



GESTIÓN DE LOS PELIGROS A LA SALUD EN ECOPETROL

Nombre del Expositor: Eucaris Alzate Parra
Cargo: Líder Temática Salud Ocupacional
e-mail: Eucaris.Alzate@ecopetrol.com.co

miércoles, 29 de abril de 2009



CONTENIDO

**INTRODUCCIÓN: POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD INTEGRAL Y
MODELO DE GESTIÓN HSE DE ECOPETROL**

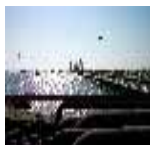
- 1. OBJETIVOS DE LA SALUD OCUPACIONAL**
- 2. HRA: EVALUACIÓN DE RIESGOS PARA LA SALUD**
- 3. SALUD INDUSTRIAL**
- 4. HIGIENE INDUSTRIAL**
- 5. VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA Y SISTEMAS DE INFORMACIÓN**
- 6. VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES**
- 7. MODELO DE INTERVENCIÓN DE LOS PELIGROS PSICOSOCIALES:
PROYECTO “HORIZONTE DE VIDA”**



POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD INTEGRAL

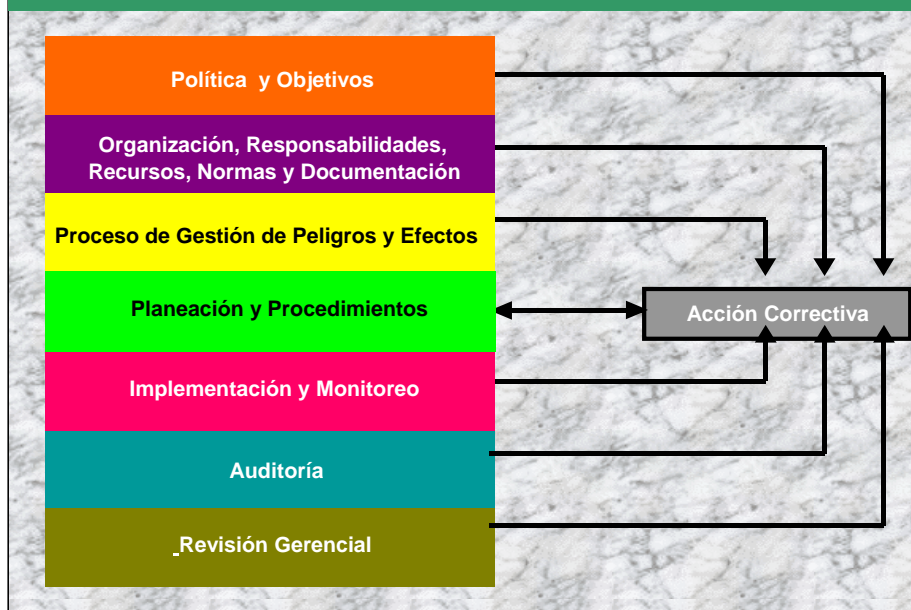
En ECOPETROL actuamos dentro de un marco de responsabilidad, integridad y respeto por las personas, las instituciones y el medio ambiente, promoviendo una mejora continua que genere condiciones de desarrollo sostenible y valor para nuestros grupos de interés.

Nuestro instrumento preferido es la prevención y promoción. La vida de seres humanos y la protección del medio ambiente priman sobre toda actividad de la empresa.



MODELO DE GESTIÓN HSE

Liderazgo y Compromiso





1. OBJETIVOS DE LA SALUD OCUPACIONAL

- El mantenimiento y la promoción de la salud de los trabajadores y su capacidad de trabajo.
- El mejoramiento del ambiente de trabajo, incluyendo la salud y la seguridad.
- Promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas sus ocupaciones.
- Prevenir entre los trabajadores todas las posibles lesiones y enfermedades que puedan producir sus condiciones de trabajo



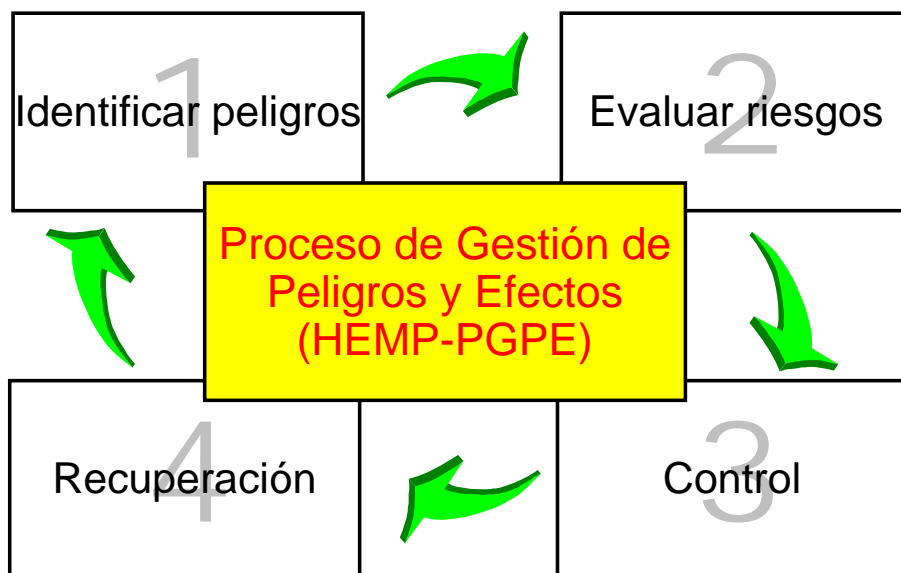
2. EVALUACIÓN DE RIESGOS PARA LA SALUD (HRA)

Objetivo: Identificar, evaluar y gerenciar los riesgos inherentes a las actividades de la Empresa, con el fin de evitar la ocurrencia de enfermedades profesionales y/o asegurar la minimización de sus efectos.

Actividades:

- Difusión y promoción de la metodología HEMP, Casos HRA
- Ejecución de los Casos HRA del HEMP en todas las áreas de la Empresa
- Herramienta informática para mantener actualizados los HRA, de fácil acceso y con control y seguimiento a los planes de intervención.

EL CONCEPTO HEMP





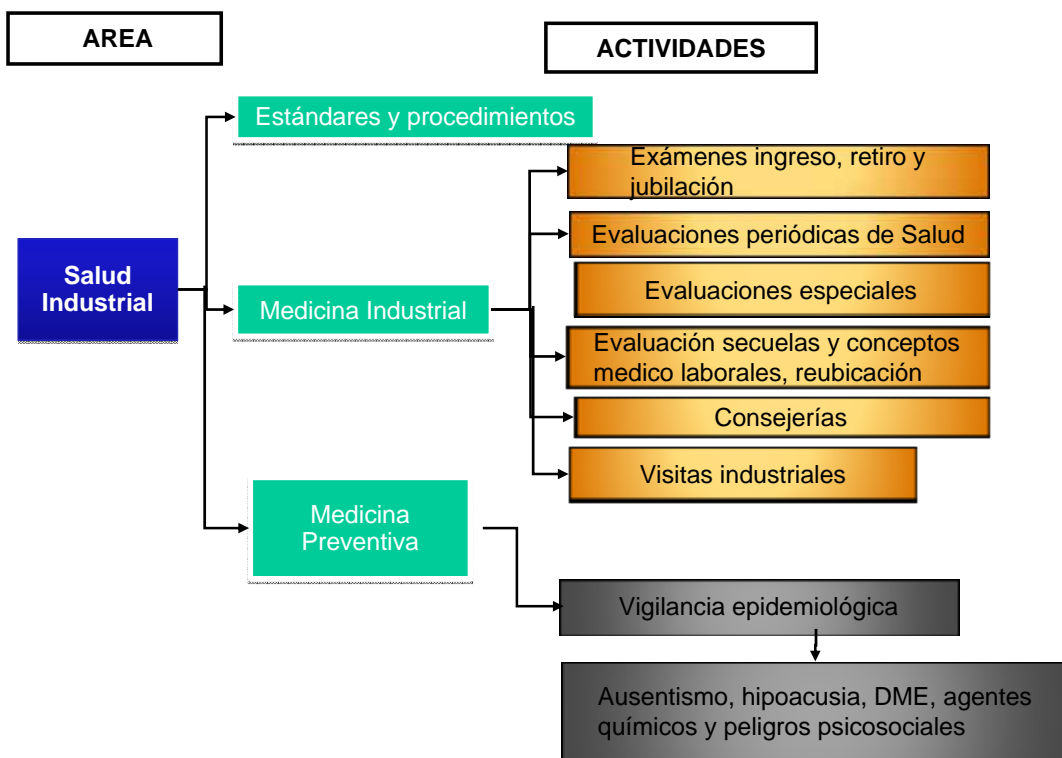
3. SALUD INDUSTRIAL

Objetivo: Garantizar un ambiente sano y seguro a los trabajadores y realizar la vigilancia de su salud ocupacional en forma oportuna.

Actividades:

Se cuenta con Contrato de Prestación de servicios de salud industrial para ECO PETROL S.A., asegurando el cumplimiento de las metas propuestas en el Plan Nacional de Salud Ocupacional.

SALUD INDUSTRIAL





4. HIGIENE INDUSTRIAL

Objetivo: Evaluar y monitorear los riesgos físicos y químicos significativos identificados en los HRA, realizar mapa de riesgos de agentes físicos y químicos en ECO PETROL S.A. , y priorizar las intervenciones

Actividades:

- Contrato de Higiene Industrial (Universidad Javeriana)
- Monitoreo de riesgos físicos y agentes químicos
- Planes de intervención
- Diseño y montaje de red de monitoreo continuo en áreas de alto riesgo por exposición a químicos



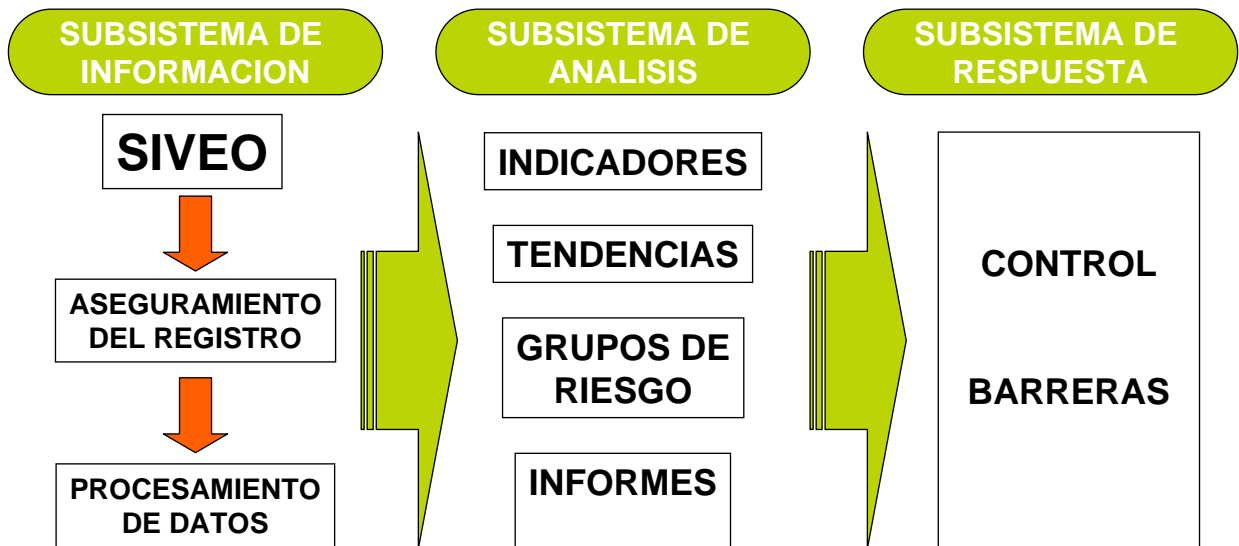
5. VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA OCUPACIONAL

Objetivo: Describir las actividades que se deben tener en cuenta para la recolección sistemática, continua y oportuna de la información de los temas que serán objeto de vigilancia ocupacional en ECO PETROL S.A., con el fin de realizar un análisis e interpretación de los datos que proporcionen bases para la toma de decisiones y la implementación de planes de acción que contribuyan al control y/o disminución de las causas de los eventos que se presenten.

Alcance:

Aplica a todas las áreas y trabajadores de ECO PETROL S.A.
El proceso va desde la recolección de la información hasta el establecimiento de medidas de control o barreras para las causas de dichos eventos.

MODELO DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA



6. VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES

- **Objetivo:** Establecer los principios y la metodología para gestionar la vigilancia de los factores psicosociales y sus efectos en la salud de las personas o en el trabajo.

Alcance:

- Aplica a todas las actividades y operaciones realizadas por los empleados de las dependencias de ECOPETROL S.A. en todas sus instalaciones.
- Comprende las directrices metodológicas para la vigilancia de los peligros psicosociales que pueden afectar la salud de las personas y el trabajo.
- Va desde la recolección de la información hasta el establecimiento de medidas de control.
- Referente procedimiento ECP-DHS-P-003

DEFINICIONES

- **Factores psicosociales:** “Comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas”.

Resolución 2646. Ministerio de la Protección Social – Colombia. Norma técnica de factores psicosociales

FUENTES DE FACTORES PSICOSOCIALES

Condiciones individuales

Características de personalidad

Condiciones intra laborales

Condiciones del medio ambiente de trabajo

Condiciones de la tarea	Carga mental
	Contenido de la tarea
Condiciones relacionadas con la organización	Características de la gestión
	Características del grupo social de trabajo
	Características de la organización del trabajo propiamente dicha

Eventos vitales de índole laboral

Condiciones extra laborales

Situación económica y educativa del grupo familiar
Interfase trabajo familia
Relaciones familiares
Relaciones personales
Situación política, social y económica de la localidad y del país
Actividades desarrolladas en el tiempo libre
Actividades laborales y educativas en la jornada extra laboral
Eventos vitales de índole extra laboral

OBJETOS DE VIGILANCIA



Factores
psicosociales



Efectos de los factores
psicosociales en la salud del
trabajador y en el trabajo.

EFFECTOS NEGATIVOS DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN LAS PERSONAS

a) Efectos generales

b) Respuestas de estrés:

- Alteraciones fisiológicas
- Alteraciones psicológicas
- Alteraciones comportamentales

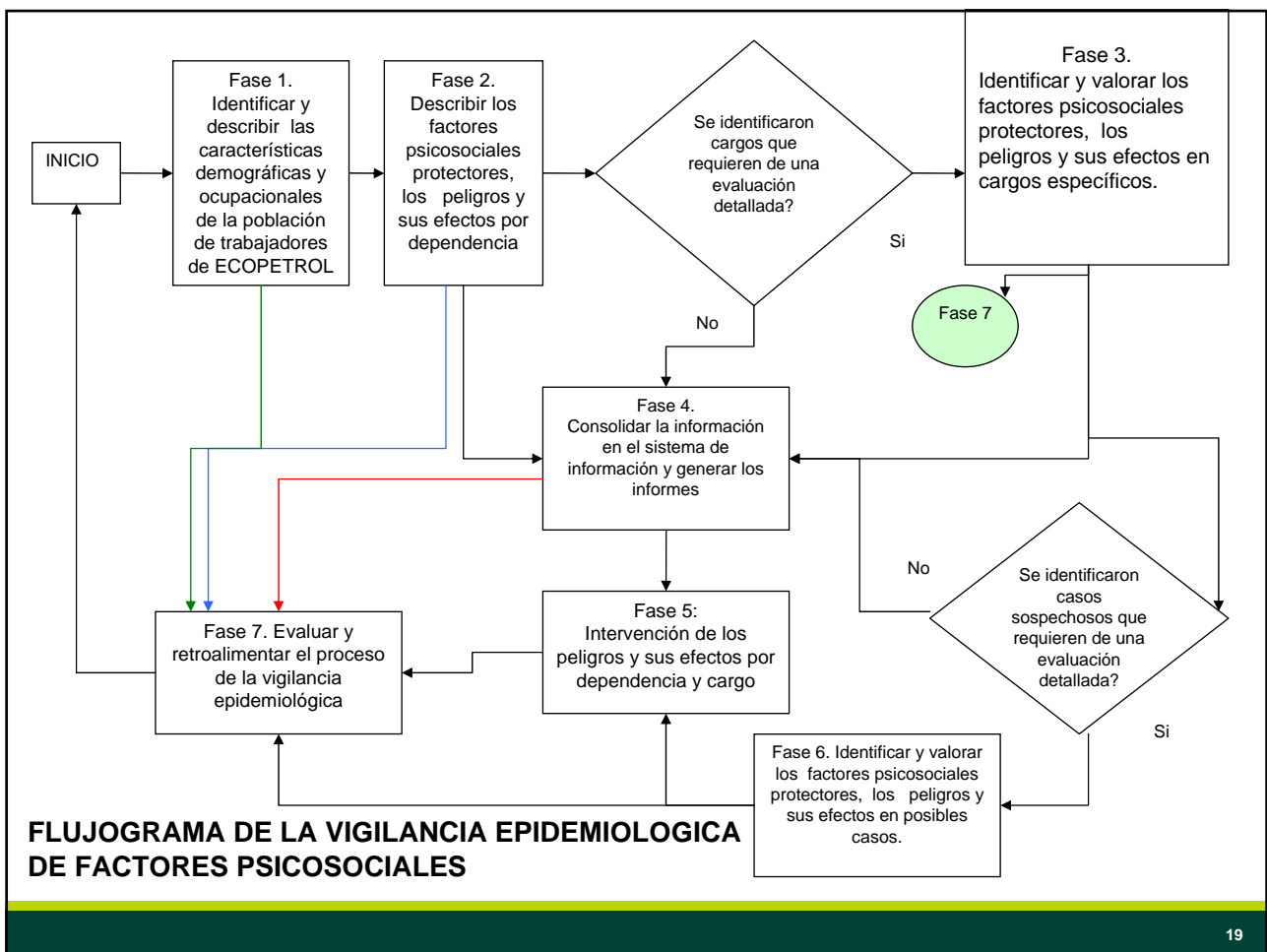
c) Enfermedades

Las enfermedades generadas por el estrés, decreto 1832

Protocolo para la determinación del origen de las patologías derivadas del estrés. Ministerio de la Protección Social 2004.

EFFECTOS NEGATIVOS DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

- Alteración del clima organizacional
- Retiro de personal
- Accidentes de trabajo
- Ausentismo médico
- Enfermedades de interés ocupacional asociadas a posibles reacciones de estrés.
- Enfermedades profesionales causadas por estrés





7. PROGRAMA DE INTERVENCIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES:

PROYECTO HORIZONTE DE VIDA
GERENCIA REFINERÍA BARRANCABERMEJA
2008



ANTEDECENTES

Identificación de factores de riesgo psicosocial en los casos de trastornos mentales y del comportamiento atendidos por psiquiatra y psicólogo de la Unidad de Servicios de Salud.

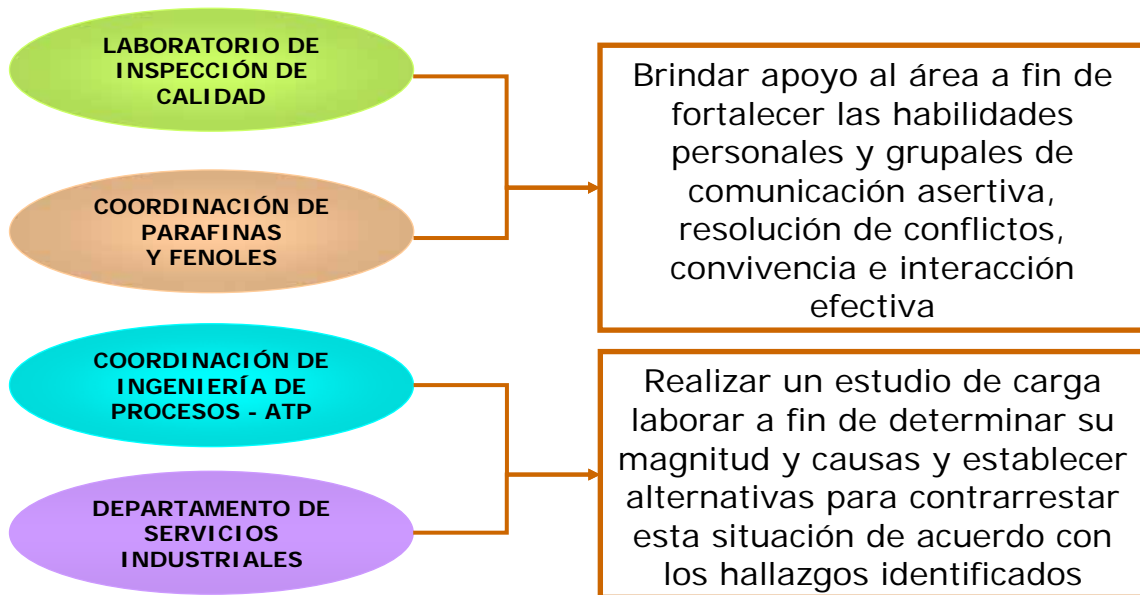
Datos de ausentismo médico por causa de trastornos mentales y del comportamiento (2006 – 2007)

Preocupación manifestada por jefes y coordinadores respecto a la problemática psicosocial en sus área

Evaluación exploratoria de factores psicosociales en cuatro áreas de la Refinería de Barrancabermeja de Ecopetrol S.A. (2007)



ALGUNAS RECOMENDACIONES ESPECÍFICAS DERIVADAS DE LA EVALUACIÓN EXPLORATORIA REALIZADA EN EL 2007





PROYECTO HORIZONTE DE VIDA

PROPÓSITO

Acompañar El Proyecto de Vida de los trabajadores de la GRB a través de experiencias vivenciales que fortalezcan recursos y habilidades personales para su bienestar personal y grupal.

¿QUÉ BUSCA?

Brindar apoyo al área a fin de fortalecer las habilidades personales y grupales de comunicación asertiva, resolución de conflictos, convivencia e interacción efectiva

¿QUÉ ES?

Actividades de asesoría grupal e individual articuladas bajo la forma de un proceso de desarrollo progresivo

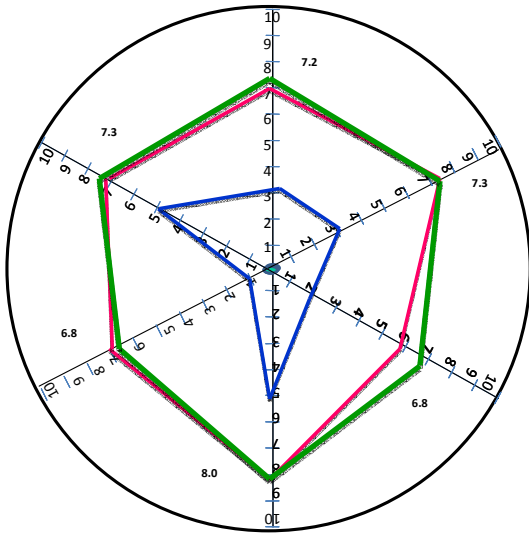
LINEA BASE - RESULTADOS

F.1 : RESPETO

F.6 : TRABAJO EN EQUIPO

F.2 : COMUNICACION

F.5 : RECONOCIMIENTO



F.3 : CONFIANZA

F.4 : RESPONSABILIDAD

-> Nivel Alcanzado
-> Nivel deseado
-> Linea Base

**RESULTADOS 3ª VALIDACIÓN CON GRUPO FOCAL:
IMPACTO PERCIBIDO A NIVEL INDIVIDUAL
(calificación: 4.5)**

- ✓ Crecimiento personal. Ha permitido el reconocimiento de recursos personales.
- ✓ Procesos de mejora en relación a actitudes individuales frente a las situaciones. Proceso de mejora a nivel familiar (expresión de sentimientos y valoración de los recursos que se poseen). Mejora en la relación familiar con hijos y pareja.
- ✓ Posibilidad de modificar e integrar aspectos que anclaban o detenían el las decisiones personales para avanzar en el desarrollo personal obteniendo mayor tranquilidad.

**RESULTADOS 3ª VALIDACIÓN CON GRUPO FOCAL:
IMPACTO PERCIBIDO A NIVEL GRUPAL
(calificación: 4.3)**

- ✓ Autoreconocimiento y reconocimiento del otro desde lo positivo. Necesidad de integrar a los compañeros que no participaron en el proceso con la intención de compartir la experiencia de vida en este escenario. Percepción de unión, integración, cercanía y posibilidad de conocer al otro desde lo humano.
- ✓ Construcción de mejores espacios de integración y de trabajo en equipo. Percepción de mejora en la colaboración, comunicación y un ambiente de trabajo mas ameno.

NECESIDADES DE DESARROLLO

FACTORES INTRA LABORALES

ESTILO DE LIDERAZGO
DESDE LA
COHERENCIA Y
PARTICIPACION

ESTRATEGIAS PARA
EL RECONOCIMIENTO
DE HABILIDADES Y
COMPETENCIAS.

ESPACIOS DE
INTEGRACION,
ANALISIS Y
CELEBRACION.

ESPACIOS DE
CONSTRUCCIÓN
CONJUNTA.

LIDERAZGO PERSONAL
CONFIANZA
COMUNICACIÓN
RESPECTO
AUTOCUIDADO
SOLIDARIDAD
AFECTIVIDAD
INTEGRACIÓN
TOLERANCIA
METAS PERSONALES

FACTORES EXTRA LABORALES

FAMILIA
EXPRESION DE
SENTIMIENTOS
COMUNICACION
RESOLUCION DE
CONFLICTO
ACOMPANAMIENTO A
HIJOS

FACTORES INDIVIDUALES Y GRUPALES



FACTORES QUE FAVORECIERON EL PROCESO

DESDE EL ACOMPAÑAMIENTO:

- El enfoque de proceso.
- Construcción del horizonte de trabajo de forma participativa orientado desde sus necesidades (grupal e individual)
- Autonomía técnica del equipo para plantear y desarrollar las actividades (contenido y metodología).
- Apoyo técnico por parte de la Universidad Javeriana.
- Enfoque de potencialización de sus recursos y estrategias de comunicación.
- Orientación del proceso hacia el bienestar de las personas.
- Capacitación constante del equipo en estrategias de intervención novedosas y vivenciales.
- Un marco de relación basado en el afecto, el respeto y el reconocimiento por la historia, las vivencias y los aprendizajes de cada participante.



ASPECTOS RELEVANTES IDENTIFICADOS DURANTE EL PROCESO

A través de las actividades grupales e individuales ha sido posible identificar algunos aspectos que se sugiere sean revisados conjuntamente entre algunas áreas de la organización, a fin de potencializar y reforzar el avance obtenido.

- **Fortalecer participación de las gerencias.**
- **Mayor divulgación de las políticas de desarrollo humano hacia los colaboradores.**
- **Integración de esfuerzos y articulación con el área de talento humano y los programas que ésta área adelanta (formación de líderes).**
- **Fortalecer la comunicación desde el sentido de las decisiones gerenciales y administrativas.**



ELEMENTOS QUE DEBEN SEGUIRSE DESARROLLANDO

- Generación de procesos de transformación humana.
- Mantener el compromiso con el desarrollo de las personas y equipos de trabajo
- La revisión de los aspectos visibles como escalafón, HRA, carga laboral.
- Espacios de cercanía y contacto directo con los trabajadores.
- Sostenibilidad de los procesos en áreas intervenidas.



ecopetrol
ENERGÍA PARA EL FUTURO

Para uso restringido en Ecopetrol S.A. Todos los derechos reservados. Ninguna parte de esta presentación puede ser reproducida o utilizada en ninguna forma o por ningún medio sin permiso explícito de Ecopetrol S.A.