los empleados que trabajan en los pozos. El 64,3% dijeron que se hacían regularmente. El 14,3% respondió que solo se hacía cuando entra un nuevo integrante en la empresa, otro 14,3% dijo que si y que eran obligatoriamente evaluados y el otro restante dijo que no existían capacitaciones.

Respecto con esta pregunta podemos observar una coincidencia con el marco teórico en el capítulo 1.2. cuando se habla de la evolución de la RSE en la Argentina, muestra los distintos tipos de capacitaciones según el tamaño de la empresa, exponiendo que en las empresas de mediano/grande tamaño las capacitaciones son mayores y más dependientes de la organización, hasta nombra cómo se utiliza el e-learning, que es una forma de hacer capacitaciones de forma virtual para mayor alcance, lo cual coincidió con uno de nuestros entrevistados (Pablo Martellotta de Tecpetrol). Pero sobre todo en el capítulo 2.3 donde mencionamos al Manual de las Buenas Prácticas, en el que se hace gran hincapié en las capacitaciones necesarias para prevenir accidentes laborales en diferentes

ocasiones, es decir antes y durante de comenzar cualquier procedimiento (mayormente de extracción).

También con 3 de nuestros entrevistados, dentro de ellos: Ángel Sedeño, gerente en Backer Hughes, Lucía D'Agostino presidente de Petroleum y Pablo Martellottajefe corporativo de relaciones con la comunidad en Tecpetrol. Donde en Backer Hughes nos contaron que hacían capacitaciones regulares, mientras que en Petroleum no hay un sector que se encarga de ello y se manejan más por lo que proponen los empleados y en Tecpetrol donde nos encontramos con la mayor variación de capacitaciones: interactivas, preventivas, capacitaciones e-learning, entre otras.

El segundo ítem consistía en responder cómo eran las capacitaciones que reciben, para verificar si había un seguimiento por parte de los encargados de la empresa. El 28,6% respondió que era específica en su área, el 21,4% puso en general para todos los empleados de Vaca Muerta, otro 21,4% puso que son preventivas para cualquier posible accidente y el 28,6% puso generales y específicas.

En el marco teórico en el capítulo 1.2 señala que las pequeñas empresas se basan más en capacitaciones de jornadas; mientras que en el capítulo 2.3 el Manual de las Buenas Prácticas habla de capacitaciones periódicas y específicas para cada año (pero no puede tomarse como norma ya que sería más un ideal para las empresas). Ángel Sedeño de Backer Hughes nos cuenta que sus capacitaciones son semanales pero son más de carácter general dependiendo de lo que necesiten los empleados. En Petroleum Lucia D' Agostino nos comentó que las capacitaciones tienen un carácter general y no son regulares. Mientras que Tecpetrol es la empresa entrevistada más rica en lo que es capacitaciones, ya que tienen desde capacitaciones presenciales a capacitaciones interactivas a través de la modalidad e-learning y van desde específicas (para cada área) hasta preventivas para evitar cualquier accidente.

El tercero hace referencia a si sufren ciertos dolores físicos y psíquicos. El 57,1% dijo que no, el 14,3% respondieron que sufrían ambos, otro 14,3% respondió que solo físicos, y el restante solo sufría psíquicos.

Estas cifras alarmantes nos indican que el 42,9% sufren algún tipo de dolor, sea psíquico o físico. Podemos afirmar que las prácticas realizadas no son suficientes con una cifra tan elevada.

En tanto al marco teórico lo pudimos comparar con el capítulo 2.4 donde habla de la salud, seguridad e higiene en distintos tamaños de empresa (información sustentada por la comisión del IAPG) y en cuestiones de seguridad se implementan programas como “Accidentes 0” y demás para llegar a determinados objetivos con el fin de reducir por completo los accidentes laborales. También tienen programas psicosociales con profesionales.

El cuarto ítem tenía la finalidad de dejar en evidencia sí la empresa realizaba controles de prevención en base a cualquier tipo de drogas. Ya que los estudios muestran que los operarios sufren de 4 problemas serios en Vaca Muerta. De los 20 operarios el 50% respondió que los controles se hacían en general aleatoriamente, el 35,7% que sí y que se hacían en forma general, el 7,2% que se hacían mensualmente y el 7,1% que no se hacían.

Se muestra una incidencia hacia la importancia de las políticas en contra del uso de cualquier tipo de drogas, donde nosotros previamente detallamos en el capítulo 1.2 del marco teórico lo mismo, donde se habla de cómo todas las empresas en general han aumentado los controles, implementando además programas de concientización; esto no quita que haya empresas en donde todavía no estén tan latentes las políticas para este conflicto. También se habla de medidas de control, por lo cual suena lógico que los chequeos sean aleatorios.

Otro momento en el que se menciona cómo varían las prácticas utilizadas de estas políticas es en el capítulo 2.4 en el marco teórico en varios cuadros de elaboración propia basado en datos de empresas, donde se mostraba que la mayoría de empresas petroleras realizan campañas de concientización, controles y demás acciones para abatir esta problemática.

También en el capítulo 2.3 el Manual de las Buenas Prácticas menciona un programa especial tanto para empleados como para empleadores donde tratan la práctica de rehabilitación, prevención y control de esta plaga.

En cuanto a los entrevistados, el observante común es que todas las empresas tienen tolerancia 0 hacia el consumo de cualquier tipo de drogas, lo que varía es el tiempo y cómo se hacen estos controles. Algunas empresas hacen los controles aleatoriamente pero a un porcentaje pequeño de los trabajadores, y otras los hacen a todo el sector pero de manera general.

El quinto ítem de la encuesta indagaba en sí se utilizan instrumentos adecuados de protección. El 78,6% respondió que si usaban, ya que era una norma obligatoria mientras que el 21,4% los usan pero no hay control por parte de la empresa. Dentro del marco teórico es el capítulo 2.3 el que hace más hincapié (en el Manual de Buenas Prácticas) en los elementos de protección, describiendo algunos (tales como casco, protección auditiva, entre otros instrumentos); lo cual abala que no haya ninguna respuesta negativa hacia el no uso de los instrumentos de protección. Fue satisfactorio encontrar que la teoría se aplica a la práctica ya que nuestros entrevistados nos contaron que incluyen los elementos de protección hasta en capacitaciones (además de implementarlos obligatoriamente) para que haya conocimiento dentro de la empresa. Por ejemplo en Sinopec los operarios directamente no pueden ingresar al campo si no cuentan con los instrumentos de protección y los supervisores se encargan de hacer controles para ver que esto se cumpla.

El sexto ítem buscaba revelar si existen ciertos beneficios por parte de la empresa, hacia los operarios o su familia. El 57,1% respondió que no, el 28,6% que si, sin necesidad de pedirlos y el 14,13% que si pero sólo pidiéndolos.

Acá es donde entra en concepto lo que es el clima laboral, que afecta significativamente, como se puede observar en el gráfico de Clerc, capítulo 1.3 del marco teórico, al trabajador, mirándolo desde una perspectiva que va más allá del concepto tradicional de la Seguridad e Higiene, donde lo psicológico también acepta al trabajador. También cuando investigamos las remuneraciones promedios de un trabajador en la industria petrolera observamos que tienen beneficios significativos (detallados en el capítulo 2.5) en cuánto a bonos. Lamentablemente no pudimos contrastarlo con nuestros entrevistados, ya que los únicos beneficios que estos

mencionan son beneficios que se realizan hacia la comunidad en general, pero nada específico hacia el trabajador (salvo los bonos en remuneraciones).

El séptimo ítem consistía si alguno de los operarios o algún amigo/conocido sufrió algún accidente. El 57,1% respondió que habían sufrido un accidente leve, el 28,6% que no habían sufrido accidentes y el 14,3% que habían sufrido accidentes graves. Para empezar con la conclusión de este ítem podemos decir que hasta que por lo menos ese 14,3% no se reduzca a 0 siempre va a haber objetos de investigación en la RSE y remarca lo importante de esta investigación.

Dado que es bastante general, puede aplicar a todas las prácticas que realizan las empresas para que estos accidentes no sucedan, como no se especifican las causas los accidentes que sufrieron el 71,4% de los trabajadores de esta muestra no podemos saber con exactitud en cuáles de todos los procedimientos y requisitos fallaron las correspondientes empresas para evitarlos.

El octavo ítem consistía en responder sí se sentían seguros en la empresa, el 78,6% respondió que sí y el 21,4% que no. Esto tiene correlación directa con el ítem anterior, donde debido a que sólo el 14,3% han sufrido accidentes graves podemos concluir que el 57,1% que sufrió accidentes leves no los consideran significativos para no sentirse seguros en la empresa.

El noveno ítem consistía en realizar actividades para mejorar el ambiente laboral. El 71,4% contestó que sí y el restante que no.

Decidimos incluir esta respuesta ya que nos basamos en el gráfico de Clerc, capítulo 1.3 del marco teórico, el cual hace referencia a la importancia de la situación vivida por el trabajador y cómo este se relaciona de manera directa a la seguridad e higiene del trabajador; ya puede llegar a afectar tanto lo físico como lo psíquico en el operario, ambos términos igual de importantes. En cuanto a nuestros entrevistados pudimos observar que van más allá y realizan programas para interiorizarse en cierto punto en la vida de los empleados para mejorar el ambiente tanto laboral como personal.

Finalmente el décimo ítem de la encuesta se refería a quienes creen que son los responsables de que los accidentes se hayan ocasionado, si el trabajador o la empresa. El 50% respondió que ambos, el 35,7% que el trabajador, por no cumplir con las normativas de seguridad y el 14,3% la empresa, por una falla técnica. Estas cifras nos aportan valores a favor de que generalmente los errores son debidos al factor humano, probablemente siempre una parte sea responsabilidad de la empresa por no tener las medidas de seguridad correspondientes o no haber capacitado correctamente, pero el error también es indiscutiblemente del trabajador, influenciado por su entorno.

3.2.2 Análisis de entrevistas a empresas petroleras

Entrevista Backer Hughes (Ángel Sedeño, Gerente de Higiene y Seguridad)

Según lo que nos comentaba Ángel, la misma es una empresa mundial, dentro de las 5 más grandes del mundo en su rango y ellos como compañía a nivel global han integrado en todo el proceso, una interacción con la sociedad y sus empleados. Cuentan con un listado de objetivos principales alineados con la ONU para buscar el apoyo a la comunidad y a ellos mismos como negocio obviamente. Hay un área llamada sustentabilidad, que está en Houston y de ahí, se coordinan las actividades. Acá en Argentina no hay una persona específica encargada de RSE, pero son los mismos empleados ayudando a las personas. Esto coincide con lo mencionado en el marco teórico cuando se diferencia la gestión de la RSE según los diferentes tamaños de empresas en el capítulo 2.4.

En cuanto a las capacitaciones hacia los empleados, nos comentó que van dependiendo de lo que se necesite bajar, en algunos sitios hay programas mensuales, semanales y hay otros lugares que depende de la actividad que se tenga y los turnos que tenga el personal. Pero regularmente intentan hacer algo si o

si semanal donde tengan algo de interacción con el personal, coincidiendo con el Manual de Buenas Prácticas del marco teórico.

Cuando se le consultó por uno de los pilares de la investigación que tiene que ver con drogas, alcohol, el juego y la prostitución (sobre todo en Vaca Muerta, donde se trabaja en zonas más desérticas o pueblos más chicos) Ángel nos cuenta que en cuanto a ese inconveniente, hay políticas dentro de la compañía que están muy fuertes. Menciona como columnas, pilares que tienen de política específica para ese tema, delinean, dan bajada de línea al resto de las personas a nivel global y local de lo que se debe seguir; que es no tener tolerancia a ese tipo de cosas por medio de controles como figura en el capítulo 2.4 en la ilustración del Cumplimiento de seguridad e higiene.

Con respecto a la mención en el marco teórico sobre las cuestiones legales que amparan a los trabajadores, coincidió con lo mencionado por Ángel que aparte de cumplir con ciertas leyes que obligatorias, tienen las regulaciones a cumplir del respectivo convenio y el Estado fiscaliza desde la SRT. La ART es la que los puede visitar.

Además, hay un área que habla sobre la salud del personal dentro y fuera de la organización, donde le dan seguimiento a casos particulares de las personas que por alguna razón, están fueras del trabajo.

Por otro lado, relacionándolo con la seguridad, la otra política que es muy sólida, habla de la integridad, los valores como personas para trabajar en una empresa que altera lo que tiene esa política. Basada en esas dos, se bajan algunas otras actividades como simplemente investigaciones, revisiones y están en yacimientos, ya sea pruebas específicas a la gente. Como respondieron los operarios en las encuestas desarrolladas anteriormente, lo hacen regularmente en bases o en campos dependiendo de cómo tengan la actividad, ya sea en la mañana cuando salen, dentro del yacimiento, durante la actividad o después de un evento, una situación que haya habido por algún accidente. Esto se relaciona con lo expuesto en

el marco teórico con el Círculo de Clerc y cómo afecta el ambiente del trabajo a las personas.

Este mismo punto del marco teórico y clima socio laboral se vio reflejado cuando Ángel nos comentaba, que el 90% de los casos tiene que ver con la actitud de una persona. Por eso, cada año se dan talleres específicos a los líderes, desde el CEO bajando las leyes, a las personas que están liderando la región y bajando en otro tipo de taller con el personal operativo donde hablan sobre el factor humano.

Entrevista San Antonio Internacional (Ortega, Aldo Emanuel, Licenciado en Seguridad e Higiene)

Como nos comentaba Aldo, uno de los principales conflictos que atraviesa la empresa con los operarios, es la exposición de trabajadores en la línea de fuego, siendo las manos la parte del cuerpo con mayor incidencia. Esto se ve reflejado en el capítulo 2.1, cuando mencionamos los principales riesgos a los que están expuestos los operarios de pozos.

También nos comentaba que, en su opinión y por experiencia propia, la seguridad sigue siendo considerada como un gasto importante e innecesario para muchos dueños de las organizaciones. Esto afirma la encuesta realizada hacia los operarios, ya que comentan que “la seguridad siempre queda en segundo plano cuando se ve afectada la productividad de la empresa, por horas de paradas de equipos o pérdida de producción”.

En cuanto a los controles relacionados a la problemática de alcohol y drogas, si bien no está establecido el tiempo de estos controles, se llevan a cabo semanalmente, pero estos controles se realizan a un porcentaje muy pequeño de la totalidad de los empleados. Esto coincide con el capítulo 2.4 del marco teórico, cuando mencionamos el establecimiento de alertas de Sistema de Monitoreo de Alcoholemia (SMA) para difusión en la empresa, la cual se dividía en 3 categorías,

en base a si es una empresa pequeña, mediana o grande, dependía de como aplicaban controles de Monitoreo de Alcoholemia.

En tema de RSE, los establecimientos deben contar con carácter interno o externo, según la voluntad del empleador; con Servicios de Medicina del Trabajo y de Higiene y Seguridad en el Trabajo, los que tendrán como objetivo fundamental prevenir, en sus respectivas áreas, todo daño que pudiera causarse a la vida y a la salud de los trabajadores por las condiciones de su trabajo, creando las condiciones para que la salud y la seguridad sean una responsabilidad del conjunto de la organización.

En caso de que ocurra un accidente, por un lado, están las prestaciones que realiza el Servicio de medicina laboral y la ART (Aseguradora de Riesgos de Trabajo), las mismas están destinadas a que el trabajador se reincorpore a su puesto laboral en las mismas condiciones en la que se encontraba. Por otro lado, se lleva a cabo un proceso de investigación del evento, el mismo tiene como objetivo esclarecer lo que ocurrió y determinar acciones correctivas para que no se vuelva a presentar una situación similar. Esto coincide nuevamente con el capítulo 2.2, cuando mencionamos y describimos quienes son los organismos que deben encargarse de la fiscalización de las normas y regulaciones hacia la salud de las personas dentro de las organizaciones.

En la industria del petróleo hay una gran tendencia a la obesidad, por lo que se lleva a cabo un plan de controles saludables. El sobrepeso y la obesidad son, en la industria petrolera, un tema de atención para las compañías. Las interminables horas en el campo y los turnos continuados suelen no llevarse bien con una alimentación sana. Por eso es que anualmente, cada empleado debe realizarse estudios médicos, estos últimos son de carácter obligatorio y son realizados por la ART.

Entrevista President Petroleum S.A. (Lucía D´ Agostino, Gerente de Legales y presidenta de la empresa)

Nos comentaba que, al ser una empresa relativamente pequeña, no hay departamentos encargados de la responsabilidad social empresarial, o políticas dirigidas a capacitaciones.

En cuanto a la política de drogas, especialmente 0 tolerancia de alcohol, drogas y tenencia de armas. Se realizan controles aleatorios, en la cual el gerente de seguridad y medio ambiente lo hace al azar. Hay mucho más control relacionado al cuidado de los empleados en base a las 4 problemáticas mencionadas anteriormente en la industria petrolera (drogas, alcohol, prostitución y juegos). Esto coincide las problemáticas mencionadas por el Director Médico de Exxon, Roberto Cianis, el cual señaló que existen ciertas “plagas” en el sector de exploración y producción.

Para Lucia, es fundamental el buen ambiente laboral. Esto coincide con lo mencionado en el marco teórico, cuando le damos importancia al clima socio laboral, en el cual el ambiente de trabajo influye en la motivación, desempeño y satisfacción de los trabajadores.

En cuanto a las capacitaciones, no hay programa específico, pero sí hacen y los mismos empleados proponen, a través de un mail, que están interesados en cierto curso y se lo evalúa. La posibilidad para hacerlo es para todos.

En cuanto a la Responsabilidad Social Empresarial, lo considera súper importante, todas las compañías tendrían que incluirlo. Es atribuir algo para la sociedad.

En cuanto a la apariencia física, y como se menciona anteriormente, los empleados que trabajan en los pozos petroleros a la hora de subir un tanque o realizar cualquier otra actividad se complica si no es muy habilidoso. Lo ideal es alguien más atlético.

Las principales leyes que respaldan la salud y seguridad en el trabajo son la Ley de contrato de trabajo. En el yacimiento aplican los convenios colectivos según el gremio al que esté afiliado cada uno, pero después, todo lo que tenga que ver con

art sobre riesgo de trabajo como por ejemplo algún accidente laboral, está cubierto por la art. Esto se ve respaldado con el capítulo 2.2.

Entrevista Tecpetrol (Pablo Martellotta, Jefe Corporativo de Relaciones con la Comunidad)

En cuando al tema de RSE, Pablo nos comentaba que el sector encargado es el área de Seguridad, Ambiente y Salud Ocupacional (SAS). El objetivo prioritario de su Política de SAS es conducir sus operaciones protegiendo la integridad física de su personal y la de terceros, logrando al mismo tiempo una adecuada conservación del ambiente. Esta Política es comunicada a proveedores y contratistas, a quienes se exigen los más altos estándares y procedimientos en materia de SAS, aspecto que forma parte integral de la evaluación del desempeño de cada contrato. Esto se ve reflejado en el capítulo 2.2, donde se definen las normas que tienen que cumplirse en la industria petrolera.

Tecpetrol S.A. administra los aspectos de SAS en forma conjunta bajo un mismo sistema de gestión. A partir de la Política, se definen estándares que son aplicados en distintos niveles de la empresa. También se definen objetivos proactivos SAS que incluyen las observaciones preventivas de actos inseguros (similar al Sistema STOP), las reuniones de análisis de dichas observaciones y las inspecciones. Estas últimas pueden ser inspecciones generales, de Análisis de Trabajo Seguro, de Permisos de Trabajo o de Bloqueo y Etiquetado. Esto se ve reflejado en el capítulo 2.4 cuando mencionamos que las grandes empresas le dan más importancia en los seguimientos de desempeños personales a los empleados dentro de la organización.

A su vez se realizan capacitaciones presenciales o interactivas (modalidad e-learning) que contemplan temas referidos a la Política de SAS. Como mencionamos anteriormente en el capítulo 1, pudimos observar que en la última década se realizaron varias investigaciones sobre RSE, donde se llegó a la conclusión de que

las compañías le está dando cada vez más importancia al bienestar de los empleados y al clima laboral, el cual es sumamente importante. (Debeljuh,2010) En cuanto a las capacitaciones, nos comentaba que existen diferentes tipos de capacitaciones: Capacitaciones Específicas (los empleados en la zona de perforación o la operación, algo más técnico o específico con alguien de administración), Capacitaciones a Nivel Individual (gente que hace cursos puntuales, una sola persona o algún máster afuera, y Curso general (les toca a todos los empleados, todos los que están en las diferentes zonas y son presenciales y a distancia)

Los cursos de capacitación generalmente se hacen depende el tipo: para la conducción preventiva dura 1 año, el ritpass se renueva cada dos años, algunas comisiones de seguridad por ejemplo que trabajan en espacios confinados o con determinados productos lo tienen cada 4 meses, dependiendo del riesgo al que estás expuesto.

Dentro del tema de Seguridad, Tecpetrol realiza talleres para sus empleados y contratistas con el fin de difundir y concientizar sobre los cuidados y precauciones que deben tenerse tanto en las operaciones de la empresa como fuera de ellas. Impulsa las charlas de 5' antes de iniciar las actividades y realiza una reunión semanal con todo el personal exponiendo temas de Seguridad, Ambiente y Salud. Una actitud segura fuera del trabajo también es fundamental. En Tecpetrol se habla de una actitud coherente.

En cuanto a las 4 problemáticas en Vaca Muerta, Tecpetrol S.A. mantiene una Política de Alcohol y Drogas en el ámbito laboral la cual ha sido divulgada a todo el personal.

Los colaboradores de la empresa reciben mensualmente una comunicación tipo flash informativo con temas relacionados a Seguridad, Ambiente y Salud (SAS). Su objetivo es dar a conocer los aspectos básicos de un modo gráfico, simple y dinámico. A través de esta herramienta la compañía busca compartir conceptos, acciones y consejos, fomentando el cuidado de la salud, la conciencia ambiental y

las acciones seguras. Esto coincide nuevamente con las problemáticas mencionadas por el Director Médico de Exxon, Roberto Cianis, el cual señaló que existen ciertas “plagas” en el sector de exploración y producción.

Con la convicción de que todas las lesiones y riesgos operativos pueden ser preventivos y controlados, Tecpetrol cuenta con cinco aliados para la seguridad de sus empleados y la de terceros: Reunión Previa, Análisis de Trabajo seguro, reporte e investigación de incidentes y accidentes, inspecciones de terrenos y observaciones de comportamiento. Todo esto con el fin de prevenir los posibles accidentes. Esto se relaciona con el caso de Repsol, en cuanto al Plan de Seguridad Anticipada denominado SMARtKeys, el cual es un conjunto de iniciativas que pone el foco en la seguridad del proceso con el mismo objetivo de Tecpetrol; prevenir accidentes.

Entrevista YPF. (Gonzalo PérezBaredici, Psicólogoclínico, Gerente del Área Salud Emocional)

Gonzalo trabaja en la industria petrolera hacer 13 años nos da una clara visión de cómo es la gestión en la empresa YPF en relación a la salud, seguridad y desarrollo de las personas. Él es Psicólogo y es el encargado del área de Salud Emocional, que se encuentra dentro de Salud ocupacional. Salud emocional nace en 2015. Esto nos indica una importante evolución en la responsabilidad, como se observa en el capítulo 2.4 en los cuadros 2 y 3.

Nos cuenta que apenas se inicia el área en el 2015 tenían 110 días promedio de ausencias por licencia psiquiátrica, luego de hacer foco en esa problemática lograron reducirla 35 días promedio. Reflejando la importancia hacia la situación que vive el trabajador como se menciona en el capítulo 1 en el Grafico de Clerc tiene una relación directa con esa problemática que lograron solucionar.

Explica que los accidentes existen y con el tiempo cada vez son menos. YPF es quien tiene mayor servicio y asistencia en salud, incluso ayudan ante cualquier

incidente en Vaca Muerta, como por ejemplo, rescatan a camioneros que se accidentan en las rutas, sea de la empresa que sea.

Ellos dividen al país en 9 regiones, en cada una de ellas tienen un médico coordinador. Además cuentan con una estructura total de 135 médicos, 130 enfermeros, 53 ambulancias aproximadamente. A esta combinación la llaman unidades sanitarias.

Para reducir accidentes realizan exámenes psicométricos cada 5 años a quienes manejan maquinas, como camiones, tractores o maquinas. Esta prueba mide funciones cognitivas, es decir, la atención, ejecución y concentración. Nos explica que los accidentes son el 99% prevenibles y casi todo corresponden a fallas relacionadas al factor humano. Además hacen charlas vinculadas a estos temas como la atención o el stress en el trabajo.

Las capacitaciones del área salud ocupacional son principalmente sobre factores de riesgo, RCP y primeros auxilios. Las capacitaciones se realizan todas las semanas. Además trabajan con objetivos concretos para cada tema específico.

En adición, realizan exámenes aleatorios de glucosa en sangre, drogas y alcohol. En caso que de positivo ellos no despiden a la persona, sino que la tratan como una enfermedad, dándole herramientas al trabajador para poder reincorporarse al trabajo, otorgándole acompañamiento.

En su área de Salud Emocional están incorporando una nueva herramienta innovadora que se llama Wellness Checkpoint para conocer el riesgo que tiene la salud de una persona y de un grupo de individuos.

Entrevista Sinopec Argentina. (Oscar Guerrero, Gerente de Seguridad y Administración de la empresa)

En el comienzo de dicha entrevista y al introducir al entrevistado en nuestro foco de tesis de la Responsabilidad Social Empresarial de la industria petrolera enfocado a la salud y seguridad en el trabajo, Oscar nos dio a entender un poco de su postura acerca del RSE. Dividendo los temas, uno en la seguridad social, digamos la integración social de la compañía a la sociedad y que puede ofrecer para beneficios de la comunidad y otra es el safety o seguridad de las personas. Colocando al RSE mas como una política de Marketing para contrarrestar esa incidencia negativa que tiene la industria por invadir ciertas zonas en desarrollo o de sacar productos que pueden contaminar, lo que nos deja en evidencia lo expuesto en el capítulo 1 respecto a cómo varia la definición y alcance del RSE según la visión del autor.

Con dicho punto Oscar nos comentó que trabajo en varios países y empresas de la industria y que por más que sean campaña de Marketing y propaganda algunas acciones, no se devuelve solo con un cartel que diga algo de la empresa o su nombre, se devuelve con acción real y esa es la idea y concepto que aprecio en los diferentes países.

Por otro lado, nos mencionó que la acción social en la industria siempre existió pero que en los últimos años estas prácticas han avanzado y continúan haciéndolo en las organización y creciendo en gran nivel, concordando con lo expuesto en el marco teórico según la Licenciada Debeljuh cuando dice que no puede ser tomado a la RSE como una moda sino un compromiso.

Sinopec tiene gerencia específica en la compañía de RSE, que es el encargado de monitorear y ver cómo la compañía puede devolver dentro de su alcance y posibilidades las acciones sociales para con las comunidades donde se trabaja, coincidiendo con lo expuesto en el capítulo 2 respecto a la gestión del tema según tamaño de la empresa.

Para la parte de integración social que menciono, destaco 3 centros cívicos que se llaman nuestro lugar. En esos centros se integra la comunidad, se trata mucho el tema de prevención de droga, talleres de arte y cursos de oficio. Son como clubes

abiertos para la comunidad, más que nada a los jóvenes donde la compañía hace una acción social sobre las ciudades donde trabaja y donde fundamentalmente trabajan sus empleados, porque la empresa tiene 4000 contratistas entre empleados y tercerizados y todos viven en esas tres ciudades básicamente entonces es una forma de hacer una acción social e integrarse a la comunidad y devolver un poco lo que brinda la naturaleza de sus territorios a esa gente.

Este punto nos introdujo al tema mencionado tanto en Capítulo 1 y 2 acerca de las posibles plagas que aparecen dado los lugares poco desarrollados donde suelen asentarse dichas empresas y lo que sucede con esa diferencia social y económica donde Oscar hizo mención a como están dichas zonas y lo que suele suceder. “ Hay mucha gente que ni siquiera tiene agua potable o cloacas y eso genera también un ambiente socio económico muy particular, en el cual la gente tiene un alto poder adquisitivo, todos los que trabajan en la industria petrolera tienen un sueldo que triplica a uno en la ciudad desde un chofer mecánico cocinero guardia seguridad no solamente ingenieros, eso lleva a que tengamos un combo que debe ser visto por el gobierno y solucionado desde el punto de vista que tenemos una sociedad con un alto poder adquisitivo, con un bajo nivel cultural y educacional y entonces es un campo muy fértil para la droga prostitución y las plagas que se comentan. Y desde ese punto de vista la compañía tiene una política muy estricta donde se controla el uso de droga y alcohol a todos los empleados con un control médico que se hace aleatoriamente”

Aprovechamos este momento y se le consulto por la frecuencia y que prácticas tenían con dicho tema y lo que nos comentó coincidió con lo analizado en el capítulo 2. Los controles se hacen frecuentemente y tienen políticas de tolerancia cero tanto para alcohol como drogas por parte de los enfermeros correspondientes, y dependiendo el área algunas son controlados todos los días. Nos cuenta que por ejemplo él viaja una vez por mes al campo en el sur y siempre que llega le hacen las pruebas mencionadas.

“Si se detecta a alguien queda bajo el paraguas de contención de la ley de contrato de trabajo, en el cual no se despide a alguien por consumo sino que se le intenta dar una solución para que si llega a ser una adicción se puede ayudar y controlar. Por eso el tema de prevención en tema de drogas y alcohol es tan importante, para evitar también que dicha gente llegue a un vicio que se vuelva una enfermedad. Esto es un tema que está bastante controlado pero casos siempre hay, de hecho la semana pasada tuvimos uno y bueno nada el tipo tiene que presentarse en enfermería y entra en un programa con un instituto de rehabilitación.”

Luego la entrevista paso al segundo foco mencionado por Oscar como seguridad de las personas o safety donde nos comentó, coincidiendo con lo expuesto en el capítulo 1 en la descripción de la industria, que toda compañía petrolera tiene a ser un modelo en ese tema porque la posibilidad de accidente está muy abierta, se maneja equipo pesado maquinaria pesada se trabaja en ambientes poco favorables.

En este punto al igual que en el tema anterior se realizó la pregunta por programas de capacitación y si es así cada cuanto los hacen aproximadamente. Nos contestó que todo el equipo es proporcionado 100% por la empresa, que son de uso obligatorio no opcional y el personal de guardia de secciones especiales tiene que verificar que estén con el equipo sino no pueden pasar, sea casco u otra cosa. Además la compañía tiene un programa de capacitación mensual y vienen especialistas contratados que capacitan particularmente sobre algunos usos de máquinas. Estas menciones van de la mano a las buenas prácticas del capítulo 2 y los grados de cumplimiento en materia de seguridad.

Por último Oscar hace mención a un tema no desarrollado en la tesis ya que como mencionamos en el alcance no tomamos en cuenta la participación del estado ni todas las dimensiones de la RSE, que hace referencia a los aportes y beneficios que genera la industria cuando se asienta en estos países y zonas poca desarrolladas y que por ello debería haber un mayor soporte gubernamental en todos los temas que abarca la RSE.

Análisis de entrevista a experto en RSE

Entrevistamos personalmente a María Belén Arce. Especialista en materia de sustentabilidad empresarial. Fundadora de la consultora Summa, la cual se dedica a ayudar a organizaciones a diseñar estrategias de triple impacto, económico, social y ambiental. Es profesora de UADE hace más de 4 años en varias materias, dentro de ellas Responsabilidad Social Corporativa, la cual nos brindara una mirada específica y académica de nuestro tema en cuestión.

La entrevista que realizamos fue semi-estructurada, donde teníamos algunas preguntas guías pero a medida que avanzaba la entrevista reforzamos algunos conceptos claves.

La primera pregunta fue en relación a la definición de RSE, ya que, según lo explícito en el marco teórico en el comienzo del capítulo 1. Ella definió al RSE como responsabilidad de cualquier organización ante impactos ambientales o sociales que genera, que es básicamente todo lo que una organización hace o dice impacta de alguna manera. Separando tres conceptos claves: Responsabilidad, impactos sociales o ambientales y los stakeholders. Su definición está formada según lo que dice la ISO 26.000 en el capítulo 1.

Luego le preguntamos acerca del código de ética y su importancia en la RSE y los negocios. Ella explica que el código de ética tiene que ver con los comportamientos de una empresa y que si una petrolera no tiene establecidos ciertas normas de comportamientos sería muy difícil que después puedan hacer alguna acción de responsabilidad social coherente. Al igual que Debeljuh (2010) en el capítulo 1.

La tercera pregunta hacía referencia al uso del RSE como estrategia de marketing o como realmente un compromiso. Belén nos explica que muchísimas empresas usan al RSE como marketing y luego con medios de comunicación tan fugaces eso les juega totalmente en contra, este tema lo encontramos en nuestro marco teórico en

el capítulo 1 donde hablamos el RSE en la industria petrolera (Anderson, 2015). Luego nos explica que las empresas deben adoptar ciertas acciones puntuales de RSE, pero para ello deben primero cumplir las cuestiones legales básicas. En el capítulo 3 podemos ver como esas acciones están reflejadas por la empresa Repsol.

Luego le preguntamos acerca de la relación entre la Seguridad e higiene y la RSE, la cual nos explica que suele confundirse quien tiene la responsabilidad y termina ocupándose el personal del área de Marketing o de Seguridad e Higiene. A pesar que nosotros consideramos que tienen una conexión estrecha entre el área de seguridad e higiene porque como se indica en el capítulo 1 la norma ISO 26000 una de las materias fundamentales son los Derechos Humanos y las Prácticas Laborales, las cuales son básicas para construir acciones de responsabilidad social.

Finalmente ella resalta que las empresas deberían gestionar lo económico, lo social y lo ambiental y mantenerse en el centro de ellas. Pero en la industria petrolera resalta demasiado lo económico y lo social y ambiental permanece por debajo de esta y requiere muchísimo trabajo en este tema para lograr ese equilibrio (ISO 26000).

CONCLUSIÓN

Luego de todo el trabajo realizado, podemos afirmar que la gestión de la RSE en las empresas petroleras en Vaca Muerta respecto a la salud, seguridad y desarrollo de las personas existe, y es de gran importancia en este tipo de industrias (ver cuadros de Osgood). Esto se debe a que las empresas debieron adaptarse a las necesidades y expectativas de una sociedad que se caracteriza por tener una mayor conciencia ambiental, que lucha por el respeto de los derechos humanos y que demanda una sociedad sostenible y justa, además de contrarrestar esa imagen negativa que tiene la industria por naturaleza (Ver capítulo 1.3).

Se puede observar que la gestión varía en gran medida, dependiendo del tamaño de la empresa. Las empresas de mayor tamaño tienen sectores destinados íntegramente en RSE y están más avanzados con el tema. Sin embargo, las empresas más pequeñas no dejan de darle la importancia suficiente y realizan acciones como; capacitaciones trimestrales en seguridad laboral, actividades sobre prevención de riesgo, charlas periódicas sobre salud y seguridad, controles aleatorios de alcohol y drogas y ciertas acciones para mejorar el ambiente laboral. Por otro lado, las grandes empresas se rigen más por protocolos y procesos, y realizan acciones como; ranking mensual de supervisores para visibilizar el desempeño y compartir acciones de mejoras, capacitación de ética laboral a líderes de proyectos, utilización de profesionales psicosociales en servicios de alta siniestralidad, programas de accidentes 0 y gran prevención para evitar consumos. (Ver capítulo 2.4 y entrevistas a gerentes)

Los resultados nos indicaron que la gestión en la industria petrolera refleja cierta evolución positiva, pero aún es un campo donde se puede mejorar en gran medida. Ya que por lo analizado en distintos informes como el proporcionado por IAPG y las encuestas que los trabajadores respondieron donde se mencionan problemas como la cantidad de accidentes actuales en la industria, no sentirse totalmente seguros en el trabajo y las problemáticas de consumo, se ve reflejado una contradicción en la importancia que le dan las empresas a este tema. (Ver encuestas operarios)

En conclusión, la construcción de políticas de RSE hacia las personas que integran la organización es de suma importancia y sería muy difícil que una empresa de la industria petrolera sea sostenible sin ella. Construir bases sólidas, otorgando salud y seguridad a sus trabajadores es primordial en la operatoria de este negocio.

IMPLICANCIAS

A través de lo estudiado en el trabajo y analizando los informes de sostenibilidad de la empresa Repsol, se pudieron identificar ciertos puntos claves que consideramos de gran importancia como mejora en general para la industria.

Tener un informe detallado con objetivos y acciones puntuales el cual ayuda a la empresa a gestionar las políticas de RSE. Integrar la gestión a la estrategia de la compañía, con la visión y cultura de la organización como bajada de línea de los valores y la ética. (Ver capítulo 3)

Por otro lado, consideramos que la Organización Internacional de Normalización (ISO) 26000 es una gran herramienta para ser aplicada en las empresas petroleras como guía, la cual las ayuda a pasar de las buenas intenciones a las buenas acciones, y entre sus beneficios se destacan: mayor competitividad, mejor reputación a nivel social, mantener la motivación, compromiso y productividad. (Capítulo 1.1)

Existe una gran diferencia entre el ser y parecer, ser socialmente responsable es gestionarse realmente de una forma ética, siguiendo los principios y valores universales promovidos por la RSE. Mientras que parecer socialmente responsable es una cuestión de imagen corporativa y no de RSE. (Ver entrevista con la Lic. MaríaBelén Arce)

Todas estas implicancias son importantes para que las acciones impacten de manera significativa y eficientemente en el aumento de la salud, seguridad y desarrollo de los trabajadores.

REFERENCIAS NORMAS APA POR ORDEN ALFABETICO

- Anderson Christina L. (2005). The Role of Corporate Social Responsibility in an Oil Company's Expansion into New Territories. Recuperado el 4 de Abril de 2019 de,

<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.390.7722&rep=rep1&type=pdf>

- Best W (1988) *Cómo investigar en educación*. Edit Morata. Madrid.
- Cook y Reichardt (1986) *Métodos cualitativos y cuantitativos en investigación evaluativa*. Edic. Morata España
- Debeljuh, Patricia (2010). *Ética empresarial en el núcleo de la estrategia corporativa*, (1ra ed.) Argentina, Buenos Aires
- Energia16 (2014), RSC: las empresas se juegan su reputación. Recuperado el 11 de Junio de 2019, de <https://www.energia16.com/rsc-las-empresas-se-juegan-su-reputacion/>
- García Fronti, Inés (2006). *Informes sobre la RSE En Responsabilidad social empresaria: informes contables sobre su cumplimiento* (1ra ed., pp. 51-65). Argentina, Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Edición.
- García, M. (2018). Se dispara la cantidad de accidentes fatales en yacimientos de Neuquén. Recuperado el 30 de Abril del 2019, de <http://www.opsur.org.ar/blog/2018/11/05/se-dispara-la-cantidad-de-casos-fatales-en-neuquen/>
- IDALBERTO CHIAVENATO (2009) *COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL La dinámica del éxito en las organizaciones* (2da ed.) México, D.F. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES Recuperado el 30 de Abril del 2019, de <https://jgestiondeltalentohumano.files.wordpress.com/2013/11/comportamiento-organizacional-la-dinamica-del-exito-en-las-organizaciones-2-edicion-idalberto-chiavenato.pdf>
- IDOM (2014). *Consultoría para la elaboración de proyectos ejecutivos para el mejoramiento urbano integral de Añelo, Neuquén. (CAP 2.2)*. Recuperado el 30 de Abril del 2019, de <https://www.mininterior.gov.ar/planificacion/pdf/planes-loc/NEUQUEN/Mejoramiento-Urbano-Integral-del-centro-de-Añelo-parte-I.pdf>
- Instituto argentino de petróleo y gas. (2016) *La responsabilidad social de las empresas de la industria del petróleo y gas*. Recuperado el 30 de Abril del 2019, de http://www.iapg.org.ar/download/RSE_2016.pdf

- ISO 26000 (2010). Guidance on social responsibility. Recuperado el 16 de Junio del 2019, de <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:26000:ed-1:v1:en>
- Khun (1962) The structure os Scientific Revolutions. Chicago UniversityPress citado por Reichardt C. y Cook T. Cap primero.
- La Nación (2019, 5 de Mayo), Vaca Muerta: ingenieros y geólogos son los perfiles más requeridos en el sector. Recuperado el 11 de Junio del 2019, de <https://www.lanacion.com.ar/politica/vaca-muerta-ingenieros-y-geologos-son-los-perfiles-mas-requeridos-en-el-sector-nid2244529>
- LmNeuquen (2018, 29 de Diciembre), Como es la salud de los petroleros en los pozos de perforación. Recuperado el 11 de Junio de 2019, de <https://www.lmneuquen.com/como-es-la-salud-los-petroleros-los-pozos-perforacion-n618113>
- MargauxCassand (2014) Análisis de la RSE de dos grandes compañías petroleras: contraste entre las acciones realizadas y la percepción pública, Tesis, Universidad Comillas, Madrid, España.
<https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/449/TFG000423.pdf?sequence=1>
- Margulis, D. (2018) ¿Cuál puede ser el impacto en la economía del desarrollo de Vaca Muerta? Recuperado el 30 de Abril del 2019, de (<http://www.economiadelaenergia.com.ar/cual-puede-ser-el-impacto-en-la-economia-del-desarrollo-de-vaca-muerta/>)
- María Cruz BenllochLópez y Yolanda UreñaUreña (2018). *MANUAL BÁSICO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO*. Recuperado el 30 de Abril de 2019, de http://www.invassat.gva.es/documents/161660384/161741761/BENLLOCH+LOPEZ+Mari+Cruz;%20UREÑA+UREÑA+Yolanda+2018+.+El+Trabajo+y+la+Salud+los+riesgos+profesionales.+Factores+de+riesgo_cs/366941a0-15a9-49a6-8423-72003bf7384b
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; Ministerio de Educación; Instituto Nacional de Educación Tecnológica (2014). Salud y seguridad en el trabajo Aportes para una cultura de la prevención - (1a edición) - Buenos

Aires. Recuperado el 30 de Abril del 2019, de

http://www.trabajo.gob.ar/downloads/domestico/Salud_y_Seguridad_en_el_Trabajo.pdf

- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de (2016). Manual de Buenas Prácticas / Industria Petrolera. Recuperado el 20 de Abril del 2019 de <https://www.srt.gob.ar/wp-content/uploads/2016/08/MBP--Industria-Petrolera.pdf>
- Mullally, Arelovich, Cabrera, Di Risio, (2016). Informe de externalidades - Megaproyecto Vaca Muerta. (p.41). Recuperado el 30 de Abril del 2019, de <https://ejes.org.ar/InformeExternalidades.pdf>
- OIT. (2015). *Construir una cultura de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo*. Recuperado el 30 de Abril del 2019, de https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-director-general/statements-and-speeches/WCMS_364085/lang--es/index.htm
- OIT. (2008). *Declaración de Seúl sobre Seguridad y Salud en el Trabajo*. Recuperado el 30 de Abril del 2019, de https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/events-training/events-meetings/WCMS_151736/lang--es/index.htm
- OMS. (2017). *Salud mental en el lugar de trabajo*. Recuperado el 30 de Abril del 2019, de https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/
- Rio Negro. El consumo de drogas dispara la alarma en los yacimientos (2016, 7 de Septiembre). Recuperado el 30 de Abril del 2019, de <https://www.rionegro.com.ar/el-consumo-de-drogas-dispara-la-alarma-en-los-yacimientos-CX1123646/>
- Romero Miguel A. (2010). Nueva Norma ISO 26000:2010 “Guía de Responsabilidad Social”. Recuperado el 16 de Junio, de <https://www.globalstd.com/pdf/rs-iso26000-2010.pdf>
- Repsol. (2019) Plan Global de Sostenibilidad. (2017) Informe de Gestión integrado. Recuperado el 30 de Abril del 2019, de <https://www.repsol.com/es/sostenibilidad/informes-e-indicadores/index.cshtml>
- Repsol. (2019) Informes e indicadores. Recuperado el 30 de Abril del 2019, de http://www.iapg.org.ar/download/RSE_2016.pdf

- Repsol. (2019) Historia y evolución. Recuperado el 30 de Abril del 2019, de <https://www.repsol.com/es/conocenos/nuestra-marca/historia-y-evolucion/index.cshtml>
- Repsol. (2011) REPSOL OBTIENE EL DISTINTIVO DE EMPRESA SOCIALMENTE RESPONSABLE EN PERÚ. Recuperado el 30 de Abril del 2019, de https://www.repsol.com/imagenes/global/es/empresa_responsable_peru_tcm13-32274.pdf
- Repsol. (2017) REPSOL, MEJOR EMPRESA DE EXPLORACIÓN Y PRODUCCIÓN DE 2017 SEGÚN PLATTS. Recuperado el 30 de Abril del 2019, de https://www.repsol.com/imagenes/global/es/NP_14122017_Premios_Platts_2017_tcm13-118005.pdf
- Secretaria de Planeamiento Energético. (2017). Indicadores del proyecto. Recuperado el 30 de Abril del 2019, de <https://www.argentina.gob.ar/vaca-muerta/mas-indicadores-del-proyecto>

ANEXO

Preguntas de guía para entrevistas a gerentes

1. ¿Cuál es la actividad principal de la empresa, donde trabaja actualmente y cuántos empleados son?
2. ¿Cuál es el rol dentro de la organización y cuántos años lleva trabajando dentro de la misma?
3. ¿Cómo pone en marcha la RSE y cuanta importancia le dan a ese sector?
¿Cuáles son los valores y los modelos?
4. ¿Me podrías contar cuales son las últimas acciones realizadas por parte de la empresa hacia el cuidado de las personas, pensión de riesgo y calidad de salud?
5. ¿Cada cuánto realizan las capacitaciones hacia los empleados? ¿ Como las realizan? ¿Qué seguimiento y control le dan a estas capacitaciones?

6. Los estudios muestran que hay 4 problemas serios en Vaca Muerta (drogas, alcohol, sectas y juegos), ¿Cómo han tomado estas problemáticas en su empresa?
7. En los últimos años, ¿han surgido nuevas prácticas en materia de seguridad e higiene, y gestión de las personas? ¿Qué resultados están dando en las empresas petroleras que ustedes han tomado como ejemplo? ¿Qué condiciones tendrían que darse para que las puedan implementar?

ENTREVISTA

EMPRESA: YPF

NOMBRE: Gonzalo Pérez Baredici

PUESTO: Psicólogo clínico, Área Salud

Entrevistador: ¿En qué área estas trabajando actualmente? ¿Podrías contarme un poco acerca de tu función en la empresa?

Sujeto entrevistado: Estoy dentro de la vicepresidencia de medio-ambiente, salud y seguridad, esta vicepresidencia en el área de salud tiene un mini hospital y centros de atención localizadas. Dentro de todo el país tenes un equipo de una gerencia de salud vocacional. El cual tiene 9 médicos coordinadores regionales. Tenemos al país dividido en 9 regiones. Tenemos 135 médicos, 130 enfermos y 53 ambulancias aproximadamente. A esta combinación de médicos, enfermeros y ambulancias le llamamos unidades sanitarias.

Entrevistador: ¿Esto está orientado al upstream o la totalidad de la empresa?

Sujeto entrevistado: No, a todo YPF. Incluso con esta estructura que tenemos la mayoría de las veces ayudamos a cualquier tipo de incidente que ocurra en Vaca Muerta, generalmente en las rutas donde ocurren usualmente accidentes. Somos lo que más servicio tenemos ahí dentro.

Hay un compromiso por la empresa por el cuidado de las personas. Eso es lo que hace a la empresa sustentable, no se te pueden morir las personas, no se te pueden accidentar. Aunque pasa y pasa y un montón, pero cada vez menos.

Entrevistador: ¿Qué tipo de acciones hacen para reducir accidentes?

Sujeto entrevistado: Todas las personas que conducen vehículos de la empresa tienen una evaluación psicométrica, es una prueba que mide funciones cognitivas. La realizan cada 5 años a la gente que conduce cualquier tipo de máquina, tractor, camión, etc. Aquellas empresas contratistas tienen la obligación por contrato con YPF de administrarle un examen psicométrico similar al que hacemos nosotros. El 99% se puede prevenir. Porque tienen que ver con fallas en el factor humano. Vos la detectas antes y las puedes trabajar. Son fallas en funciones cognitivas de atención, ejecución, concentración, nosotros hacemos ese laburo previo, además hacemos capacitaciones. Charlas vinculadas a la atención, al stress, etc.

Entrevistador: ¿Las capacitaciones cada cuanto son? ¿Cuál es el tema que más se enfocan actualmente?

Sujeto entrevistado: Mi área es salud mental pero Salud Ocupacional se está dedicando principalmente a factores de riesgo, RCP y primeros auxilios. Se realizan todas las semanas, constantemente, todo el tiempo. Nosotros tenemos un indicador que ahora no me acuerdo concretamente pero tenemos objetivos establecidos. Hacemos además, exámenes aleatorios de glucosa en sangre, alcohol y drogas. Es una plaga sobre todo en lugares remotos. Nosotros la tratamos como una enfermedad, no despedimos a las personas. Tenemos todo un programa de acompañamiento donde hacemos las derivaciones. Yo tengo por equipo un psicólogo por región que es la que va a recibir todos los casos por persona que van a necesitar un acompañamiento.

Entrevistador: ¿Cómo crees que eso impacta en los accidentes y en el ambiente laboral?

Sujeto entrevistado: Estamos viendo como lo medimos a nivel personal de cada uno. Hay una plataforma que se llama Wellnes Checkpoint que es una plataforma canadiense que varias empresas lo están usando. Es un registro para evaluar la autoconciencia del cuidado que la misma persona va alimentando el sistema y ves cómo va progresando. Yo arranque en salud emocional en 2015 y antes tenía un promedio de ausencias de 110 días por patologías psiquiátricas. Hicimos foco en ese trabajo y logramos bajarla a 35 días.

Entrevistador: ¿El servicio de asistencia psicológica lo considerarías RSE?

Sujeto entrevistado: La persona puede tener un problema cualquiera y nosotros le brindamos asistencia. La ley no nos exige que realicemos este trabajo. Por lo que se podría decir que sí.

Entrevistador: ¿Hace cuánto trabajas en el sector?

Sujeto entrevistado: Estoy hace 13 años.

ENTREVISTA

EMPRESA: Backer Hughes

NOMBRE: Ángel Sedeño

PUESTO: Gerente HSE

Entrevistador: La finalidad es ver qué cuidado tienen las empresas petroleras hacia las personas, ya que hay muchísima inversión y crecimiento en el país queríamos saber qué cuidado hay para las personas más que nada que trabajan en el upstream, que trabajan en la parte del campo, el trabajo pesado del upstream. Más que nada porque es un trabajo muy riesgoso que conlleva muchos riesgos y queríamos saber cuál es la operatoria de las empresas para poder asegurarse que todo funcione correctamente, porque es buenísimo que se le dé un montón de

empleos a las personas pero también queremos saber cuál es el trato con ellas a la hora de que estén en actividades riesgosas. Es solo un panorama general para ver qué conclusión podemos sacar, y si podemos hacer una mejora en la industria. Interiorizarnos en un tema para poder sacar una conclusión interesante. Mi primera pregunta es sobre la empresa: ¿Dónde operan? ¿Tienen servicios de upstream? Algún paneo más general de lo que es la empresa

Sujeto entrevistado: La empresa es una empresa mundial, es tanto las 5 más grande del mundo en su rango. Hace todo downstream, mis (no sé qué) upstream. Nosotros en la región hacemos más que nada algunos servicios para los operadores, no somos operadores. En argentina somos 1.600 (60.000 global) personas. Específicamente para Argentina el detalle está en Comodoro y Neuquén (Vaca Muerta)

Tengo 24 años en la empresa en diferentes lugares, en Argentina tengo 3 años en el negocio.

Entrevistador: ¿Dentro de la RSE que significa para vos o para la organización? En representación de la organización más que nada.

Sujeto entrevistado: Hay negocios, ciudades, países que exigen de una manera diferente, nosotros como compañía a nivel global hemos integrado en todo el proceso una interacción con la sociedad, y nuestros empleados de tal manera que se haga ese desarrollo que me comentas. Nosotros tenemos el road map que es un listado de objetivos principales alineados con la ONU para buscar el apoyo a la comunidad y a nosotros mismos como negocio obviamente.

Entrevistador: ¿Tienen objetivos que van por fuera de la actividad habitual del negocio? En referencia a lo social y la responsabilidad con las personas.

Sujeto entrevistado: Si obviamente, reducir el hambre, buscar agua limpia, todo el tema de residuos peligrosos. Que si, va más allá de lo que hacemos regularmente. Estamos trabajando con EPG, el gobierno de argentina también está empujando

para ello, no solo en Argentina ya algunos otros años se está intentando en diferentes regiones en diferentes niveles de involucramiento

Entrevistador: ¿Tienen un área dedicada a la RSE?

Sujeto entrevistado: Hay un área que es sustentabilidad, que está en Houston y de ahí se coordinan las actividades. Acá no hay una persona específica pero somos nosotros ayudando a las personas. A mí y a otras personas nos ha estado tocando trabajar con el EPG para trabajar en ello.

Entrevistador: ¿Recuerdas alguna acción concreta que realice mejoras en la calidad de salud?

Sujeto entrevistado: Más allá de la ley, aparte de cumplir con la ley hay temas de cliente que exigen bajo contratos necesidades específicamente de ese cliente. Independientemente de eso están las corporativas que están basadas en requerimientos internacionales, todo eso va relacionado con la seguridad, salud y medio ambiente. En ese aspecto (no entiendo que dice acá). Todo lo que tenga que ver con estos tres temas, además hay un área que habla sobre la salud del personal dentro y fuera inclusive de su trabajo, donde le damos seguimiento a casos particular de las personas que por alguna razón están fuera del trabajo.

Entrevistador: ¿Cada cuánto realizan las capitaciones?

Sujeto entrevistado: Eso va dependiendo de lo que se necesite bajar, en algunos sitios hay programas mensuales, semanales y hay otros lugares que depende de la actividad que se tenga y los turnos que tenga el personal. Pero regularmente intentamos hacer algo si o si semanal donde tengamos algo de interacción con el personal

Entrevistador: A lo largo que fuimos haciendo la investigación nos dimos cuenta que el personal, y más que nada que trabaja en zonas más desérticas o pueblos más

chicos, hay mucho problema con drogas, alcohol, el juego, la prostitución. ¿Hacen alguna acción en materia de eso?

Sujeto entrevistado: Primero que nada, hay políticas dentro de la compañía que están muy fuertes. Nosotros le llamamos columnas los pilares que tenemos de política específica para ese tema, delinear, dan la bajada al resto de las personas a nivel global y local de lo que se debe seguir; que es no tener tolerancia a ese tipo de cosas. Por otro lado y de alguna manera relacionado a la seguridad esta otra política que tenemos que es muy sólida que habla de integridad, los valores de nosotros como personas para trabajar en una empresa que altera lo que tiene esa política. Basada en esas dos se bajan algunas otras actividades como simplemente investigaciones, revisiones y están en yacimientos, ya sea pruebas específicas a la gente. Lo hacemos regularmente en bases o en campos dependiendo de cómo tengan la actividad, ya sea en la mañana cuando salen, dentro del yacimiento, durante la actividad o después de un evento, una situación que haya habido por algún accidente

Entrevistador: ¿Hay alguna acción que consideres nueva en materia de seguridad e higiene? ¿Algún seguimiento para controlar los objetivos?

Sujeto entrevistado: Nuevo interno de la compañía algo que tenemos desde hace unos años, si bien tratamos de renovarlo y hacerlo diferente es hablar de cultura, hacia el cambio o transformación de cultura. Donde nos tratamos de meter más en la persona, y en cómo piensa la persona de nosotros, como pensamos en general y cómo podemos moldear esas actitudes que tiene el personal. Porque sabemos de arranque que el 90% de los casos tiene que ver con la actitud de una persona. Entonces desde ese punto de vista hay varias herramientas que estamos tratando de construir, entre ella es dar entrenamientos, talleres más que entrenamientos, específicos a los líderes, desde el CEO bajando las leyes a las personas que están liderando la región y bajando en otro tipo de taller con el personal operativo donde le hablamos del factor humano que aceptamos el error y lo reconocemos. Eso lo hacemos cada año, reforzando el tema con diferentes asuntos. Pero hay muchas

herramientas, ya más puntuales como por ejemplo una investigación pre accidente. Donde se haga un proceso de simulación de un evento sin que lo hayas tenido, un accidente que pudo haber pasado, lo desarrollas como en una investigación real pero no paso. Eso genera el proceso donde no hay accidentes, es como un simulacro pero simulando solo la investigación.

Por otro lado estamos trabajando fuerte con un tema que se le llama Dos grados del cambio, en la persona o en las actitudes o actividades de la persona. Qué pasaría si sales un vuelo de aquí a otro lugar por ejemplo y le cambias el alerón dos grados, muchos te dicen no bueno pues se estrella, o no sale de la pista o se va más lejos o más cerca. Tratar de mostrar con pequeños cambios que hagas en tu actitud puedes lograr a través del tiempo cambio mayúsculos o no planeados. Entonces es un proceso, algo nuevo que estamos tratando de bajar con la gente para mover ese interruptor para bien

ENTREVISTA

EMPRESA: President Petroleum S.A.

NOMBRE: Lucía D´ Agostino

PUESTO: Gerente de Legales y presidenta de la empresa

Forma parte de la empresa hace dos años, es una empresa, viene de una transformación donde se hizo la fecha de inscripción hace 4 años atrás.

La nómina de personal con el yacimiento y en total son 57 empleados, por eso no hay deptos. O tantas políticas dirigidas a capacitaciones.

Actividades diarias: son variadas, comparten el departamento de legales con el de recursos humanos, pero no tienen un departamento específico de RR.HH, liquidan los sueldos, reciben reclamos de empleados, realizan contratos, responden carta de documentos.

En Río Negro tienen la mayor producción que son 4 yacimientos; puesto flores, estancia vieja, puesto prado y las bases, (esta última es un proyecto de reactivación de gas que todavía no está reactivada)

Esta empresa tiene personal de operaciones con ciertos riesgos, empleados propios y empleados de los contratistas, empleados indirectos porque tercerizan pero responden solidariamente para con ellos.

La mayor cantidad de reclamos son a fin de mes o a principios de mes, cuando reciben y ven el sueldo y preguntan por qué ese mes cobraron menos, pero normalmente las quejas son relacionadas a lo salarial, la verdad que el impacto en el bolsillo es un tema sensible.

Sacando lo salarial, llamadas de atención que deciden no llevarlas ni elevarlas a rango de sanción con el fin de dar una o dos oportunidades más, porque en el campo por ahí, más en salta la gente que tiene estudios incompletos.

Políticas de drogas, especialmente 0 tolerancia de alcohol, drogas y tenencia de armas. Controles aleatorios, típica pipeta que la hacen y el gerente de seguridad y medio ambiente lo hace al azar. Y si les da positivo, se le aplica una sanción por incumplimiento a la política en la cual todos están notificados y la firmaron dando fe de que leyeron esa política.

Hay mucho más control relacionado al cuidado de los empleados.

Una discusión entre compañeros, en donde había un empleado que era de otro país y el local lo agredió mencionando dicho tema, entonces se los sancionó a los dos por conducta discriminatoria y el otro en defensa lo invitó a pelear. No abalamos conducta de ninguno. La compañera de legales viajó allá se sentó con un y con el otro y lo que se hizo fue darle una sanción para que tomen los recaudos necesarios y se hacen seguimientos mucho más de cerca para los empleados. Buen ambiente laboral para mejorarlo. Es fundamental el buen ambiente laboral.

En Río Negro, los empleados hacen asados todos los viernes. La idea es tratar de compartir un espacio distintivo, para no hablar de trabajo y hablar de la vida, que se conozcan y mejorar la relación.

En cuanto a las capacitaciones, no hay programa específico, pero sí hacen y los mismos empleados nos proponen, a través de un mail, que están interesados en cierto curso y se lo evalúa ajustamos el programa, evaluamos el costo y normalmente se lo aprobamos. La posibilidad para hacerlo es para todos.

En cuanto a la Responsabilidad Social Empresaria, lo considero súper importante, todas las compañías tendrían que incluirlo, los beneficios deben retribuirse a la sociedad. A mi me da gratificación personal. La empresa realiza publicidades, por ejemplo con los partidos de rugby a beneficio, la fiesta de la manzana, impresoras 3D a un colegio. Pero no hay un programa preestablecido. Y si consideran que cierta capacitación no es aprobada se lo plantean. Desfibrilador, vino la gente aprendimos con el curso vimos cómo se utiliza, los riesgos que pueden haber en la oficina, etc.

Los operarios ganan muy bien.

En cuanto a la apariencia física no somos muy estrictos, pero los empleados que trabajan en los pozos petroleros a la hora de subir un tanque o realizar cualquier otra actividad se complica si no es muy habilidoso. Lo ideal es alguien más atlético. Las principales leyes que respaldan la salud y seguridad en el trabajo son la Ley de contrato de trabajo. En el yacimiento aplican los convenios colectivos según el gremio al que esté afiliado cada uno, pero después, todo lo que tenga que ver con art sobre riesgo de trabajo como por ejemplo algún accidente laboral, está cubierto por la art. Todos los empleados tienen obra social OSDE 310 como mínimo, inclusive algunos tienen OSDE 410.

ENTREVISTA

EMPRESA: Tecpetrol

NOMBRE: Pablo Martellotta

PUESTO: Jefe Corporativo de Relaciones con la Comunidad

La actividad de la empresa es la exploración y producción de Hidrocarburos en 3 cuencas de Argentina (Noroeste, Neuquina y Golfo San Jorge). Son aproximadamente 550 empleados

Programas de capacitación

Los cursos de capacitación generalmente se hacen depende el tipo: para la conducción preventiva dura 1 año, el ritpass se renueva cada dos años, algunas comisiones de seguridad por ejemplo que trabajan en espacios confinados o con determinados productos lo tienen cada 4 meses. Dependiendo del riesgo al que estás expuesto.

3 capas en la parte de seguridad ambiente y salud:

La primera es la que tienen que tener todos los empleados, un recién ingresado o alguien que lleva mucho tiempo una parte online y presencial de temas muy básicos en seguridad. Después, en función de su posición: capacitaciones específicas, por ejemplo los que están más en oficina generalmente, para poder ir a un pozo hay que rendir un curso el RITBA. Lo mismo si tengo que ir a una operación compleja: primero tengo que rendir un curso y después que me aprueban recién ahí puedo ir.

Hay seguimiento porque hay que ir rindiendo los exámenes, hay que ir validándolos.

Capacitaciones Técnicas: aquellas ligadas al mapa de competencias del puesto de cada persona y las relacionadas con el plan de desarrollo de individual.

Capacitaciones Manageriales: aquellas que están bajo la órbita de la Escuela Managerial de la Tecpetrol S.A. University. Tenemos una currícula que cubre todos los estratos de la empresa, la cual provee las competencias y habilidades necesarias para las instancias profesionales de las personas a las que está dirigido.

Dentro de la Escuela Managerial se incluyen capacitaciones como:

TUIC Tecpetrol University Induction Camp. En la cual, si bien el peso fuerte es capacitación técnica, los Jóvenes profesionales cuentan con una semana intensiva (Management Induction Week) donde se les brinda los conocimientos clave para sus primeros años profesionales dentro de nuestra empresa.

- Programa Raíces, para el desarrollo de Profesionales Jóvenes
- Programa de Liderazgo, para nuestros jefes y gerentes
- Programa de Formación Intensiva de Managers, para nuestros directores y gerentes

- Programa Emprendedores. Para nuestros Profesionales Jóvenes y Seniors.
- Programa de Formación del Personal Técnico, para nuestros empleados que por encuadre están fuera de los programas corporativos manageriales del Grupo Techint.

Seguridad, Ambiente y Salud (SAS)

Tecpetrol S.A. respeta todos los derechos laborales que reconoce la ley nacional, así como la normativa internacional incorporada y aplicable en el territorio de la República Argentina.

Asimismo, la empresa fomenta el manejo transparente de la información, los esquemas de trabajo participativo, la extrema preocupación por la seguridad, la higiene y la salud ocupacional, así como del ambiente.

El objetivo prioritario de su Política de SAS es conducir sus operaciones protegiendo la integridad física de su personal y la de terceros, logrando al mismo tiempo una adecuada conservación del ambiente. Esta Política es comunicada a proveedores y contratistas, a quienes se exigen los más altos estándares y procedimientos en materia de SAS, aspecto que forma parte integral de la evaluación del desempeño de cada contrato.

Tecpetrol S.A. administra los aspectos de SAS en forma conjunta bajo un mismo sistema de gestión. A partir de la Política, se definen estándares que son aplicados en distintos niveles de la empresa. De esta forma, se han definido diversas normas corporativas: Estándares de Gestión Corporativos, Estándares Operacionales Críticos (EOC), Procedimientos y Prácticas Operativas, las cuales son implementadas en las distintas operaciones y se monitorea su estricto cumplimiento. A continuación, se presenta un resumen de los elementos que integran el Sistema de Gestión SAS

Tecpetrol S.A. define objetivos anuales en materia de SAS. Estos objetivos se miden en base a los siguientes indicadores:

- Índice de frecuencia de accidentes registrables (IF Reg).
- Índice de frecuencia de accidentes con días perdidos (IF LTI). Durante 2016 el IF Reg para Tecpetrol S.A. en Argentina fue de 3,01 y el IF LTI de 0,23.

También se definen objetivos proactivos SAS que incluyen las observaciones preventivas de actos inseguros (similar al Sistema STOP), las reuniones de análisis de dichas observaciones y las inspecciones. Estas últimas pueden ser inspecciones generales, de Análisis de Trabajo Seguro, de Permisos de Trabajo o de Bloqueo y Etiquetado. Durante el último período se realizaron 4.921 observaciones preventivas, 1.870 reuniones de análisis y un total de 1.866 inspecciones. A su vez se realizan capacitaciones presenciales o interactivas (modalidad e-learning) que contemplan temas referidos a la Política de SAS como ser: Seguridad Básica, trabajo en altura, Elementos de Protección Personal, Análisis de Trabajo Seguro (ATS), Ergonomía, Herramientas para el liderazgo de SAS, Sistema STOP, Gestión Ambiental, Legislación, Orden y Limpieza y Gestión de Residuos. Durante el 2016 se dictaron 5.600 hs de capacitación en temas específicos de SAS al personal propio. En cuestiones referidas a Salud Ocupacional, se capacita al personal en temas como RCP, primeros auxilios, sobrepeso y sedentarismo, diabetes, entre otros.

Tecpetrol S.A. mantiene una Política de Alcohol y Drogas en el ámbito laboral la cual ha sido divulgada a todo el personal. Anualmente, se realiza la campaña de vacunación antigripal en la que se vacuna a la totalidad de personal propio. A su vez, las personas que visitan operaciones en sitios endémicos deben cumplir con la Norma de Vacunación interna con el fin de prevenir el contagio de enfermedades. Los colaboradores de la empresa reciben mensualmente una comunicación tipo flash informativo con temas relacionados a Seguridad, Ambiente y Salud (SAS). Su objetivo es dar a conocer los aspectos básicos de un modo gráfico, simple y dinámico. A través de esta herramienta la compañía busca compartir conceptos, acciones y consejos, fomentando el cuidado de la salud, la conciencia ambiental y las acciones seguras.

Esta determinación está sustentada por el compromiso de la Dirección y en el convencimiento de que: Las lesiones y enfermedades ocupacionales pueden prevenirse, como así también los incidentes que impacten sobre el ambiente.

Las prácticas seguras son responsabilidad de todos y cada uno de los integrantes del personal de las empresas.

El entrenamiento y la capacitación son la base para mejorar en forma continua los aspectos de Seguridad, Ambiente y Salud en las operaciones, involucrando a todas las partes interesadas.

Las operaciones de la empresa deben estar en conformidad con la legislación vigente en Seguridad, Ambiente y Salud, y con aquellos compromisos voluntariamente asumidos, relacionados a estos aspectos.

Tecpetrol aplica las mejores prácticas de Seguridad, Salud y Ambiente para beneficio de la comunidad, los empleados de la empresa, y como factor que contribuye al éxito en los negocios.

Tecpetrol confía en la actitud ética y responsable de todos sus empleados al llevar a cabo sus tareas e implementar los conceptos aquí enunciados. Para la realización de sus operaciones, Tecpetrol contrata empresas de las cuales espera y exige los más altos estándares y procedimientos en materia de Seguridad, Ambiente y Salud, alineados en su totalidad con la política y principios de Tecpetrol. Las prácticas de Seguridad, Ambiente y Salud, como parte integral de tareas, operaciones y funciones, son una condición de empleo y contratación.

Tecpetrol dirige sus operaciones hacia una progresiva mejora en Seguridad, Ambiente y Salud, considerando los recursos necesarios para ello y con la visión de lograr los más altos niveles operativos de la industria. Manteniendo normas y procedimientos accesibles que sean guía efectiva para las actividades de la empresa, como también planes de respuesta ante emergencias.

Comprometida con promover la seguridad y la salud en el trabajo, el cuidado del ambiente y la integración de las comunidades en las que trabaja, Tecpetrol aspira a ser una empresa líder en sus actividades de E&P y G&P, analizando continuamente oportunidades para la incorporación de nuevos negocios.

Con la convicción de que todas las lesiones y riesgos operativos pueden ser prevenidos y controlados, Tecpetrol cuenta con cinco aliados para la seguridad de sus empleados y la de terceros:

1- Reunión previa: Permite aprender y reforzar experiencias propias y ajenas que fortalecen la seguridad y la protección ambiental. Porque la seguridad se basa en la confianza y el intercambio.

2- Análisis de trabajo seguro (ATS): Permite identificar riesgos y determinar todas las medidas de seguridad y protección ambiental pertinentes a una tarea específica. Porque la seguridad se piensa.

3- Reporte e investigación de incidentes y accidentes: Permite investigar causas y definir acciones correctivas y preventivas. La seguridad está al alcance.

4- Inspecciones de terreno: Detectan cuando hay errores en los controles operacionales y permiten su mejora. El compromiso con la seguridad se verifica recorriendo, observando y corrigiendo inmediatamente los desvíos.

5- Observaciones de comportamiento: Identifican actos subestándares para evitarlos y actos seguros para incorporarlos y reforzarlos. La seguridad está en saber ver riesgos y aciertos.

Capacitación en Seguridad

Tecpetrol realiza talleres de seguridad para sus empleados y contratistas con el fin de difundir y concientizar sobre los cuidados y precauciones que deben tenerse tanto en las operaciones de la empresa como fuera de ellas. Impulsa las charlas de 5´ antes de iniciar las actividades y realiza una reunión semanal con todo el personal exponiendo temas de Seguridad, Ambiente y Salud. Una actitud segura fuera del trabajo también es fundamental. En Tecpetrol se habla de una actitud coherente.

ENTREVISTA

EMPRESA: Sinopec Argentina Exploration and Production, Inc.

NOMBRE: Oscar Guerrero

PUESTO: Gerente de Seguridad y Administración

Entrevistador: Nuestra tesis es acerca la gestión del RSE enfocado a la salud, seguridad y desarrollo de las personas en la industria petrolera en Vaca Muerta y queríamos tener su visión del tema y hacerle unas preguntas del mismo.

Sujeto entrevistado: Un poco para explicar que hace específicamente Sinopec, acá se hace solo el paso de Upstream, la parte de sacar el petróleo a la superficie y entregarlo. Hay otra parte del proceso que es la transformación del petróleo y otra es la venta. Por ejemplo YPF tiene las 3 partes del proceso, acá solo upstream. No estamos en Vaca Muerta, estamos únicamente en el Sur, por ahora estimo en el futuro si estaremos pero por ahora estamos enfocados en Mendoza y Santa Cruz. Hay dos puntos que me mencionaste, uno es la seguridad social, digamos la integración social de la compañía a la sociedad y que puede ofrecer para beneficios de la comunidad y otra es el safety o seguridad de las personas.

Lo primero a tener en cuenta con RSE, que para el común de la gente el petróleo es algo nocivo, algo que puede erosionar o contaminar un terreno porque a veces el proceso no es tan limpio, puede haber un derrame o cualquier cosa que contamine de cierta forma. Por ejemplo lo que sucede con el agua, que por medidas de control sanitario que son obligatorias el agua que se extrae (cuando se saca extrae suele ser medidas como 90% agua y 10% petróleo) entonces hay que separarlo y volver a inyectarse. Porque estas aguas tienen ciertos químicos que son contaminante y no tienen que quedar en la superficie.

Pero las empresas petroleras son bastante extensas o sea que tienen mucho terreno por ejemplo nosotros tenemos 5 mil km cuadrados o sea que tenemos muchísimos territorios que cruzan comunidades, estancias, chacras. Entonces para evitar esa mala fama que tiene la industria petrolera de invadir o de sacar productos que pueden contaminar hay una política de marketing la RSE, que más allá de cuidar la superficie para que no haya derrame y cuando hay uno que se solucione también hay una acción social en las cuales las compañías hacen alguna acción social en los pueblos. Por ejemplo, nosotros teníamos hasta hace un muy poco tiempos en tres ciudades ubicadas al norte de santa cruz, 3 centros cívicos que se llamaban nuestro lugar, funcionaron 12 años. Ahora por un cambio de marketing y gerencia se cerraron y seguramente se abrirán otros centros con otros nombres. En

esos centros se integra la comunidad, se trata mucho el tema de prevención de droga, talleres de arte y cursos de oficio. Son como clubes abiertos para la comunidad, más que nada a los jóvenes donde la compañía hace una acción social sobre las ciudades donde trabaja y donde fundamentalmente trabaja sus empleados, porque nuestra empresa tiene 4000 contratistas entre empleados y tercerizados y todos viven en esas tres ciudades básicamente entonces es una forma de hacer una acción social e integrarse a la comunidad y devolver un poco lo que brinda la naturaleza de sus territorios a esa gente. Más allá de la ganancia que se le deja al estado, recibir los royalties o los impuestos y la inversión que generan dichas empresas. el estado recibe mucho dinero por esto. También apadrinamos algunas zonas como reservas ecológicas en el sur para la conservación. Hay una gerencia específica en la compañía de RSE, que es el encargo de monitorear y ver cómo la compañía puede devolver dentro de su alcance y posibilidades las acciones sociales para con las comunidades donde se trabaja.

Entrevistador: Esto que mencionas de la gerencia específica y la gestión dentro de la empresa, ¿es a nivel Sinopec mundial o solo Argentina?

Sujeto entrevistado: Mira yo trabaje en varias compañías petroleras y todas tienen una acción social importante, trabaje en Bolivia, Colombia, Estados Unidos y es lo mismo. Digamos la acción social permanente. En Colombia la acción social era impresionante mandaban médicos a los pueblos y demás, por supuesto que es una campaña de MKT y propaganda yo lo entiendo pero no se devuelve solo con un cartel que dice algo se devuelve con acción real es decir esa es la idea y concepto que aprecie en los países que conozco, también trabaje en China y ahí también se hace, es universal. Porque el concepto ecológico hacia el petróleo no tiene buen MKT, pero es muy necesario, si vemos este escritorio la mitad viene del petróleo (me nombra media oficina) es inimaginable un mundo sin petróleo, y no es únicamente el petróleo lo que tiene que ver con el transporte, el combustible, porque acá digamos ya hay muchas energías alternativas que están surgiendo y me parece muy bien pero los elementos que se producen a través del petróleo son infinitas. Pero bueno el universo de la industria es impresionante pero el MKT no es bueno,

en algún momento se acabara y el mundo se tendrá que adaptar. Pero la acción social que hay a mi entender y por lo que he visto en otros países también es intensa siempre y fue creciendo mucho los últimos años. En Colombia fue donde más vi compromiso desde la compañía. Está bien que en Colombia se produce 10 veces más que acá. Donde acá sale 90 agua y 10 petróleo allá sale 90 petróleo y 10 agua.

Lamentable, yo he conocido ciudades petroleras como Houston, en las cuales el dinero del petróleo cambio a la sociedad de manera increíble en infraestructura, autopistas de 7 niveles o cosas donde la gente podía disfrutar, el norte de santa cruz donde me toca trabajar es una zona petrolera pero hay mucha gente que ni siquiera tiene agua potable o cloacas y eso genera también un ambiente socio económico muy particular, en el cual la gente tiene un alto poder adquisitivo, todos los que trabajan en la industria petrolera tienen un sueldo que triplica a uno en la ciudad desde un chofer mecánico cocinero guardia seguridad no solamente ingenieros, eso lleva a que tengamos un combo que debe ser visto por el gobierno y solucionado desde el punto de vista que tenemos una sociedad con un alto poder adquisitivo, con un bajo nivel cultural y educacional y entonces es un campo muy fértil para la droga prostitución y las plagas que se comentan. Y desde ese punto de vista la compañía tiene una política muy estricta donde se controla el uso de droga y alcohol a todos los empleados con un control médico que se hace aleatoriamente.

Entrevistador: ¿Estas políticas y prácticas para controlar el consumo, tienen alguna frecuencia?

Sujeto entrevistado: Mira yo cada vez que piso el Sur, que es una vez por mes, viene el enfermero y me hace soplar y hacer pis en un frasquito. Seguridad tiene obligación de ser controlados todos los días. Pero los enfermeros están permanentemente buscando y si se detecta a alguien queda baja el paraguas de contención de la ley de contrato de trabajo, en el cual no se despide a alguien por consumo sino que se le intenta dar una solución para que si llega a ser una adicción se pueda ayudar y controlar. Por eso el tema de prevención en tema de drogas y

alcohol es tan importante, para evitar también que dicha gente llegue a un vicio que se vuelva una enfermedad. Esto es un tema que está bastante controlado pero casos siempre hay, de hecho la semana pasada tuvimos uno y bueno nada el tipo tiene que presentarse en enfermería y entra en un programa con un instituto de rehabilitación. Y después se le van haciendo estudios para ver si está recuperado o no, porque por ejemplo la cocaína tarda un mes en sangre y no figura cantidad asique un poco o mucho, eso es vida privada pero hay que controlarlo. Alcohol también es cero dado los trabajos riesgosos que conlleva trabajar ahí.

Después con el tema seguridad y salud ocupacional, la compañía es, todo compañía petrolera tiene a ser un modelo en ese tema porque la posibilidad de accidente está muy abierta, se maneja equipo pesado maquinaria pesada, se trabaja en ambiente de mucho frío, por ejemplo ahora allá hace 0 grados. Hay muchísimo viento y eso cansa más a la persona, piensa que hay turno de largas horas entonces todo lo que tenga que ver con protección es controlable y se hace. Incluso entre los trabajadores de distintas áreas, si ven a otro trabajando de forma insegura, pone un nota, y no está visto como algo malo o que manda al frente sino que se están cuidando. Hay formulario para ello.

Después la compañía tiene un programa de capacitación mensual y vienen especialistas contratados que capacitan particularmente sobre algunos usos de máquinas y también en cada reunión se sacan conclusiones de lo que pasó el mes pasado con respecto a tema. No para ventilar accidentes sino para tomar conciencia de que las cosas pasan. Todo el equipo es proporcionado 100% por la empresa y son de uso obligatorio no opcional y el personal de guardia de secciones especiales tiene que verificar que estén con el equipo sino no pueden pasar, sea casco u otra cosa. También hay detectores de ácido sulfúrico que es inoloro entonces se usa como un radio llamado que te avise si hay en el ambiente dicho gas ya que puede traer fuertes afecciones.

Cualquier visita al sur ya sea auditoria de finanzas u otro cosa recibe una capacitación de aproximadamente 50 minutos de medidas de seguridad. Antes de pisar el campo y es obligatorio como los elementos de seguridad, casco, zapatos, protección auditiva y demás.

Deben firmar como que recibieron la capacitación y recién ahí pueden acceder al campo.

Otro tema de safety es el tema de licencia de trabajo defensivo, es un exclusivo por las complicaciones que puedes tener en la zona. Tener desde piedra, barro, nieve, mucho viento, subidas y bajadas. Por lo tanto es obligatorio tener dicho carnet para poder manejar en la zona. También les dan un GPS con los mapas de la zona descargados por si tienen algún problema.

Donde llega el petróleo llega un poco el desarrollo, pero también tiene que haber un soporte gubernamental. Hace 13 años que estoy en esta compañía y hace 13 años viajo al sur todos los meses y veo crecer ciudades todo el tiempo. Hay programas del condado de construcción de casas, pero deberían ir más allá, no hay cloacas agua potable educación, no se entiende el descuido.

El gobierno tiene que acompañar, porque el gobierno recibe muy importante sumas de dinero por cada barril de petróleo que se saca, por cada impuestos que se paga ahí, mismo de los empleados que pagan ganancias, se activa el comercio interno transporte turismo desarrollo de la zona, es decir a donde va todo eso? no es una crítica pero esto es una empresa privada y su objetivo como toda empresa privada es ganar plata. En el fondo desde un maxi kiosco a una empresa petrolera es eso. No es la función de la empresa que tenga agua potable por ejemplo.

Y sin embargo por ejemplo Sinopec hizo decenas de pozos cercanos a las ciudades para tener agua potable, porque claro tenemos todas las máquinas para llegar a 3 mil metros y estos pozos pueden estar a 90 como no va a acceder la empresa. Casi 30 pozos por año, pero debería ser tarea del gobierno.

Es una tarea que vi en todo el mundo.

Algo que se hace bastante es donaciones a policía y bomberos, se colabora muchísimo con ellos, dando autos y demás. Hablando de este tema la industria está muy expuesta a esto, debemos tener como 3 incendios por años y más en la zona donde estamos actualmente, en el verano es muy seco, altas temperaturas y muchísimo viento.

Hay muchísimo entrenamiento de esto para con el personal.

Los tipos tienen buenos sueldos pero la zona es muy hostil, hay que estar ahí eh, hay que estar a las 10 pm con viento y nieve. Yo creo está bien que ganen más. Con el medio ambiente también hay muchísimas acciones y regulaciones. La gente de seguridad si ve ciertas cosas las notifica al sector correspondiente para que eso se repare. O por ejemplo antes con ciertas sobras que quedaban arriba de los tanques se hacían unas pequeñas capas de cemento para las calles dentro de las zonas de excavación, como estas empresas después se van y estos lugares quedan vacíos, se prohibió y ahora no puede hacerlo, una vez que se deja el establecimiento los caminos normales de tierra terminan desapareciendo. Todas las medidas de cuidado de medio ambiente se aplican, ojo, están reglamentadas, no es que las hacemos solo porque somos buenos, porque si no te viene una multa que son tremendas. Y la secretaría de medio ambiente de Santa Cruz es muy fuerte. Se mete en cualquier parte.

Entrevistador: ¿Reciben ciertas visitas cada tanto a modo de control para corroborar los temas que me mencionas?

Sujeto entrevistado: Sí, bastante seguido temas que tener todo.

Todos los meses también se hacen chequeos del agua en la napa para ver si está contaminado o no. Es decir no es solo buena caridad, hay una acción y reacción.

Medio ambiente está metido en todos lados para cuidar que se cumpla y la naturaleza no se vea afectada. Y me parece muy bien, porque es la presión necesaria para que las cosas se hagan, acá las cosas funcionan con presión. Hay multas muy importantes y también te cancelan los lugares y no puedes usar la locación. Y en materia de safety y cuidado de personas también.

En este punto también controlan que la gente este con el equipo reglamentarios, con los equipos de protección, por ejemplo cada pozo, en la parte que trabajan en altura y hay gente que por ahí tiene que subir, entonces hay medidores de viento y cuando está a más de 55km por hora se cancela todo tipo de trabajo en altura.

Otro factor importante de control es el sindicato de la parte de seguridad, por ejemplo si un empleado no está con las cosas de seguridad correctas el mismo empleado se queja y la compañía recibe un llamado de atención, es decir todo tipo

de control cruzado es muy importante y funciona muy bien. Y se soluciona porque los tipos levantan una queja y el mismo día se soluciona.

ENTREVISTA

EMPRESA: San Antonio Internacional

NOMBRE: Ortega, Aldo Emanuel

PUESTO: Lic. Higiene y Seguridad Laboral

Entrevistador: ¿Cuáles son los principales conflictos que tienen las empresas petroleras con los trabajadores?

Sujeto entrevistado: Uno de los principales conflictos que atraviesa la empresa, es la exposición de trabajadores en la línea de fuego, siendo las manos la parte del cuerpo con mayor incidencia. No obstante, no se debe hacer caso omiso, que aun en los tiempos que trascurren, la seguridad sigue siendo considerada como un gasto importante e innecesario. Cabe destacar que esta es una opinión personal.

Entrevistador: Las empresas petroleras ¿Cumplen las normas de seguridad e higiene de forma regular? ¿Cuáles son de carácter obligatorio?

Sujeto entrevistado: Indefectiblemente toda empresa se rige por un marco legal, el cual es de carácter obligatorio. No obstante, los dos grandes estándares que tiene la seguridad son los decretos reglamentarios 351/79 y 911/96, el primero de ellos rige toda actividad desarrollada y el segundo rige la actividad de la construcción. Como ninguno de estos decretos aplica en su totalidad para la industria petrolera, la misma utiliza como referencia la API (American Petroleum Institute) y establece sus procedimientos basados en estas normas.

Entrevistador: ¿Tienen controles de seguridad regularmente?

Sujeto entrevistado: Sería demasiado extenso hacer referencia a todos los lineamientos y controles desarrollados en una compañía, pero lo que considero

importante es destacar que hay organismos externos e internos que auditan los procesos de trabajo.

Entrevistador: ¿Cómo gestionan la seguridad en el trabajo operativo?

Sujeto entrevistado: En el caso de la compañía a la que prestó servicios, posee actividades predeterminadas para cada línea de supervisión y/o gerencia, las cuales quedan evidenciadas mediante diferentes formatos, llámese inspecciones, visitas, checklist.

Entrevistador: ¿Cada cuánto tiempos se realizan estudios por alcohol o drogas a los empleados?

Sujeto entrevistado: Si bien no está establecido el tiempo de estos controles, se están llevando a cabo semanalmente, pero no obstante estos controles se realizan a un porcentaje muy pequeño de la totalidad de los empleados.

Entrevistador: ¿Hay un sector encargado de RSE? ¿Cómo opera?

Sujeto entrevistado: Los establecimientos deben contar, con carácter interno o externo según la voluntad del empleador, con Servicios de Medicina del Trabajo y de Higiene y Seguridad en el Trabajo, los que tendrán como objetivo fundamental prevenir, en sus respectivas áreas, todo daño que pudiera causarse a la vida y a la salud de los trabajadores por las condiciones de su trabajo, creando las condiciones para que la salud y la seguridad sean una responsabilidad del conjunto de la organización. Dichos servicios estarán bajo la responsabilidad de graduados universitarios.

Entrevistador: ¿Cómo se soluciona en caso que exista un accidente de trabajo?

Sujeto entrevistado: En caso de que ocurra un accidente, por un lado, están las prestaciones que presta el Servicio de medicina laboral y la ART (Aseguradora de Riesgos de Trabajo), las mismas están destinadas a que el trabajador se

reincorpore a su puesto laboral en las mismas condiciones en la que se encontraba. Por otro lado, se lleva a cabo un proceso de investigación del evento, el mismo tiene como objetivo esclarecer lo que ocurrió y determinar acciones correctivas para que no se vuelva a presentar una situación similar.

Entrevistador: ¿Cómo es el cuidado de los operarios dentro de la empresa? ¿Tienen actividades de contención fuera del horario laboral?

Sujeto entrevistado: En la industria del petróleo hay una gran tendencia a la obesidad, por lo que se lleva a cabo un plan de controles saludables. Así también anualmente cada empleado debe realizarse estudios médicos, estos últimos son de carácter obligatorio y son realizados por la ART. En cuanto a el horario luego de terminada la jornada laboral, es muy difícil llevar a cabo un control, aunque en alguna oportunidad se han llevado a cabo planes de invierno, verano o alimenticios.

Experta en RSE

MarieBelén Arce

Profesora de UADE en gestión sustentable

Entrevistador: ¿Cuál es la definición de RSE para vos?

Sujeto entrevistado: La ISO 26000 de responsabilidad social empresaria. Es una ISO que no es certificable, no se encuentra online enseguida. Lo que me gusta esa definición, es que define la RSE como la responsabilidad de cualquier organización ante los impactos ambientales o sociales que genera, básicamente porque todo lo que una organización hace o dice, impacta de alguna manera en los públicos. Tienes tres conceptos: responsabilidad, impactos sociales o ambientales y los stakeholders. Todo lo que cualquier empresa haga, va a impactar en los stakeholders, ellos son los accionistas, los empleados, la comunidad, los clientes, todos aquellos que se ven impactados por la empresa. La empresa aparte tiene una

responsabilidad porque todo lo que hace o dice, impacta en esos stakeholders. Esa es en mi opinión la mejor definición.

Entrevistador: ¿Y de algún autor en especial?

De la ISO 26000 de la comisión europea que habla más que nada de los temas de impactos. A me gustan más la de los organismos, no tanto de autores.

Entrevistador: ¿Cuál crees que es la importancia del código de ética dentro de la gestión de las políticas de RSE en una empresa?

Sujeto entrevistado: El código de ética tiene que ver con todas estas formas de comportamiento, una cosa es tener valores que diga responsabilidad según seguridad y confianza y otra cosa es el código de ética que tiene que ver con los comportamientos de una empresa. Si una empresa, sobre todo una petrolera, no tiene establecidos las normas de comportamiento y como debe actuar su personal, va a estar muy difícil que después puedan hacer alguna acción de responsabilidad social coherente. Es la base, desde donde arranca la organización. Si vos tenes un comportamiento que dice que la empresa no va discriminar y que todos tienen que tener un comportamiento de aceptación al prójimo y de no discriminación y porque llega una persona que es homosexual de otra religión o en silla de ruedas y se la va a excluir, por más que yo tenga una donación en una lgbt no va de la mano con el código de ética de la empresa.

Entrevistador: ¿Consideras que las empresas usan al RSE como estrategia de marketing o como compromiso social?

Sujeto entrevistado: Me parece que hay una cuestión en RSE que tiene que ver con ser y parecer. Vos podes parecer todo lo que vos quieras a nivel comunicación y vender el humo que quieras, pero si detrás no hay acciones puntuales, esa imagen sobre todo en el siglo 21 con las redes sociales, y la velocidad de la comunicación, se cae. Con que voy a esto, por ejemplo a Villavicencio, vos te enteraste a cuantos

salvaron? Capaz que salvaron pero no hubo una comunicación. Cuando una empresa decide asumir responsabilidad social, tiene que pasar por dos estadios. Primero la parte legal, yo no me puedo hacer responsable si yo tengo la mitad de la gente en negro, tengo un taller clandestino y estoy contaminando un rio. Hoy en día muchos clientes a mi me dicen pone el reporte de responsabilidad o de impacto que blanqueemos a todo el personal. No! No te voy a aplaudir por eso, o pone que en mi empresa no se discrimina.

Eso no tiene ningún tipo de auditoría en Argentina, en la Unión Europea, la empresa que tenga más de 500 empleados tienen que reportar triple impacto: social, ambiental y económico, por obligación por ley. En Argentina las multinacionales si, las más pequeñas todavía no por ley. Las empresas petroleras lo tienen que tener, a lo que voy es que podes parecer todo lo que quieras, pero si atrás no hay acciones, se cae todo. Es ser y parecer.

Entrevistador: ¿Cuál es la relación entre la ley y RSE?

Sujeto entrevistado: Vos primero tenes una obligación social que es cumplir la ley en un montón de aspectos que es la industria, después a partir de ahí, empieza a dar un paso más adelante y a dar acciones de responsabilidad, pero no me digas que a una petrolera la voy a aplaudir porque me está diciendo que no va a contaminar, porque es lo que le corresponde.

Leyes hay y vaca muerta tiene un tema que es el fracking, que es extraerle todo el jugo que le queda a la tierra para explotar lo último, y se quiere vender a vaca muerta como el símbolo de progreso en Argentina, está buenísimo el proyecto de Vaca Muerta, pero en buenas condiciones. Ahora Vaca Muerta contamina 8 hectáreas que nunca más se van a poder volver a usar, nadie dice que no hagas industria petrolera.

En temas sociales, cuando uno habla de RSE, hay un concepto que se llama licencia social, que significa eso, que las industrias pesadas cuando se van a establecer en comunidades como vaca muerta, deben tener una especie de licencia, permiso abstracto que esa comunidad le da, aceptación que queda en el aire de que la comunidad te permite a vos poder operar ahí. El permiso te lo da si infirmas, le

tenes que decir cómo van las cosas, porque sino esa comunidad te corta la ruta con Greenpeace. Entonces se debe obtener la licencia social que no es que cada vecino te va a firmar a vos un contrato, pero vos te comprometiste con cada vecino, le informaste, lo invitaste a recorrer la planta, para que ese vecino haya quedado feliz con tu propuesta, y esa es la forma para evitar posibles problemas sociales. El concepto clave a nivel RSE es obtener licencia social.

Entrevistador: ¿Seguridad e higiene es parte del RSE?

Sujeto entrevistado: Seguridad e higiene es un área más de la empresa sobre todo en industrias como estas, hay una confusión de que el tema ambiental o de RSE termina cayendo en la gente de marketing o de seguridad e higiene. El área de seguridad e higiene, la persona que estudia seguridad e higiene, se dedica a temas de controles, de la ISO 9000, tiene que ver más con temas de RRHH, de preparar al personal, si te fijás las capacidades que tiene una persona, un técnico que estudia eso, no es un psicólogo, tiene que hacer todo lo relacionado a controles, para que no ocurran accidentes, pero después eso de preparar al personal, darle el equipamiento eso sí. Pero de ahí a preparar al equipo tiene que ver con una política de RRHH.

Volviendo a lo social, para que una comunidad te acepte, vos decís, bueno ustedes me aceptan acá y yo los construyo casinos, escuelas, les hago una salita, etc. Después la empresa no es responsable en que gastas la plata pero si es una responsabilidad de que si le das a una persona eso y sabes que esta problemática esta en tu comunidad, vos sos responsable. Este concepto es que no hay empresa exitosa y sociedad fracasada, no es sostenible en el tiempo la situación, y sobre todo en temas de vaca muerta. Cuando se acabe el material, eso se cierra con una tapa y chau. La gente que trabaja ahí sabe que tiene poca vida con el trabajo que está teniendo, por más que le paguen un montón. Por algo se elije ese perfil de gente para trabajar, perfil de gente con poca educación, esta mucho más expuesto a este tipo de riesgo. La responsabilidad de la empresa seria hacer campañas de prevención, juegos y capacitación.

Una cosa es lo que la empresa cumple para que vos hagás tu trabajo, si después la empresa se va a meter en temas de como vos podés administrar mejor tu salario, un tema de beneficio a la comunidad, después ahí ya es una responsabilidad social, porque la empresa se va y a esa persona le quedo eso. Si te capacitan para usar una maquinaria eso no, eso es obligación.

La empresa petrolera es un rubro tan debatible por el impacto ambiental y social, porque el impacto ambiental es altísimo, pero vos decís bueno cerremos vaca muerta, la gente quién la va a emplear?

Esa es la famosa gestión de lo económico, lo social y lo ambiental, todo el tiempo y entrándose en un equilibrio entre las tres variables. La teoría del Triple Impacto o Triple Bottom Line. La idea es que la empresa se mueva en el centro de las tres. Sabemos que en la industria petrolera la económica pesa muchísimo, la social bastante y la ambiental no les importa nada.

Que la empresa después sane el lago que contamina no es rse, es obligación, propio de la industria. Lo ideal sería que la industria petrolera de entrada quiera hacer las cosas, pero sabemos que es mucho más barato reventar un río que invertir en protección de menores caños, mejor infraestructura. Con la minería pasa exactamente lo mismo.

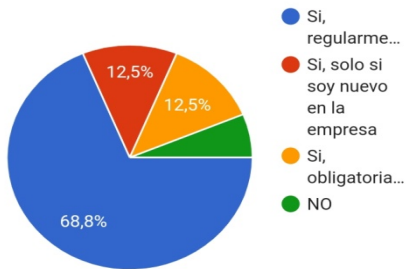
El concepto de RSE tiene que ver con primero cumplir la ley, soy ético, y a partir de ahí, empiezo a pensar acciones de verdadero impacto, porque la empresa es responsable de las cosas que hace.

Encuesta a los Operarios

Ilustración 16: Pregunta 1 y 2 Operarios

¿Existen capacitaciones por parte de la empresa?

16 respuestas



¿Como son las capacitaciones que reciben?

16 respuestas

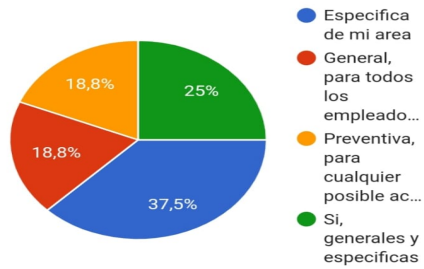
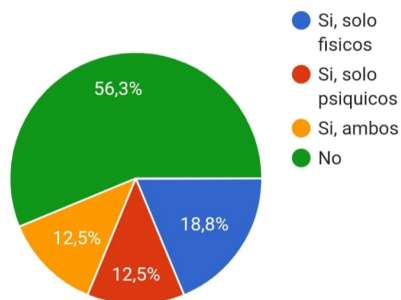


Ilustración 17: Pregunta 2 y 3 Operarios

¿Sufren de ciertos dolores fisicos, psicicos?

16 respuestas



¿La empresa realiza controles de prevencion en base a cualquier tipo de drogas?

16 respuestas

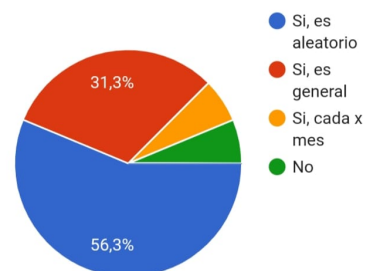
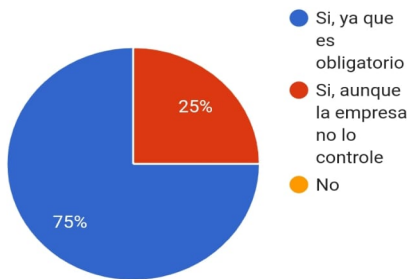


Ilustración 18: Preguntas 4 y 5 Operarios

¿Utilizan los instrumentos adecuados de proteccion?

16 respuestas



¿Reciben ciertos beneficios por parte de la empresa, hacia ustedes o su familia?

16 respuestas

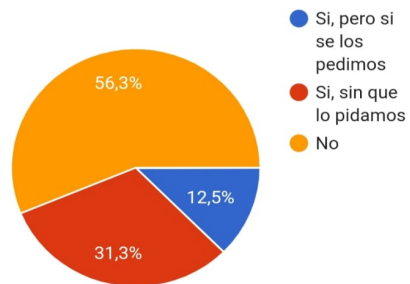
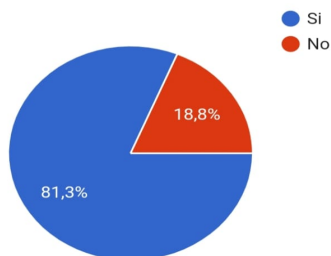


Ilustración 19: Preguntas 6 y 7 operarios

¿Se sienten seguros en la empresa?

16 respuestas



¿Alguno de ustedes, o algun conocido/amigo sufrio algun accidente?

16 respuestas

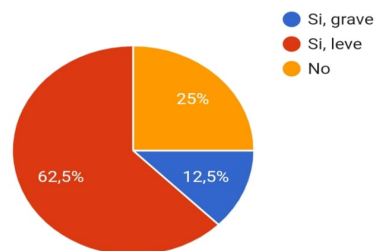
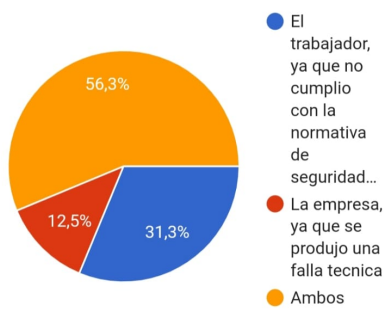


Ilustración 20: Preguntas 8 y 9

En caso de que la pregunta anterior haya sido SI, ¿Quién considera que fue responsable?



16 respuestas



¿Realizan actividades para mejorar el ambiente laboral?

16 respuestas

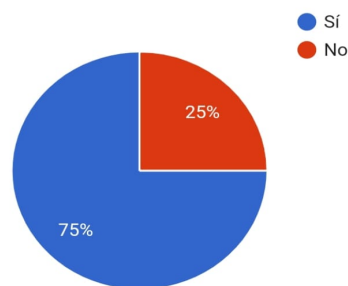


Ilustración 21: Pregunta 10 Operarios

En caso de que quiera ejemplificar/agregar algo mas que considere importante en base a las preguntas anteriores, puede responderlo debajo

16 respuestas

Nada
La seguridad siempre queda en segundo plano cuando se ve afectada la productividad de la empresa, por horas de paradas de equipos o perdida de produccion.
Nogracias
-
A
Sobre la pregunta de los controles de droga. Se hacen aleatoriamente y dado a que es una empresa grande, abarca gran cantidad de persona.
no gracias