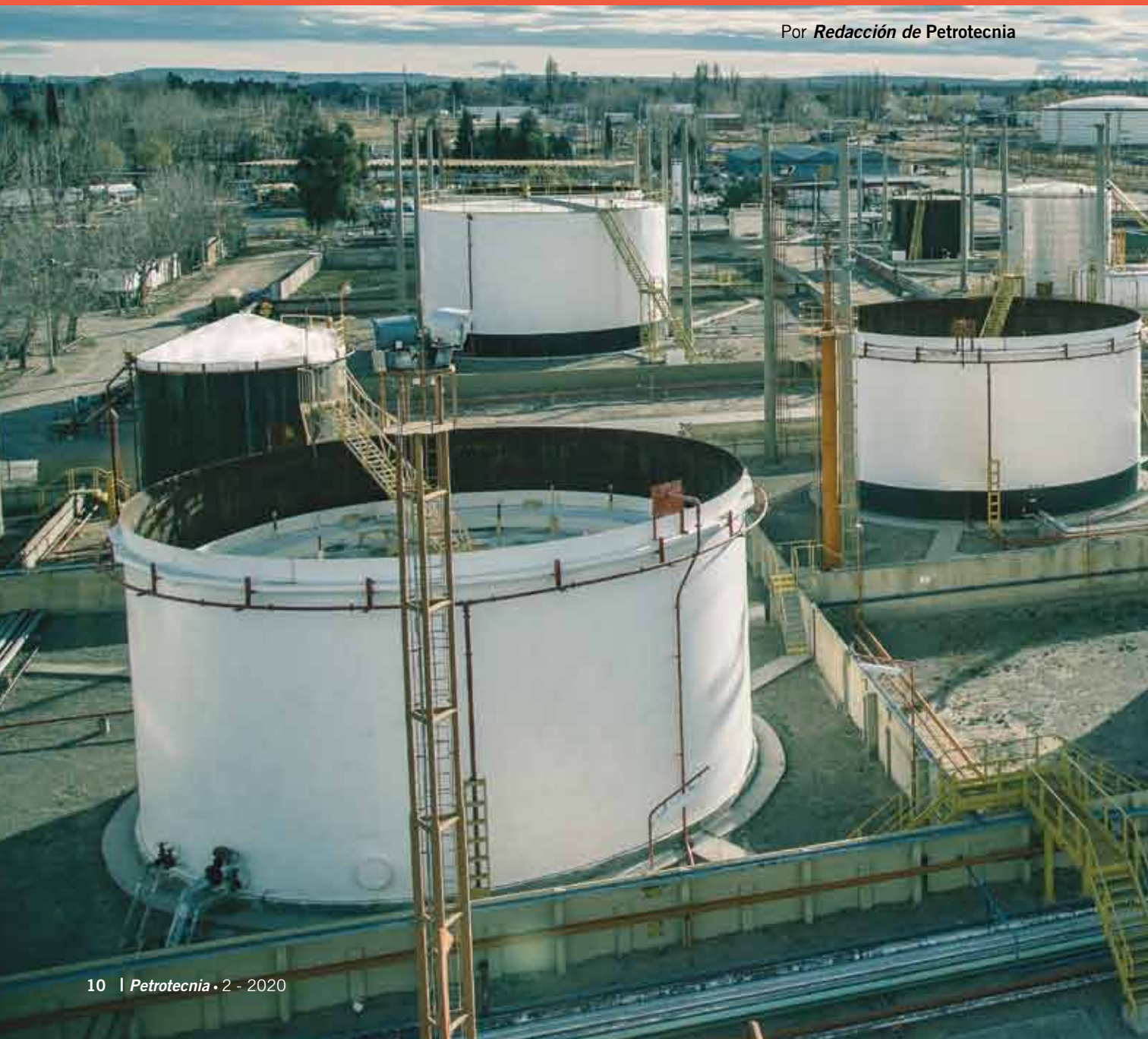
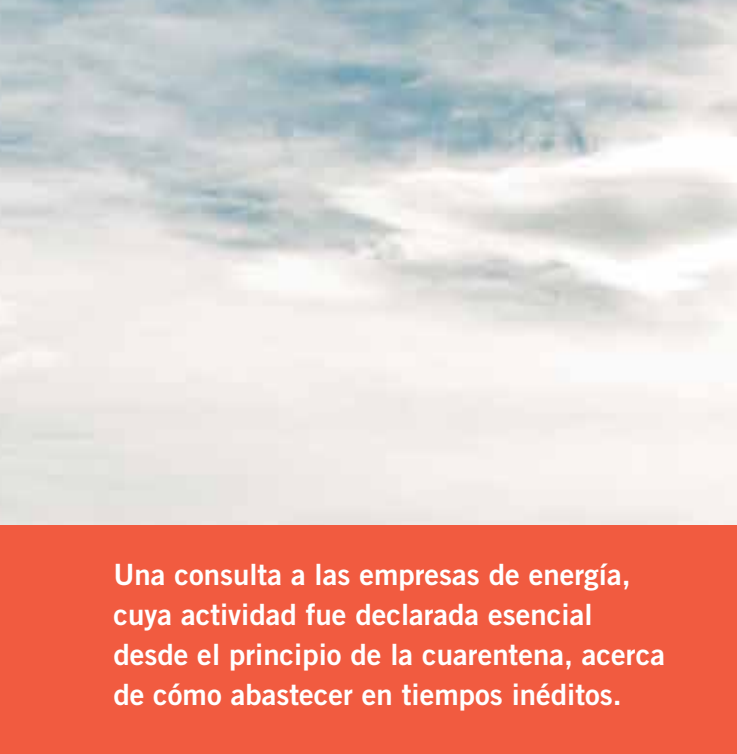


Trabajar en O&G en pandemia, primeras lecciones

Por *Redacción de Petrotecnia*





Una consulta a las empresas de energía, cuya actividad fue declarada esencial desde el principio de la cuarentena, acerca de cómo abastecer en tiempos inéditos.



Falta COPETE

A esta altura de los acontecimientos, donde prácticamente todas las industrias del país y del mundo han visto su actividad drásticamente disminuida, si no totalmente frenada ante la aparición de la pandemia del COVID-19, las empresas del sector no están ajenas a esta crisis.

Y si la coyuntura internacional ya afectaba al sector, este duro golpe lo obligó a barajar y replantear la estrategia en todo el mundo. También en la Argentina, donde, siguiendo las directivas de cuarentena y los protocolos sanitarios impartidos por las autoridades, las empresas de O&G, debieron reducir la actividad y adaptarse a los nuevos tiempos, además de resolver con tecnología la imposibilidad de reunirse físicamente.

Pese a todo, la energía se sigue generando y consumiendo gracias a estas adaptaciones que permiten continuar con la actividad. Desmintiendo la teoría de que se trata de un “cisne negro”, en referencia al libro *The black Swann* (2007), no solo porque según esta teoría estos son imposibles de prevenir –discutible en el caso de la pandemia–, sino porque según su autor, Nassim Taleb, “a pesar de ser un evento atípico, la naturaleza humana nos hace inventar explicaciones a posteriori, haciéndolo predecible”. Y así, raramente analiza la lección aprendida.

En la búsqueda de conocer algunas de estas lecciones aprendidas por las empresas de hidrocarburos que trabajan en el país, desde marzo, cuando la actividad fue declarada “esencial” para garantizar la producción, el transporte y la refinación, *Petrotecnia* les planteó dos preguntas:

1

¿Cuáles son las primeras lecciones que les deja esta nueva situación a la empresa?

2

¿Cuáles son los cambios técnicos de la actividad en el corto y mediano plazo?

Las respuestas fueron las siguientes:

Shell Argentina

Primeras lecciones: la nueva situación refuerza en la empresa la convicción de hacer del desarrollo de operaciones seguras una prioridad y nos obliga a ser más creativos, innovadores y eficientes que nunca para fortalecer nuestros proyectos a largo plazo.

Apreciación personal: “Uno de los grandes desafíos en el que estamos haciendo especial foco es reforzar la empatía, el diálogo y el trabajo conjunto que tenemos en nuestro equipo y con aquellas personas vinculadas a nuestros proyectos”.

Cambios técnicos de la actividad: en el corto plazo, pusimos en marcha un Plan de Respuesta en todas las localidades de nuestra actividad y conformamos un Equipo de Respuesta para monitorear y dar respuesta a la situación en tiempo real con el fin de mantener el abastecimiento necesario de energía, pero garantizando el máximo cuidado de nuestro personal y contratistas.

Cerramos nuestras oficinas en Neuquén y Buenos Aires desde el comienzo del aislamiento social, preventivo y



obligatorio, y enviamos a sus casas a todo el personal que integrara grupos de riesgo o que pudiera hacer sus tareas de manera remota, además mantuvimos guardias mínimas de producción en Neuquén. A medida que se fueron ampliando los permisos en Neuquén, retomamos las obras civiles de construcción y las actividades de perforación y otras tareas en yacimiento, siempre que fue seguro hacerlo y extremando los cuidados.

Todos los trabajos en yacimiento que actualmente realizan más de 600 trabajadores de la empresa y contratistas se llevan adelante de acuerdo con el Protocolo Sanitario Básico - COVID-19, sancionado por la provincia del Neuquén para actividades y servicios de la industria hidrocarbúrfica. Este protocolo contempla el control de temperatura corporal de los operarios y del personal de empresas contratistas y de servicios al ingreso al yacimiento y de manera periódica, la prueba de olfato al ingreso, la utilización obligatoria de EPP y elementos de protección facial individuales en todo momento y el lavado frecuente de manos y/o sanitización con alcohol en gel, la instalación de estaciones de lavado de manos, la limpieza, la desinfección y el distanciamiento dentro del transporte vehicular y todas las superficies de trabajo, pisos y espacios comunes, entre otras disposiciones. Asimismo, exigimos al personal propio y de contratista en nuestras locaciones que, ante cualquier síntoma o sospecha de posible exposición al virus, se aísla a sí mismo preventivamente y no concurra a trabajar hasta que se descarte su contagio.

En el mediano y largo plazo, esta situación resaltarán aún más nuestra prioridad de garantizar la salud y el cuidado del personal y las comunidades cercanas. Diseñar cada proyecto y plan de trabajo anteponiendo la óptica del desarrollo de operaciones seguras será ahora más nece-

sario que nunca. Esto puede implicar la implementación de nuevos protocolos, formas de trabajo u otros cambios logísticos.

En el largo plazo, este escenario nos obligará a seguir poniendo el foco en ser más creativos, innovadores y eficientes para encontrar soluciones a los obstáculos que se presenten mientras seguimos reduciendo costos para ser competitivos internacionalmente.

ExxonMobil

Primeras lecciones: la pandemia ha desencadenado un proceso de aprendizaje continuo para nuestra organización. Ha puesto a prueba nuestra capacidad de adaptarnos a un escenario complejo, y al mismo tiempo ha sido una oportunidad para fortalecer el trabajo en equipo y la colaboración mientras aprendemos juntos. También permitió probar los procesos y protocolos bien establecidos que la empresa tiene para emergencias, incluidos casos de pandemia.

Tenemos en marcha un comité de seguridad en la emergencia para abordar los diferentes temas y evaluar en tiempo real las mejores opciones para mitigar riesgos con el desarrollo de la pandemia en el país. Nuestro foco es asegurar la seguridad y la salud de toda nuestra fuerza de trabajo y evitar la propagación del virus en las comunidades donde operamos.

Esta situación excepcional nos ha llevado a armar una reingeniería en diferentes aspectos que involucren a toda la organización, tanto logística como de protocolos para garantizar nuestra cultura de la seguridad en el trabajo.



a. marshall moffat®

Since 1952

Más de 60 años ofreciendo
prendas ignífugas
para protección contra arco
eléctrico y fuego repentino.

SEGURIDAD
& CALIDAD

Empresa certificada bajo normas:

ISO 9001 – 2015 | ISO 14001 – 2015 | OHSAS 18001 – 2007

A. Marshall Moffat S.A. Of. Central

Tel: (54 11) 4302-9333

Fax: (54 11) 4303-1287

Av. Reg. De Patricios 1959,
CP 1266, Capital Federal,
Buenos Aires.

Provincia de Neuquén

Tel: (0299) 443-6139

Cel: (0299) 15-405-4479

J.J. Lastra 448. CP 8300.
Pcia. de Neuquén,
Neuquén.

Provincia de Chubut

Tel: (0297) 448-3032

Cel: (0297) 15-472-4383

Augusto Cristanello 4165,
B.Industrial, Comodoro Rivadavia,
CP 9000, Pcia. de Chubut.



Consultas técnicas: 0800 222 1403

marshall@marshallmoffat.com | www.marshallmoffat.com

Cumpliendo con las siguientes Normas:

NFPA 70 E | NFPA 2112 | ASTM F1506 | ASTM D6413 | IRAM 3870 | IRAM 3904 | EN ISO 11612 | EN ISO 11611 | EN 61482





Nuestro objetivo es mantenernos sanos y seguros para poder garantizar la provisión de energía de forma segura, confiable y eficiente.

Cambios técnicos de la actividad: el trabajo en el campo demandó la implementación de protocolos basados en cuatro pilares: el auto monitoreo; el distanciamiento social, la higiene personal y el uso de elementos de protección personal. En el caso del personal de oficina, los protocolos de trabajo remoto desde las casas se implementaron una semana antes del aislamiento obligatorio decretado por el Gobierno con el fin de proteger la salud de nuestra fuerza de trabajo.

En el caso del trabajo en los yacimientos, las operaciones se planifican en detalle antes de ejecutar cualquier actividad. Es necesario proveer la lista completa de trabajadores involucrados y su información para garantizar que se siguen los procedimientos adecuados. Previo al ingreso se les toma la temperatura y se realiza el test de olfato, así como se entrega una declaración jurada de salud, entre otras medidas.

Según el origen del empleado, los 14 días obligatorios de cuarentena se planifican en un área especialmente destinada a este fin.

Además, se conforman grupos de trabajo en células según su origen (zonas de transmisión comunitaria versus zonas sin transmisión comunitaria). La última opción para trabajar en yacimiento es hacerlo por menos de 24 horas en completa aislación, es decir llegar al lugar, realizar el trabajo y volver a su hogar sin contacto con ningún otro trabajador.

Wintershall Dea

Primeras lecciones: la crisis del coronavirus mantiene al mundo en vilo y la vida pública se detiene en muchos lugares. En Wintershall Dea en todas sus ubicaciones en 13 países de todo el mundo, desde Buenos Aires hasta San Petersburgo. Casi todos los empleados trabajan desde su casa. Por lo demás, el trabajo solo continúa directamente en los sitios de producción, donde se produce gas y petróleo con un personal mínimo y regulaciones de protección más estrictas.

Según su CEO, Mario Mehren: “Nos encontramos actualmente en estado de emergencia, pero aún podemos operar con una interrupción operativa mínima. Estamos en una especie de estado de emergencia controlado y estamos actuando y respondiendo con una cuidadosa consideración”.

La empresa se beneficia del buen equipamiento técnico de sus empleados. El trabajo digital en red ya era una práctica normal en Wintershall Dea, “trabajando en una nueva cultura corporativa”, todos los empleados pueden acceder a la empresa desde su teléfono móvil. El alcance de la digitalización en la empresa también es evidente por el hecho de que más de una docena de plataformas de producción en los Países Bajos y Noruega se operan sin personal desde un centro de control.

Incluso el propio CEO trabaja desde su casa desde el 18 de marzo y cada lunes, el CEO envía un mensaje de video semanal con la última actualización sobre la situación a los 2.800 empleados en todo el mundo. Ya desde hace un año

que se llevan a cabo reuniones por plataformas digitales de los empleados con el CEO, dada la situación especial, se han incrementado a una vez por semana.

El aspecto humano: Mehren comparte sus experiencias diarias trabajando desde su casa, y ante tanta distancia obligada, se celebra que los niños o las mascotas interrumpen las videoconferencias, y que los empleados compartan fotos y momentos de su “oficina en casa” en foros internos. Y para mantener a la fuerza laboral en forma, la compañía ha estado ofreciendo cursos de *fitness online*.

La decisión de trabajar con casi todos los empleados de la oficina en casa no es nueva, tras la fusión de Wintershall y DEA el año pasado se introdujeron varios programas destinados a facilitar el trabajo virtual.

Cambios tecnológicos: la seguridad es la prioridad número uno en los sitios de producción. Al trabajar, los equipos reducidos deben asegurarse de mantener distancias de seguridad. Las instalaciones de producción en todo el mundo se operan de forma aislada en la mayor medida posible. Una ventaja es que la producción de gas y petróleo de la empresa se ubica en áreas remotas como Siberia o frente a las costas de Tierra del Fuego. En la actualidad, la producción se puede mantener estable en su mayor parte. Un equipo de crisis COVID-19 separado está monitoreando la situación diariamente para asegurarse de que ese siga siendo el caso.

En términos económicos, la crisis del coronavirus no dejará ilesa a Wintershall Dea, especialmente dado que los precios del petróleo y el gas también se encuentran en un mínimo histórico, por lo que la compañía también enfrentará un año desafiante. “Pero estamos bien posicionados para pasar por este momento especial”, dice Mehren. La empresa tiene una cartera sólida, produce en 13 países y con costos de producción que son casi la mitad del promedio de nuestros competidores.

La empresa se está preparando en todo el mundo para volver a la vida cotidiana de la oficina. Dependiendo de las regulaciones nacionales, los empleados regresarán de a poco a las oficinas, aunque la fecha aún es incierta.

PECOM

Respuestas de Javier Gremes Cordero, CEO de PECOM.

Primeras lecciones: sin dudas esta pandemia nos impulsó a ser creativos y acelerar cambios tecnológicos que vinieron para quedarse. Estamos frente a un momento de transición, donde pasaremos hacia la nueva normalidad. Por lo tanto, las respuestas de hoy nos posicionarán para el negocio del futuro.



SIAM ARCON

BOMBAS RECIPROCANTES DE DESPLAZAMIENTO POSITIVO
API STANDARD 674

FABRICACION NACIONAL | REPUESTOS | SERVICIOS POST VENTA | ALQUILERES

— Una empresa Argentina —

www.siam-arcon.com.ar | ventas@siam-arcon.com.ar

En estos tiempos el motor de inteligencia de una organización es más importante que nunca. La nueva normalidad se conecta con la aceleración de los cambios, como la virtualidad y la digitalización rápida de todas las actividades, donde cobra relevancia la infraestructura digital. Esto es no pensar solo en el hoy, sino en cómo queda reconfigurado el mañana. Agilidad, flexibilidad, infraestructura tecnológica, información en tiempo real y la innovación son el nombre del juego.

Asimismo, la planificación y la proactividad son esenciales. La nueva normalidad nos demanda soluciones innovadoras para gestionar crisis. Es medular identificar oportunidades para adaptar y remodelar prioridades y desarrollar nuevos modelos de negocio para crear un entorno de trabajo evolucionado. También implica un ecosistema de colaboradores más amplio: incluir desde trabajadores específicos (nicho), trabajadores calificados, flexibles y *part time*.

Cambios técnicos: desde el inicio de la pandemia trabajamos en conjunto con clientes y sindicatos para entender el contexto y definir las estrategias de funcionamiento con el fin de ajustar la operación a esta nueva realidad.

La primera medida definida e implementada por el comité de crisis de Compañía fue la implementación del Protocolo de Acción COVID-19, el cual considera las recomendaciones definidas por el Ministerio de Salud y SRT. En línea con el protocolo también se impulsaron las siguientes acciones preventivas:

- Se incorporó una declaración jurada digital de cumplimiento diario y obligatorio de cada colaborador vinculada principalmente a los síntomas, con su derivación y tratamiento en caso de denuncia de caso sospechoso.

- Incorporación de EPP específicos por funciones.
- Campañas de comunicación: higiene de manos, higiene respiratoria, ventilación de ambientes, distanciamiento social e higiene de instalaciones, entre otras.
- Implementación de curso virtual sobre los principales aspectos del COVID-19.
- Charlas informativas en las operaciones.
- Disposición de insumos para la correcta higiene de manos y de sectores en toda la organización.
- Identificación de los grupos de riesgo para su evaluación y aislamiento preventivo.
- Identificación de personas de áreas de riesgo para asegurar aislamiento preventivo.
- Implementación de esquema de *home office* en las bases administrativas y para las funciones de soporte a la operación.
- Evaluación de impacto y procesos de mayor riesgo en las operaciones para evaluar medidas de contingencia en caso que haya que evacuar personal.
- Disminución de los puntos de contacto colectivo (horario de refrigerio, reuniones operativas de coordinación, etc.).
- Programación de charlas virtuales Ciclo de Salud para acompañar a los colaboradores.

Pampa Energía

Plan solidario: la empresa, a través de su Fundación, estuvo presente en la asistencia a la comunidad de sus lugares de operación. Entre sus acciones se registra la donación



DESDE HACE MÁS DE 15 AÑOS, REFERENTES EN LA INDUSTRIA DEL GAS Y LA PETROQUÍMICA

Agregamos valor al gas natural a través de la separación y el fraccionamiento de sus componentes ricos.

Planta Separadora LLL - Vaca Muerta, NQN

Nuestros productos abastecen distintos mercados del mundo cumpliendo con los **estándares más exigentes de calidad internacional**.



COMPAÑÍA MEGA S.A.



www.ciamega.com.ar



MEGA
COMPAÑÍA MEGA S.A.



① ¿Cuáles son las primeras lecciones que les deja esta nueva situación a la empresa?

② ¿Cuáles son los cambios técnicos de la actividad en el corto y mediano plazo?

de 6 respiradores pulmonares, 30 camas para terapia intensiva, 4 bombas de infusión peristálticas y 4 monitores multi-paramétricos a la provincia del Neuquén, y a las localidades bonaerenses de Punta Alta y Bahía Blanca, lo cual permite incrementar la capacidad de respuesta del sistema público de salud de la provincia a la pandemia del COVID-19.

Estas acciones forman parte de un plan solidario que desarrolla la Fundación Pampa con instituciones de las provincias de Buenos Aires y del Neuquén, con el objetivo de fortalecer el funcionamiento de las instituciones de salud pública.

Según adelantó Marcelo Mindlin, presidente de Pampa Energía, la empresa seguirá realizando este tipo de acciones. “Ahora estamos avanzando en un relevamiento con directores de otros hospitales, para conocer sus necesidades y poder colaborar con nuestro aporte”, agregó.

Además, la Fundación donó insumos para que estudiantes de seis escuelas técnicas de las mismas ciudades puedan producir elementos de protección para los hospitales locales con tecnología de impresión 3D. Y donó 6 contenedores a la provincia de Mendoza, que serán utilizados como oficinas en los centros de aislamiento mientras dure la pandemia COVID-19, que a su vez servirán como pruebas piloto para futuras viviendas sustentables.

Cambios tecnológicos: Horacio Turri, Director Ejecutivo de Oil & Gas para Pampa Energía, reflexionó que el trabajo digital “se metió en nuestras casas y en nuestra vida social, nos encontramos intercambiando cuestiones de trabajo durante todo el día, lo que permite conocer el lado humano de los colaboradores. Nos adaptamos a las dinámicas de personas con hijos pequeños o adolescentes, o con un adulto mayor bajo cuidado”, según declaraciones registradas por el diario *La Mañana de Neuquén*. Esto ha consolidado los lazos entre los empleados con la empresa: “Ya no es obligación cumplir con un horario de trabajo, sino que es un desafío personal llevar adelante la tarea que cada uno tiene dentro del organigrama de la compañía. Hemos logrado consolidar un equipo de trabajo de personas, ya no de colaboradores”.

Transportadora de Gas del Norte (TGN)

Primeras lecciones: TGN, al igual que la mayoría de las empresas del país y del mundo, tuvo que adaptarse rápidamente a un evento tan disruptivo como es la pandemia del COVID-19.

Afortunadamente, el proceso de inversión, innovación y cambio cultural que iniciamos hace algunos años fueron factores clave para dar las respuestas operativas, de soporte tecnológico y de contención necesarias para este momen-



to, tanto para nuestros clientes como para nuestros equipos de trabajo.

En este contexto pudimos reafirmar nuestros valores como empresa y nuestro compromiso con el cuidado de los colaboradores de TGN y entender que el crecimiento debe enfocarse siempre en ampliar nuestros horizontes y en buscar nuevas y mejores maneras de hacer las cosas.

Cambios técnicos: en TGN le damos mucho valor al conocimiento y a la innovación, ambos son un hilo conductor que unen transversalmente todas las áreas de la compañía. Por ello ya veníamos desarrollando varios de los proyectos que hoy cambiaron nuestra forma de trabajo y que sin duda, llegaron para quedarse.

Como compañía que brinda un servicio esencial para el país y que posee una enorme dispersión geográfica, tuvimos la necesidad de implementar la accesibilidad remota a los servicios corporativos y operativos, potenciar las herramientas colaborativas y acelerar la transformación digital.

La posibilidad de acceder en forma remota a las estaciones de trabajo de nuestras 21 plantas compresoras, que un ejecutor de campo a través del Remote Eye pueda con un antejo comunicarse con uno o más especialistas para recibir instrucciones y completar una tarea operativa, capacitar a nuestra gente con la tecnología de realidad virtual y el uso de la realidad aumentada para operar y dar soporte a nuestros gasoductos en forma remota son algunos de los ejemplos más importantes que podemos mencionar de esta transformación.

Tenemos un gran desafío por delante y la innovación y la tecnología son las que marcarán la diferencia en todo lo que hagamos. Son las que nos van a permitir identificar

nuevas oportunidades, realizar nuevos desarrollos y seguir mejorando la eficiencia, la seguridad y la calidad de nuestras actividades en los próximos años.

Para su CEO, Daniel Ridelener, “como empresa siempre tenemos que adaptarnos a entornos y a realidades cambiantes, el COVID se enmarca en esta necesidad de estar alertas, pero sin duda nos impuso una velocidad mucho mayor en la adaptación al nuevo escenario”.

Transportadora de Gas del Sur (TGS)

Primeras lecciones: la situación única que estamos atravesando, nos deja importantes lecciones que debemos aprender y sobre las que poder construir aprovechando las oportunidades de mejoras que parecían imposible de implementar hasta hace poco tiempo. Cambiar los paradigmas y pensamientos, para generar nuevas formas de comunicación, relación y trabajo. Otorgando espacio a distintas estructuras y procesos más simples.

Cambios técnicos: TGS brinda un servicio esencial para millones de argentinos, como es el transporte de gas natural, por lo tanto debimos adaptarnos a la cuarentena de una manera rápida, ordenada y eficiente. Proceso que fue ejecutado correctamente por nuestro gran equipo, dividido en las siete provincias donde estamos presentes.



Nuestros colaboradores de plantas y gasoductos se encuentran trabajando con normalidad, bajo un sistema de turnos y cumpliendo la normativa sanitaria vigente. Los colaboradores que normalmente trabajan en la oficina fueron conectados remotamente otorgando todas las condiciones necesarias para que así lo fuera. Como se planteó, la coyuntura nos obligó a cambiar procesos, uno de ellos fue la mayor utilización de herramientas informáticas que permitieron conectar a toda la compañía para estar en nuestras casas como si estuviéramos en la oficina.

Junto con SAP, implementamos *online* un mapa de la salud de los colaboradores considerando elementos como edad y factores de riesgo. De esta manera, además de información médica contamos con información operativa para conocer cómo evoluciona la salud de la población de la compañía.

Hace tiempo, incorporamos la aplicación móvil "TGS Emergencias" para estar más y mejor comunicados en una empresa que posee operaciones en siete provincias. Analizando la situación, se consideró oportuno agregar una declaración jurada que supervise el estado de salud previo al ingreso de las instalaciones, de esta forma también cuidamos a nuestros colaboradores y clientes.

En TGS entendemos y comprendemos que la pandemia junto a la reclusión en nuestros hogares en la mayoría de los casos de nuestros colaboradores aparea consigo desafíos psicológicos. Por ello, junto a un equipo de profesionales de la salud mental, implementamos un programa de acompañamiento psicosocial con punto de partida en una Evaluación Psicosocial online, que evalúa el impacto del contexto en las personas que forman parte de nuestra empresa.

Somos esenciales, y como tales, continuamos operando con éxito nuestros negocios: el sistema de transporte de gas, el procesamiento y despacho de líquidos, el servicio *midstream* y las telecomunicaciones a través de nuestra empresa Telcosur.

Durante la pandemia seguimos trabajando para el desarrollo energético argentino. Hemos firmado un acuerdo con Shell para brindarle servicios *midstream* en Vaca Muerta a través de una estrategia innovadora que, sin lugar a dudas, será un punto de partida para la industria del petróleo y del gas.

Tecpetrol

Primeras lecciones: "Estamos ante una nueva forma de trabajar. Se aceleró la utilización de las tecnologías de cinco a diez años. En el pasado, el *home office* lo discutíamos, pero ahora es una necesidad", dijo Horacio Marín, director de Exploración y Producción de la empresa, en entrevista con el suplemento de Energía de *La Mañana de Neuquén*.

Cambios tecnológicos: "Creo que vamos a aumentar la eficiencia en las operaciones gracias a la digitalización y su incorporación rápida en estos tiempos. Vamos a meterle mucha más tecnología", dijo, y en referencia a los protocolos de seguridad, aseguró: "No hay que subestimar las medidas de prevención hasta que se conviertan en un hábito. Nosotros hacemos auditorías para ver el cumplimiento". ■