

1 MERCANCIAS PELIGROSAS |



Simulacro de derrame de ácido clorhídrico en Campo de Mayo

Para dar una respuesta rápida a las emergencias

La cámara del sector habilitará una línea telefónica gratuita que brindará asesoramiento ante accidentes y siniestros

Efectivos militares y de seguridad participarán recientemente en un ejercicio conjunto en Campo de Mayo, consistente en un simulacro de accidente vial, con un hipotético derrame de ácido clorhídrico sobre la calzada, organizado de forma conjunta por el Ejército Argentino y la Cámara de Transportes de Mercancías Peligrosas (Catamp).

El ejercicio, en el que participó un helicóptero de salvamento, formó parte de los preparativos que lleva a cabo Catamp para lanzar antes de fin de año su Centro de Informaciones para Emergencias en el Transporte (Cipet), que funcionará con una línea nacional 6400 gratuita, en la que se podrá alertar sobre derrames de productos tóxicos en rutas o ciudades.

El Cipet va a funcionar con una base de datos de más de 3000 productos del área de las mercancías peligrosas, con un sistema de computación georreferenciado, y con una base de datos de bomberos, Gendarmería Nacional, Prefectura, Defensa Civil, vigilantes, estaciones de pesajes y Cruz Roja, entre otros organismos, a quienes se dará la alarma de manera coordinada ante una emergencia.

El simulacro consistió en el choque entre un camión cisterna portador de 13.000 litros de ácido clorhídrico y una ambulancia, como consecuencia del cual resultaron heridas de gravedad

cuatro personas. Además, hubo un derrame del líquido transportado, de alto poder corrosivo y contaminante, que en la ocasión fue simulado con agua mezclada con humo artificial.

Durante la exhibición se mostró cómo dos automóviles particulares llegaron al lugar del accidente y se comunicaron por teléfono celular con el número de emergencias del Cipet. Rápidamente fueron llegando al lugar sucesivamente, tres dotaciones de bomberos -la última del grupo Puma, especialista en tóxicos-, ambulancias y, finalmente, ante el peligro de contaminación de una supuesta población cercana, el grupo QJN del Ejército, preparado para enfrentar emergencias químicas, biológicas y nucleares.

Los efectivos crearon tres áreas circundando el accidente, una roja -o zona del impacto-, otra amarilla para el trabajo del personal actuario, y una verde para los puestos de emergencia. Además se mostró cómo operar con trajes especiales con dos corredores diferenciados para las víctimas y el personal de evacuación, y la forma de descontaminar los trajes especiales de estos últimos.

Marcelo Mugas, presidente de Catamp, afirmó que el resultado del operativo fue muy satisfactorio, porque permitió un trabajo conjunto de diferentes organismos que trabajarán en emergencias a través del Cipet, cuyo lanzamiento está previsto para fines de noviembre. En tanto, el teniente coronel Edgar Calandini, responsable del área de Asistencia Humanitaria del Comando de Ingenieros, coordinador del simulacro, consideró que el Cipet servirá "para prevención" y para obtener "alertas rápidas y respuestas eficientes ante cualquier siniestro".

| FACTOR HUMANO |

Cómo hacer para captar y retener talentos

Entre las empresas del sector logístico hay una queja casi unánime: escasean los profesionales capacitados en las mejores prácticas. Los representantes de tres operadores logísticos, dos cadenas de supermercados y tres empresas especializadas en selección de ejecutivos, salvo una excepción, ratifican el diagnóstico, aunque la mayoría trata de ponerlo en su justo equilibrio.

"No sería correcto decir que no existen profesionales capacitados, formalmente o no, pues los hay. El problema se presenta porque se ha incrementado la demanda rápidamente, lo cual reduce la oferta, ya que las personas tienen trabajo. Esto empuja las expectativas salariales hacia arriba, poniendo en jaque las estructuras de remuneración de las empresas", sostiene el consultor Daniel Martínez.

Se trata de una crisis de crecimiento. Según Esteban Calvente, director general de Pratt Pinet, empresa dedicada a la búsqueda de ejecutivos para alta y media gerencia, se debe a "la creciente demanda en el sector productivo que se inició en 2002". Y agrega que la escasez "queda en evidencia especialmente en sectores de logística compleja, como el consumo masivo, la industria automotriz y los laboratorios, con una combinación de clientes más exigentes al momento de elegir un candidato y compañías que cuidan mejor a sus ejecutivos con buena performance".

Pleno empleo

Para Alejandro Rodríguez, gerente de Logística de la cadena de supermercados Disco, "por suerte, tenemos pleno empleo. Pero la alta rotación que eso supone genera constantes extra costos". Conoció el diagnóstico, más valioso aún resulta saber qué hacen los principales operadores logísticos para enfrentar con éxito la situación.

Carlos Grinstein, gerente de Capacitación, Desarrollo y Empleo del Grupo Logístico Andreani explica que, pese a que "desde fines de 2004, nuestra dotación total aumentó un 43%, y los puestos con mayores

LOS PROFESIONALES

Resultadistas, flexibles y huidizos

Para Marcelo Costa, gerente de Comercio Exterior y Logística del grupo Cencosud, definió a los líderes de la logística del mañana. "Son más resultadistas, respetan su plan de carrera a rajatabla, valoran la flexibilidad, sólo permanecen dos o tres años en una empresa y les cuesta trabajar en equipo, ya que son muy competitivos", afirmó.

"Para los jóvenes profesionales no todo es el salario. Por ejemplo, priorizan los ambientes de trabajo, el respeto por la vida personal y familiar o las posibilidades de crecimiento en un ambiente flexible. Por eso, los gerentes de logística deben fomentar el sentido de pertenencia y, sobre todo, priorizar las búsquedas internas."

Para Nicolás Metzner, socio de Voyer International, consultora de búsquedas ejecutivas, "de

ninguna manera faltan profesionales capacitados en Logística. En la Argentina hay excelentes profesionales que son contratados no sólo para trabajar en nuestro país, sino en el exterior. En el último año hemos realizado con éxito más de treinta búsquedas para cubrir posiciones muy variadas y en diversos niveles".

Su juicio positivo también se dirige a las iniciativas de las empresas: "Cada vez más, las organizaciones reconocen el valor estratégico de la logística y ofrecen a quienes dirigen esa función condiciones atractivas de contratación y una participación activa en la conducción de la empresa".

Además, agregó: "Esto es un motor fundamental para retener talentos en el sector y junto con una adecuada capacitación permite generar nuevos especialistas".

requerimientos desconocimientos fueron los más difíciles de cubrir en los tiempos habituales, logramos un muy bajo nivel de rotación y un aceptable tiempo de cobertura de vacantes".

Ese resultado, según Grinstein, fue consecuencia de haber hincapié en generar talentos. "Eso implica brindar a nuestros colaboradores que encaran estudios, sean de grado o posgrado, todo el respaldo necesario. Nuestro programa de apoyo educativo abarca a todo el país. De hecho, la inversión en educación está en valores promedio de alrededor de un 1% del total de las remuneraciones", indicó.

Desde Exlogística, por su parte, sostienen que lograron una excelente performance en relación con la "baja rotación del personal capacitado". Hernán Sánchez, su gerente comercial para América latina, explica: "Estamos en un 50% por debajo del promedio de mercado y eso nos permite contar con personal que, definitivamente, hace la diferencia".

Al respecto, señala que disponen de dos factores que con-

sideran clave: "El primero es la capacitación. Actualmente, invertimos el 0,05% del payroll total de la compañía. Esto incluye desde cursos o charlas de capacitación interna para los puestos más bajos de la estructura, hasta viajes a seminarios o congresos en el exterior para los niveles gerenciales".

El segundo aspecto al que se refiere Sánchez es el de "las oportunidades concretas de crecer dentro de la estructura. Son fundamentales para evitar la fuga del personal capacitado", subrayó.

Sin embargo, admitió que la retención de los puestos clave está más ligada a las condiciones de contratación y de hábitat en la compañía. "Exlogística viene adaptando en los últimos años su plan de retención de ejecutivos con acciones alineadas con las tendencias del mercado. Esto es: incrementos de los pagos variables por resultados, bonus de largo plazo y condiciones de trabajo más flexibles a las necesidades de cada ejecutivo".

Redacción Expotrade

El Evento más importante del Mantenimiento

15 al 17 Noviembre 2007

Centro Costa Salguero

www.expositadecapital.com.ar

9^{to} Congreso Nacional de Mantenimiento

3^{er} Congreso Binacional de Mantenimiento

Organiza: COMI

Co-organiza: ABB

Aspicio: UNISTRAL

Organiza: EXPOTRADE

Industry Sponsors

Patrocina

Organiza