

## CAPITULO VI PLANES DE PREVENCION Y CONTROL DEL ESTRÉS INTRALABORAL Y EXTRALABORAL

Los planes o programas de intervención psicosocial se enfocan en dos ámbitos: el organizacional y el individual; en el primero la intervención es sobre las condiciones del trabajo y en el segundo el objetivo son los trabajadores que componen una organización y el objeto constituye el desarrollo de habilidades y destrezas que le permitirán afrontar mejor, tanto las tareas propias de su puesto de trabajo como las vicisitudes que en general pueda encontrar en el mismo.

Respecto a las condiciones del trabajo son muchos los aspectos sobre los que se puede intervenir, teniendo en cuenta los factores psicosociales que pueden tener una influencia adversa en los trabajadores, mejorando las condiciones físicas del trabajo, modificando el estilo de dirección, estableciendo sistemas de comunicación eficaces, velando por las buenas relaciones en el trabajo, entre otros. Para que una organización funcione es clave que sus trabajadores sepan desempeñar sus funciones adaptados a sus características estructurales y procesales, mediante el desarrollo de entrenamientos en recursos humanos.

Dentro de la intervención individual, podemos destacar la orientación al tratamiento y prevención del estrés, donde no solo los aspectos de la organización son objeto de control sino también los aspectos externos a la organización, sin embargo la responsabilidad directa de los empleadores está enfocada a las condiciones intrínsecas del trabajo y entorno laboral, las

condiciones externas, familiares y sociales se podrán implementar a través de programas de responsabilidad social, los mismos que no son objeto de este estudio.

Las acciones a factores de riesgo extralaboral se podrán implementar de manera eficaz única y exclusivamente a través de planes de acción individuales, es decir por trabajador, dirigidos por el Servicio Médico de Empresa de acuerdo al Acuerdo Ministerial 1401, el mismo que se asesorará por el Trabajador Social (temas familiares y sociales), por un Psicólogo Industrial (factores de la personalidad) y del Técnico de Seguridad Industrial.

## 6.1 DESARROLLO DEL PLAN DE PREVENCIÓN Y CONTROL PARA EL ESTRÉS INTRALABORAL Y EXTRALABORAL

A continuación se presenta un Plan de Prevención y Control del Estrés para los trabajadores de Campo de Enap Sipetrol, relacionado a los factores de riesgo psicosocial intralaboral identificados en la evaluación como críticos, dentro de los cuales se encuentran el discomfort acústico y lumínico, y relacionado a factores de riesgos extralaboral. En este Plan se han establecido plazos de intervención de las acciones propuestas, agentes implicados en la intervención definiendo los responsables y los participantes implicados en la gestión y estableciendo los recursos materiales, temporales y económicos necesarios para la implementación del plan:

<b>PLAN DE PREVENCIÓN Y CONTROL DEL ESTRÉS INTRALABORAL Y EXTRALABORAL</b>						
<b>Fecha: Septiembre de 2012</b>		<b>Empresa: Enap Sipetrol S.A.</b>				
<b>Acciones</b>	<b>Plazos implementación</b>	<b>Agentes implicados</b>		<b>Recursos</b>		
		<b>Responsables</b>	<b>Otros participantes</b>	<b>Materiales</b>	<b>Temporales</b>	<b>Económicos</b>
1. Elaborar un programa de formación (parte teórica) y adiestramiento (teórica práctica), de acuerdo al Reglamento para el Sistema de Auditoría de Riesgos del Trabajo SART (RO 319:12-noviembre-2010), para el manejo del estrés de acuerdo a la profesión u ocupación que realiza diariamente.	A largo plazo (se realizarán de forma trimestral en base al cronograma presentado por el responsable del programa).	RRHH  Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional	Gerente General Supervisores Empleados	Infocus Computador Afiches Videos educativos Material de oficina	1 año	\$ 10.000
2. Establecer un plan de capacitación que sea viable y sobre todo que se cumpla. El mismo debe ser un comparativo entre las competencias identificadas por función y las que posee cada funcionario que desempeña dicha función, de la misma manera al riesgo que está expuesto el funcionario, esta información saldrá del profesiograma.	A largo plazo	RRHH  Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional	Gerente General Supervisores Empleados	-----	1 año	-----
3. 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.	A largo plazo (se realizarán de forma trimestral en base al cronograma presentado por el responsable del programa).	RRHH  Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional	Gerente General Supervisores Empleados	Infocus Computador Afiches Videos educativos Material de oficina	1 año	\$ 6.000
4. Realizar formación en los siguientes temas:	A largo plazo	RRHH	Gerente General Supervisores	-----	1 año	\$ 6.000

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Urgencia y apremio de tiempo</li> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Economía familiar</li> </ul>		Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional	Empleados			
5. 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.	A largo plazo (cuando se requiera)	RRHH Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional	Gerente General Supervisores Empleados	-----	-----	-----
6. Establecer un procedimiento de inducción para el nuevo personal, el cual a más de difundir las políticas corporativas debe capacitarse en las funciones, roles, responsabilidades y autoridades que debe desempeñar el nuevo empleado.	A largo plazo	RRHH Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional	Gerente General Supervisores Empleados	-----	-----	-----
7. 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.	Inmediato	Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional	Gerente General Supervisores Empleados	Infocus Computador Afiches Videos educativos Material de oficina	1 año	-----
8. Evaluar la Eficacia de la Capacitación luego de un	A largo plazo (Trimestral)	RRHH	Gerente General Supervisores	Test previamen	-----	\$ 1200

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.		Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional	Empleados	e estructurad o		
9. Definir las funciones, roles y sobre todo autoridades que tiene cada uno de los empleados de Campo de Enap Sipetrol, los mismos que deben ser difundidos a cada uno.	A largo plazo	RRHH	Gerente General Supervisores Empleados	-----	1 año	\$10.000
10. Definir las funciones, roles, responsabilidad y autoridades 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: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Miembros del Comité Paritario de seguridad y salud en el trabajo</li> <li>• Brigadistas y Jefes de Brigadas</li> </ul>	A largo plazo	RRHH  Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional	Gerente General Supervisores Empleados	-----	1 año	-----
11. Definir un Procedimiento para evaluar los requerimientos psicofisiológicos de los funcionarios de Enap Sipetrol, en	A largo plazo	Servicio Médico de Empresa	Gerente General Supervisores Empleados	-----	1 mes	-----

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.						
12. 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.	A largo plazo	RRHH  Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional	Gerente General Supervisores Empleados	-----	-----	\$1.200
13. 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	Inmediato	RRHH  Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional	Gerente General Supervisores Empleados	Materiales de oficina	1 día	\$2.500

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.						
14. Elaborar códigos o manuales de convivencia, en los que se identifique los tipos de comportamiento aceptables de la empresa.	A largo plazo	RRHH	Gerente General Supervisores Empleados	Materiales de oficina	1 mes	-----
15. 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".	A largo plazo	Gerente General  RRHH	Gerente General Supervisores Empleados	-----	-----	\$24.000
16. Apantallar las superficies de trabajo como son paredes de las divisiones, suelos y ventanas con absorción	A largo plazo	Unidad de Seguridad y Salud	Gerente General Supervisores Empleados	-----	2 años	\$12.000

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 agudecer otros factores ergonómicos como el diseño del puesto de trabajo o los factores ambientales, etc		Ocupacional				
17. Dar un adecuado mantenimiento a los equipos de aire acondicionado, para evitar desperfectos que aumenten el nivel de ruido.	Inmediato	Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional	Gerente General Supervisores Empleados	-----	-----	\$6.000
18. 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 los sistemas de aire acondicionado o bien evaluar con el proveedor la posibilidad de cambiar o mejorar el sistema de enfriamiento	Inmediato	Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional	Gerente General Supervisores Empleados	-----	-----	\$1.200
19. Construir estaciones individuales a 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,	A largo plazo	Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional	Gerente General Supervisores Empleados	-----	2 años	\$12.000



de Relaciones Comunitarias y Operadores de MDC.						
20. Controlar el volumen del radio al que escuchan los usuarios, considerado que es agradable solo en un nivel de volumen en el que sea solo escuchado 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.	Inmediato	Empleados	Gerente General Supervisores Empleados	-----	-----	\$1.000
21. 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 expresan niveles de ruido superiores a los 100 dBA	Inmediato	Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional	Gerente General Supervisores Empleados	-----	-----	\$1.200
22. Se recomienda realizar dosimetrías en todos los puestos de trabajos	Inmediato	Servicio Médico de	Gerente General Supervisores	-----	-----	\$6.000

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.		Empresa	Empleados			
23. 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.	Inmediato	Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional	Gerente General Supervisores Empleados	-----	1 mes	\$1.200
24. 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	Inmediato	Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional	Gerente General Supervisores Empleados	-----	1 mes	\$1.200
25. 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	A largo Plazo	Sistemas	Gerente General Supervisores Empleados	-----	2 años	\$10.000

utilización de LCDs puesto 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.						
26. Realizar revisiones médicas anuales a los trabajadores mediante exámenes de agudeza visual y exámenes anuales de hipoacusia, para descartar disminución de la capacidad visual.	A largo Plazo	Servicio Médico de Empresa	Gerente General Supervisores Empleados	-----	-----	\$20.000
<b>COSTO TOTAL DEL PLAN PROPUESTO =</b>						<b>\$132.700</b>

Tabla 34: Plan de Prevención y Control del Estrés Intralaboral y Extralaboral