

CAPITULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DEL ESTUDIO

5.1 CONCLUSIONES

A continuación se detallan las conclusiones comprobadas en el presente estudio:

5.1.1 Conclusiones de las Evaluaciones de Estrés como Factor de Riesgo Intralaboral y Extralaboral

- a. El 17,7,3% de los trabajadores de campo de los Bloques 46 y 47 de Enap Sipetrol presentan un nivel muy bajo de estrés por lo tanto presentan ausencia de síntomas de estrés u ocurrencia muy rara que no amerita desarrollar actividades de intervención específica, salvo acciones o promoción en salud.
- b. 27,4% de los trabajadores evaluados presentan un nivel bajo de estrés por lo que es indicativo de baja frecuencia de síntomas de estrés y por tanto escasa afectación del estado general de salud. Es pertinente desarrollar acciones o programas de intervención, a fin de mantener la baja frecuencia de síntomas.

- c. El 14,5% de los trabajadores de campo de Enap Sipetrol presentan un nivel medio de estrés, la presentación de síntomas es indicativa de una respuesta de estrés moderada. Los síntomas más frecuentes y críticos ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud. Además, se sugiere identificar los factores de riesgo psicosocial que pudiera tener alguna relación con los efectos identificados.
- d. El 14,5% de los trabajadores de campo de Enap Sipetrol presentan un nivel alto de estrés, por lo que la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés alto. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Además es muy importante identificar los factores de riesgo psicosocial que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.
- e. El 25,8% de los trabajadores de campo de Enap Sipetrol presentan un nivel muy alto de estrés por lo que la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés severa y perjudicial para la salud. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Así mismo, es imperativo identificar los factores de riesgo psicosocial que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.
- f. El 11,6% de los trabajadores de campo de Enap Sipetrol se encuentran sin riesgo psicosocial intralaboral o riesgo despreciable, es decir riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.

- a. El 20,0% de los trabajadores de campo de Enap Sipetrol se encuentran con riesgo psicosocial intralaboral bajo, es decir no se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.

- b. El 20,0% de los trabajadores de campo de Enap Sipetrol se encuentran con Riesgo psicosocial intralaboral medio, es decir nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

- c. El 30,0% de los trabajadores de campo de Enap Sipetrol se encuentran con Riesgo psicosocial intralaboral alto, es decir nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

- d. El 18,3% de los trabajadores de campo de Enap Sipetrol se encuentran con Riesgo psicosocial intralaboral muy alto, es decir nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente las dimensiones y

dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

- e. De los cuatro dominios intralaborales evaluados en los trabajadores de campo de Enap Sipetrol los que presentan un Riesgo Alto y Riesgo Muy Alto son: Control sobre el trabajo y Demandas del trabajo.
- f. De las 19 dimensiones intralaborales evaluadas por los trabajadores de campo de Enap Sipetrol se han considerado las que presentan Riesgo Alto y Riesgo Muy Alto: Retroalimentación del desempeño, Claridad de rol, Capacitación, Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimiento, Demandas ambientales y de esfuerzo físico, Demandas cuantitativas, Exigencias de responsabilidad de cargo, Demandas de la jornada de trabajo.
- g. Las demandas Ambientales se notan íntimamente relacionadas con el Confort Lumínico y Confort Acústico, sin contar el factor de Confort Térmico excluido en el presente estudio por ser implícito al medio ambiente laboral donde se ejecutan las actividades de campo, de acuerdo a la naturaleza geográfica de la compañía.
- h. El 30% de los trabajadores de campo de Enap Sipetrol se encuentran sin riesgo psicosocial extralaboral o riesgo despreciable, es decir riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.

- a. El 13,3% de los trabajadores de campo de Enap Sipetrol se encuentran con Riesgo psicosocial extralaboral bajo, es decir, no se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.
- b. El 18,3% de los trabajadores de campo de Enap Sipetrol se encuentran con Riesgo psicosocial extralaboral medio, es decir, el nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.
- c. El 18,3% de los trabajadores de campo de Enap Sipetrol se encuentran con Riesgo psicosocial extralaboral alto, es decir, nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.
- d. El 20% de los trabajadores de campo de Enap Sipetrol se encuentran con Riesgo psicosocial extralaboral muy alto, es decir, nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

5.1.2 Conclusiones de las Evaluaciones de Confort Acústico

- a. De los puestos evaluados mediante el método NR, once puestos de trabajo se encuentran en la curva de un NR 60, cinco puestos en la curva de NR 55, cinco puestos en la curva de NR 70, dos puestos en un NR 65 y dos puestos en la curva NR 80.

- b. De las evaluaciones de PSIL se determinó que: siete puestos tienen una distancia máxima de 0,42 m. a la que se considera satisfactoriamente inteligible una conversación, siete puestos tienen una distancia máxima de 1,3 m. a la que se considera satisfactoriamente inteligible una conversación, seis puestos tienen una distancia máxima de 0,75 m. a la que se considera satisfactoriamente inteligible una conversación, tres puestos tienen una distancia máxima de 0,25 m. a la que se considera satisfactoriamente inteligible una conversación y dos puestos tienen una distancia máxima de 0,13 a la que se considera satisfactoriamente inteligible una conversación.

- c. Dentro de los Dominios de los Factores de Riesgo Intralaboral se encuentran las demandas ambientales y de esfuerzo físico de la ocupación, las mismas que hacen referencia a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación. Se puede estimar que el discomfort acústico que se presenta en los puestos de trabajo de campo que demuestra este estudio se puede convertir en fuente de riesgo psicosocial ya que puede generar una importante molestia, fatiga o preocupación, y por ende puede afectar negativamente el desempeño del trabajador.

5.1.3 Conclusiones de las Evaluaciones de Confort Lumínico

- a. De las mediciones realizadas en las oficinas de Campo de Enap Sipetrol, solo en algunos casos se encuentran en los límites legales establecidos, en otros puestos se evidencia problemas de iluminación excesiva e insuficiente de acuerdo al Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y mejora del Medio Ambiente de Trabajo Decreto Ejecutivo 2393, Art. 56 Iluminación y Niveles Mínimos, Numeral 1, Tabla 1”.
- b. Uno de los principales problemas es la orientación de los puestos, ya que en su mayoría se encuentran frente y contra la ventana, siendo la opción más recomendable la posición paralela a las ventanas.
- c. Otro factor encontrado es la de utilización de superficies brillantes y claras lo que favorece al reflejo de luz en la superficie de trabajo de los usuarios.
- d. Es importante recalcar que no se encuentran todas las luminarias con el adecuado apantallamiento. Existen focos que deben ser remplazados por estar quemados.
- e. La uniformidad luminosa no es la más adecuada en las áreas de trabajo, debido a los niveles de sombra elevados donde no se consigue una iluminación adecuada por

superficie; se pudo evidenciar que existen varios puestos donde es perceptible a simple vista el cambio de intensidad del nivel lumínico.

- f. Dentro de los Dominios de los Factores de Riesgo Intralaboral se encuentran las demandas ambientales y de esfuerzo físico de la ocupación, las mismas que hacen referencia a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación. Se puede estimar que la carencia de iluminación que demuestra este estudio en los puestos de trabajo de campo se puede convertir en fuente de riesgo psicosocial ya que puede generar una importante molestia, fatiga o preocupación, y por ende puede afectar negativamente el desempeño del trabajador.

5.2 RECOMENDACIONES

A continuación se detallan las recomendaciones estipuladas en el presente estudio:

5.2.1 Recomendaciones de las Evaluaciones de Estrés como Factor de Riesgo Intralaboral y Extralaboral

- a. Elaborar e implementar un Programa de Formación (parte teórica) y adiestramiento (parte teórico - práctico), de acuerdo al Reglamento para el Sistema de Auditoría de Riesgos del Trabajo SART publicado en el RO 319 del 12 de noviembre de 2010, para

el manejo del estrés de acuerdo a la profesión u ocupación que realiza diariamente el trabajador.

- b. Establecer un Plan de Capacitación que sea viable y sobre todo que se cumpla. El mismo debe nacer de un comparativo de brechas entre las competencias identificadas y las que posee cada funcionario que desempeña dicha función, de igual forma el plan de capacitación debe considerar cursos para prevenir el riesgo al que está expuesto el funcionario, producto de la evaluación de riesgos por puesto de trabajo o profesigramas.
- c. Capacitar a los Supervisores en técnicas de liderazgo y supervisión, donde se imparta métodos alternativos de resolución de conflictos como son mediación, arbitraje, necesidades humanas, etc.
- d. Realizar formación en los siguientes temas: Urgencia y apremio de tiempo, Trabajo en equipo y Economía familiar.
- e. Preparar un programa de inducción, que comprenda la mayor cantidad de información. Los cambios de funciones o rotación de puestos deben estar acompañados de un nuevo reentrenamiento o reinducción.
- f. Establecer un procedimiento de inducción para el nuevo personal que ingresa a la Organización, el cual debe considerar que a más de difundir las políticas corporativas

debe contemplar la capacitación en las funciones, roles, responsabilidades y autoridad que va a desempeñar el nuevo empleado.

- g. Reinducir al personal de campo sobre la Política Integrada, el Objetivo de la Organización y los Objetivos de Seguridad y Salud Ocupacional, indicando las metas logradas y propuestas así como de los indicadores planificados. Esto permitirá que el trabajador establezca su ritmo de trabajo, siendo capaz de introducir variaciones en el mismo, de acuerdo con las políticas impartidas.
- h. Evaluar la Eficacia de la Capacitación luego de un determinado tiempo de haber sido impartida dicha capacitación. Ej.: En un Curso de Prevención de Riesgos laborales, se recomienda luego de un tiempo ser evaluado por el Jefe, verificando si pone en práctica los conocimientos adquiridos, o también se puede aplicar pruebas o test de conocimientos adquiridos.
- i. Definir las funciones, roles y sobre todo autoridad que tiene cada uno de los empleados de Campo de Enap Sipetrol, los mismos que deben ser difundidos a cada uno.
- j. Definir las funciones, roles, responsabilidad y autoridad de acuerdo al Artículo 14 del Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, publicado en el RO 565 del 17 de noviembre de 1986, para los siguientes cargos:

- Miembros del Comité Paritario de seguridad y salud en el trabajo,
 - Brigadistas y Jefes de Brigadas.
- k. Definir un Procedimiento para evaluar los requerimientos psicofisiológicos de los funcionarios de Enap Sipetrol, en un esquema de competencias: educación, formación, habilidades y experiencia, como lo define el Artículo 11 Literal c del Acuerdo N° 1404: Reglamento para el Funcionamiento de los Servicios Médicos de Empresa.
- l. Establecer un Programa de Incentivos que pueden ser intrínsecos como extrínsecos, donde se motive a los trabajadores. Además este es un requerimiento exigido en el Reglamento para el Sistema de Auditoría de Riesgos del Trabajo SART publicado en el RO 319 del 12 de noviembre de 2010.
- m. Cumplir con los horarios de trabajo establecidos en el Reglamento Interno de Trabajo de Enap Sipetrol, o bien actualizarlo como lo determina el Art. 64 del Código del Trabajo “...todos los establecimientos de trabajo colectivo elevarán a la Dirección Regional del Trabajo en sus respectivas jurisdicciones, copia legalizada del horario y del reglamento interno para su aprobación. Sin tal aprobación, los reglamentos no surtirán efecto en todo lo que perjudiquen a los trabajadores, especialmente en lo que se refiere a sanciones”. Para respetar horarios se deberá planificar adecuadamente los mismos para que personal conozca claramente sus cotas de trabajo y planifique sus actividades personales – familiares.

- n. Elaborar códigos o manuales de convivencia, en los que se identifique los tipos de comportamiento aceptables de la empresa.

- o. Para ayudar a la gestión de factores de riesgo psicosocial extralaboral, cumplir con el Artículo 42 del Código de Trabajo “La empresa que cuente con cien o más trabajadores está obligada a contratar los servicios de un trabajador social titulado. Las que tuvieren trescientos o más, contratarán otro trabajador social por cada trescientos de excedente. Las atribuciones y deberes de tales trabajadores sociales serán los inherentes a su función y a los que se determinen en el título pertinente a la "Organización, Competencia y Procedimiento".

5.2.2 Recomendaciones de las Evaluaciones de Confort Acústico

- a. Apantallar las superficies de trabajo como son paredes de las divisiones, suelos y ventanas con absorción acústica, el diseño ha de realizarse observando la capacidad de atenuación de los materiales y cotejando con los datos por bandas en el presente estudio; pero evitando el agudizar otros factores ergonómicos como el diseño del puesto de trabajo o los factores ambientales, etc.

- b. Dar un adecuado mantenimiento a los equipos de aire acondicionado, para evitar desperfectos que aumenten el nivel de ruido.

- c. En los puestos con molestias debido al ruido de los equipos de aire acondicionado como los Supervisores de Logística y Bodega 1 y 2 y Técnico de Mantenimiento líder PBH, revisar y dar mantenimiento más frecuente a los sistemas de aire acondicionado o bien evaluar con el proveedor la posibilidad de cambiar o mejorar el sistema de enfriamiento.
- d. Construir estaciones individuales para cada trabajador y realizar las reuniones en una sala destinada para ello, para el caso de las oficinas donde se comparte con varias personas simultáneamente como es el caso de las oficinas del Supervisor de Seguridad Industrial, de Relaciones Comunitarias y Operadores de MDC.
- e. Controlar el volumen del radio que escuchan los usuarios, considerado que es agradable un nivel de volumen que sea escuchado solo por el usuario y no por el resto de ocupantes de la oficina; en caso de que se comparta el radio un factor de ayuda en la percepción del ruido, es que lo que se sintoniza en la radio, sea del agrado de todos los usuarios, debido a la característica subjetiva del ruido.
- f. Entregar y verificar el uso de Equipos de protección auditiva con niveles de atenuación adecuados (de acuerdo a la hoja técnica del EPP) para los puestos de Operador Líder de PBH y Operador de Generación MDC, ya que se encuentran sobreexpuestos a ruido debido a que su trabajo los expone a los generadores en MDC y PBH, además que en PBH se realiza la despresurización de aire del sistema de Power Oil, estos procesos generan niveles de ruido superiores a los 100 dBA.

- g. Se recomienda realizar dosimetrías en todos los puestos de trabajos móviles como: Operador Líder PBH, Operador Recorredor PBH, Operador de Generación MDC, Operador Recorredor de Estación MDC, Operador Recorredor de Pozos MDC, Operador Líder MDC, Técnico de Mantenimiento Eléctrico MDC, Técnico de Mantenimiento Mecánico MDC, Técnico de Mantenimiento Eléctrico PBH y Técnico de Mantenimiento Mecánico PBH, para determinar el riesgo higiénico de estos trabajadores expuestos.

5.2.3 Recomendaciones de las Evaluaciones de Confort Lumínico

- a. Revisar el tipo de lámparas usadas en las oficinas y de ser factible cambiarlas por unas de mayor intensidad, además colocar difusores de luz en las oficinas de trabajo.
- b. Mejorar la iluminación general de las mesas de trabajo mediante la mejora del sistema general de iluminación o potenciar la iluminación de los puestos mediante la iluminación localizada.
- c. Cambiar los monitores de las oficinas donde se usan monitores antiguos debido a que por su deterioro ya no brindan facilidades para la distinción de la información que transmite, se recomienda la utilización de LCDs que tienen una mejor resolución y calidad de imágenes, además se recomienda colocar los monitores a una altura adecuada a las medidas antropométricas de los usuarios.

- d. Realizar revisiones médicas anuales a los trabajadores mediante exámenes de agudeza visual, para descartar disminución de la capacidad visual.