

CAPÍTULO IX

PLANES DE CONTINGENCIA E INDUSTRIA ESTRATÉGICA

MÉXICO

Comité Nacional
para la Seguridad en Salud

INTRODUCCIÓN

El sector privado representa uno de los pilares esenciales de la sociedad por los bienes y servicios que provee. Además, diariamente entabla contacto directo con la población a través de relaciones Empleador-Empleado y Proveedor-Cliente.

Por otro lado, la industria estratégica, tanto Estatal como del sector privado, permite que México cuente con servicios básicos indispensables para operar como nación, a través de servicios de telecomunicaciones, transporte y energéticos entre otros.

Por estas razones, y dado el grave impacto social, económico y en materia de salud que puede condicionar una Pandemia de influenza, es necesario que las empresas privadas y el sector estratégico, en conjunto con las autoridades gubernamentales participen de las acciones de preparación y respuesta para enfrentar una amenaza de ésta naturaleza.

Para hacer frente a una pandemia de influenza se deben desarrollar planes de contingencia que permitan preparar a las empresas e industria estratégica, para mitigar el impacto que pueda ocurrir como consecuencia de la emergencia.

Los planes deberán incluir, entre otras:

- 3 Estrategias para el control de infecciones en el lugar de trabajo.
- 3 Mecanismos para la reducción del contagio entre trabajadores.
- 3 Estrategias de capacitación para el personal.
- 3 Sistemas de contingencia para asegurar el funcionamiento de la empresa durante la emergencia.
- 3 Establecimiento de alianzas con otros miembros del sector para asistencia y apoyo durante la pandemia.

OBJETIVO

El presente documento tiene como finalidad brindar a las empresas del sector privado, así como a las instituciones que conforman la industria estratégica, lineamientos para el desarrollo de sus planes de contingencia para hacer frente a una eventual Pandemia de influenza.

Con este anexo, se busca que las instituciones/empresas desarrollen planes de contingencia para hacer frente a los retos que conllevará una eventual Pandemia de influenza:

- Ausentismo elevado (enfermedad, miedo, cuidado de familiares)
- Carencia de servicios
- Carencia de materia prima
- Aspectos de seguridad interna

Para alcanzar el objetivo planteado, se han establecido los siguientes pasos:

Paso 1: Crear una fuerza de tarea de planeación para pandemia.

- Alto nivel
- Multidisciplinaria
- Representativa
- Capacidad de toma de decisión

Paso 2: Desarrollar un plan de contingencia en fases.

- Definir "disparadores" y acciones que vayan de acuerdo con las fases de alerta de la escala.
- Las acciones son procesos específicos que comienzan cuando ciertos criterios se cumplen.
- Emitir lineamientos de planeación para la pandemia para los jefes de áreas.
- Ejemplos: Restricciones de viajes, políticas de trabajo desde casa, división del trabajo, chequeo médico, plan de evacuación, documentos de capacitación, comunicaciones, etc.
- Se debe formar un sub-equipo de planeación de recursos humanos.
- Establecer un plan de comunicaciones y difusión para todo el personal.

Paso 3: Las instituciones y empresas identificarán sus procesos críticos y el personal mínimo necesario para operar.

- Aspecto integral del programa de planeación de las empresas.
- Identificación de proveedores críticos y empresas / instituciones asociadas.

Paso 4: Desarrollar mecanismos para la difusión de la información.

- Intranet
- Lineamientos y planes; preguntas más frecuentes
- Pizarrones de noticias, periódico mural

Paso 5: Realizar ejercicios de entrenamiento y capacitación para asegurarse de que el plan funciona.

ROLES Y RESPONSABILIDADES

PERSONAJES	ROLES Y RESPONSABILIDADES
Ejecutivo responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Organización del equipo • Conducción ejecutiva • Financiamiento del proyecto
Fuerza de Tarea de Pandemia de Influenza	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrolla y difunde los lineamientos de planeación. • Promueve actividades de planeación de Recursos Humanos, Comunicación, Aspectos Legales, Tecnología, etc. • Apoya el desarrollo y aprueba los planes de contingencia de las áreas. • Recomienda y aprueba decisiones estratégicas. • Integra el plan de contingencia institucional / empresarial. • Monitorea e informa el progreso de las acciones de planeación. • Hace el seguimiento de metas de acuerdo con el cronograma. • Revisa la creación de una reserva estratégica de insumos.
Sub-equipo de Planeación de Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> • Apoya a la Fuerza de Tarea en aspectos de planeación de Recursos Humanos. • Desarrolla planes específicos y políticas para entender las implicaciones de Recursos Humanos derivados de la pandemia. • Informa el avance de la planeación a los empleados.
Sub-equipo de Protección Civil	<ul style="list-style-type: none"> • Apoya a la Fuerza de Tarea en aspectos de Protección Civil. • Planea ejercicios de entrenamiento y capacitación para el personal. • Apoya a las áreas en el desarrollo de sus planes. • Coordina la ejecución de los ejercicios y los evalúa.

ELEMENTOS A CONSIDERAR EN LOS PLANES

Aspectos que podrían impactar los procesos críticos

- Indisponibilidad de personal indispensable durante periodos prolongados.
- Restricciones de viaje y cierre de fronteras.
- Pérdida de proveedores clave y empresas asociadas por periodos prolongados.

Personal estratégico identificado para asegurar que:

- Sus datos (Tel, Fax, E-mail) sean correctos y estén actualizados.
- Se establezcan equipos de trabajo con el fin de cubrir periodos con elevado ausentismo, favoreciendo la multidisciplinariedad.
- Los empleados conozcan su responsabilidad como elementos críticos y fundamentales.

Estrategias generales que deben seguirse para:

- Asegurar que los procesos críticos pueden ser mantenidos durante periodos con altos niveles de ausentismo.
- Preparar planes de contingencia para poder enfrentar la pérdida de servicios de terceros.
- Informar a cliente y empresas asociadas para fijar niveles de expectativas de servicio.

Establecimiento de un cronograma de implementación