



# **EXPERIENCIA EN ENAP MAGALLANES: GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES, UN DESAFÍO MÁS ALLÁ DE LA NORMATIVA EN CHILE**

**DR. MIGUEL ANGEL MONTES R.  
JEFE UNIDAD SALUD OCUPACIONAL  
DIRECCIÓN SSO  
JULIO 2018**

# CONTENIDOS / ÍNDICE

01

## INTRODUCCION

- Descripción de la Empresa
- Distribución geográfica

02

## PRIMERA EVALUACION (2015)

- Contexto
- Aplicación de encuesta
- Resultados
- Plan de Trabajo

03

## REEVALUACIÓN 2016

- Desarrollo

04

## REEVALUACIONES 2017/2018

- Desarrollo

05

## REEVALUACIONES 2016/2017/2018

- Plan de Trabajo

06

## RESUMEN

07

## CONCLUSIONES

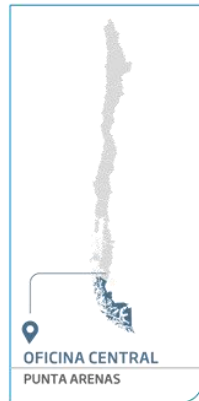
# ENAP MAGALLANES

## DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA

- ✓ La Empresa Nacional del Petróleo (ENAP) es una empresa pública de propiedad del Estado de Chile, cuyo giro principal es la exploración, producción, refinación y comercialización de hidrocarburos y sus derivados. Fue creada por Ley N° 9.618 el 19 de junio de 1950.
- ✓ Desde entonces, ENAP en Magallanes explota yacimientos con valor comercial de hidrocarburos en el área continente, isla tierra del fuego y costa afuera en el Estrecho de Magallanes; además posee refinerías, terminales marítimos y proporciona servicios logísticos petroleros y portuarios a clientes que operan en el rubro energético en la región austral.
- ✓ En los últimos años ha emprendido una fuerte campaña exploratoria de nuevas reservas de gas en Magallanes, a la vez que ha constituido nuevas alianzas con otras empresas para diversificar las fuentes de energía en el país.

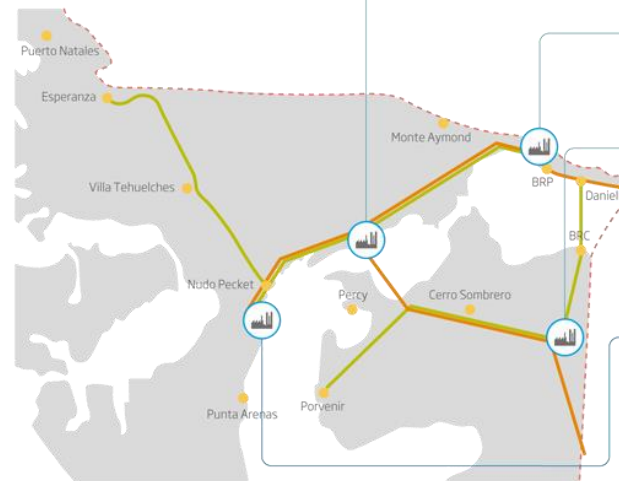
# ENAP MAGALLANES

## DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA



Exploración y producción de gas y petróleo en el área del continente, Isla Tierra del Fuego y Off Shore en el Estrecho de Magallanes.

3.000 Km de oleoductos y gasoductos.



### Refinería y Terminal Multiboyas de Gregorio

**Tipo** Destilación atmosférica

### Planta Posesión

**Tipo** Procesamiento Gas Natural (Turboexpander)

### Planta Cullen

**Tipo** Unidad Compresora y ajuste Punto de Rocío

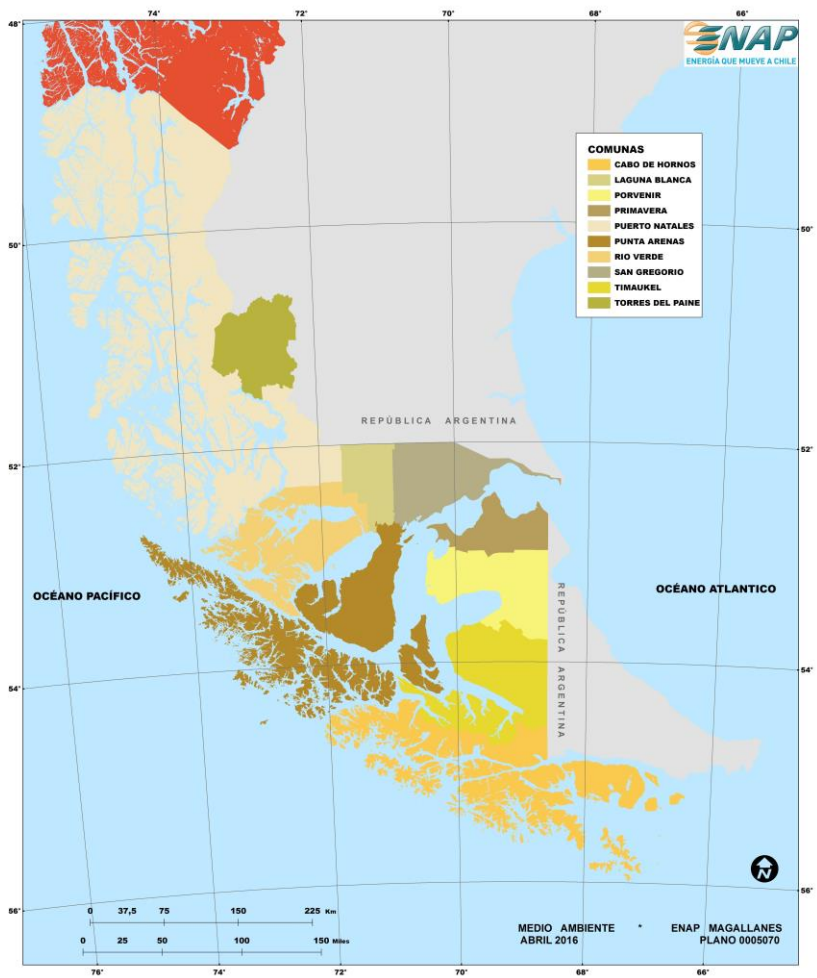
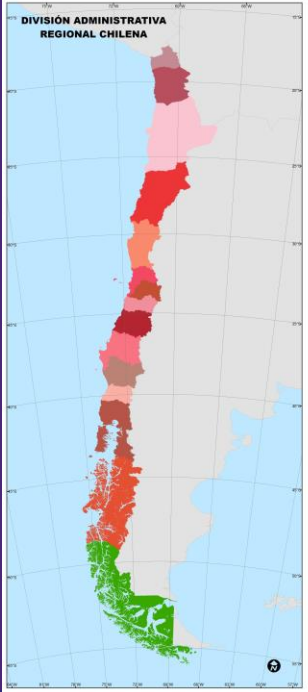
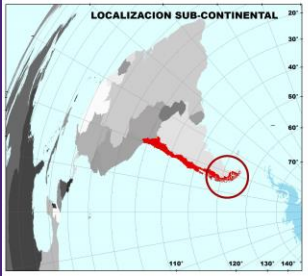
### Parque Industrial Cabo Negro - Laredo

**Tipo** Fraccionamiento de LPG, Terminal Marítimo de LPG Refrigerado y Planta de Combustibles, Astillero y Maestranzas

Oficina Central    Red de gasoductos    Red de poliductos (LPG)    Instalaciones

# ENAP MAGALLANES

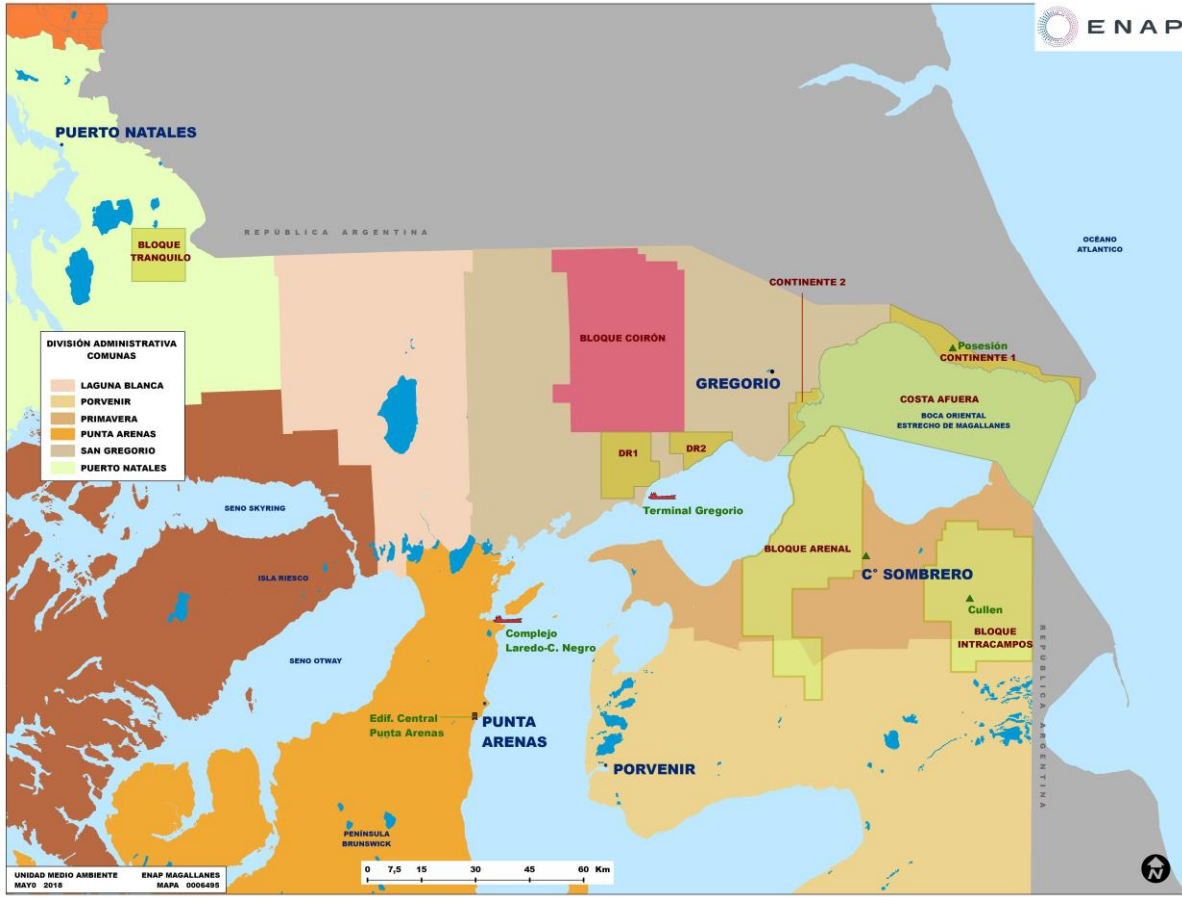
## DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA



# INTRODUCCIÓN

# ENAP MAGALLANES

## DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA



## INTRODUCCIÓN

# ENAP MAGALLANES

## CONTEXTO

- ✓ Con fecha 5 de mayo de 2015, comenzó el proceso de implementación del **Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en ENAP Magallanes**.
- ✓ Esta normativa del Ministerio de Salud nos permite obtener las orientaciones técnicas para identificar, evaluar y controlar la exposición al **Riesgo Psicosocial** al interior de nuestra organización.
- ✓ **Este Protocolo es asumido como una oportunidad de gestionar el riesgo psicosocial, desarrollando acciones concretas para su prevención y mitigación, favoreciendo la promoción de un entorno laboral Saludable.**

## CONTEXTO

- ✓ 18 de Mayo de 2015: Se formaliza constitución de Comité Operativo, integrado por representantes de los distintos estamentos de la Empresa.

## REPRESENTANTES POR ESTAMENTO

1. Comité Paritario Central
2. Comité Paritario Tierra del Fuego
3. Comité Paritario Continente
4. Superintendencia Isla
5. Superintendencia Continente
6. Dirección Operaciones R&C Mag
7. Sindicato de Trabajadores
8. Sindicato de Profesionales
9. Unidad de Prevención de Riesgos
10. Dirección de Comunicaciones
11. Gerencia de RRHH
12. Unidad de Salud Ocupacional



# ENAP MAGALLANES

## CONTEXTO

- ✓ Se conformaron nueve Centros de Trabajo para su evaluación individual, según lo establecido por esta normativa, considerando la distribución geográfica y las distintas realidades de cada área.

## CENTROS DE TRABAJO

1. Cabo Negro
2. Costa Afuera
3. Cullen
4. Edificio Central
5. Gregorio
6. Laredo
7. Equipos de Perforaciones
8. Posesión
9. Cerro Sombrero

# ENAP MAGALLANES

## APLICACIÓN DE ENCUESTA

- ✓ Septiembre 2015: Aplicación de Cuestionario SUSESO / ISTAS 21 versión breve (20 preguntas), la que fue respondida por 1.053 Trabajadores de todas las áreas, con un 76 % de cobertura.
- ✓ Encuesta se aplica en formato digital, para mejorar la cobertura, dada la dispersión geográfica de los Centros de Trabajo

Mayo

- **Compromiso organizacional** para la implementación del Protocolo.
- **Constitución Comité Operativo** de ENAP Magallanes.

Mayo -  
Agosto

- **Sensibilización a trabajadores** a través de reuniones informativas en terreno, afiches, intranet y otros medios de difusión.

Agosto - Septiembre

- **Evaluación de Riesgo Psicosocial Laboral**  
Aplicación cuestionario SUSESO/ISTAS 21.
- Ingreso de información a plataforma informática Mutual.

Octubre

- **Informe de Resultados:** Entrega de Resultados a Comité Operativo, Ejecutivos y Trabajadores de ENAP.

Noviembre

- **Plan de Acción:** Inicio etapa de definición de Plan de Acción de mejoras.

# ENAP MAGALLANES

## RESULTADOS

- ✓ 6 de los 9 Centros de Trabajo evaluados (Gregorio, Posesión, Costa Afuera, Cerro Sombrero, Cullen y Equipos de Perforaciones) presentaron Riesgo Alto Nivel 1.
- ✓ Las dimensiones alteradas correspondían a “Compensaciones” y/o “Doble Presencia”.
- ✓ 3 Centros de Trabajo (Laredo, Edificio Central y Cabo Negro) presentaron Riesgo Bajo.
- ✓ Dado que no presentaron dimensiones de Riesgos Psicosociales alteradas, su reevaluación se debía realizar 24 meses después, en el mes de Septiembre de 2017.

CENTRO DE TRABAJO	N° TRABAJADORES	% CUMPLIMIENTO
Cabo Negro	112	79.5%
Costa Afuera	36	80.6%
Cullen	47	70.2%
Ed. Central	278	81,3%
Gregorio	53	86,6%
Laredo	150	71,3%
Perforaciones	159	83.6%
Posesión	245	70.2%
Sombrero	306	71.2 %
<b>TOTAL</b>	<b>1.386</b>	<b>76%</b>

# ENAP MAGALLANES

## PLAN DE TRABAJO

- ✓ Durante el año 2016 se realizó difusión y discusión con todos los trabajadores acerca de los resultados obtenidos.
- ✓ Producto del trabajo del Comité Operativo, que recogió propuestas realizadas por los mismos trabajadores de las distintas áreas de la Empresa y consensuadas posteriormente con la Gerencia, ENAP Magallanes comenzó con la aplicación de algunas medidas correctivas para mitigar los Riesgos Psicosociales en la Empresa.
- ✓ Estas medidas fueron implementadas en forma transversal.

- ✓ Contrato de “Servicios de conectividad pública e inalámbrica en campamentos de ENAP” (Posesión, Cerro Sombrero, Gregorio y Cullen). En el mes de enero de 2017 se adjudicó y durante el año se trabajó en su implementación. Esta iniciativa permite actualmente al personal de terreno tener mejores comunicaciones en el ámbito personal y familiar.
- ✓ Disminución Contratos Transitorios: Se redefinieron los criterios y prioridades para la contratación de personas en ENAP Magallanes, lo que se tradujo en una disminución significativa del personal con Contratos Transitorios. En el momento de la Aplicación de la Encuesta el año 2015 se registraban en la planta 300 Trabajadores bajo esta modalidad. Actualmente sólo 4 personas mantienen esta relación contractual, lo que ha representado una mayor estabilidad laboral del personal, que ahora cuenta con contratos indefinidos.

- ✓ Atención de RRHH en áreas de Terreno no cubiertas, a través de visita semanal a las instalaciones de Gregorio, Cullen y Equipos de Perforaciones, para atender requerimientos de los Trabajadores.
- ✓ Reuniones informativas periódicas a trabajadores a cargo del Gerente General y/o del Gerente de ENAP Magallanes, en Punta Arenas y Terreno.
- ✓ Taller sobre «Reconocimiento No Monetario» dirigido a Ejecutivos y Jefes de Servicio para reforzar en la línea de supervisión la relevancia de mantener una buena comunicación y una actitud de apoyo a las personas a su cargo. Se promueve el reconocimiento de la línea laboral por el trabajo bien hecho.
- ✓ Ampliación del horario de atención en Gimnasios de Terreno para personal de Perforaciones.
- ✓ Tríptico con información de Permisos Legales a los que tienen derecho los Trabajadores para conocimiento de Supervisores y Trabajadores en general.

- ✓ Septiembre de 2016: Se reevaluaron los 6 centros de trabajo que resultaron alterados en 2015.
- ✓ Los resultados obtenidos **presentaron una mejora en los Centros de Posesión y Costa Afuera**, en las dimensiones que estaban alteradas, **aumentando de 3 a 5 los Centros con niveles de riesgo medio y/o bajo.**
- ✓ Noviembre de 2016 : Ingresan a Vigilancia los 4 Centros de Trabajo en que hubo mantención del Riesgo Alto Nivel 1 (Gregorio, Cerro Sombrero, Cullen y Perforaciones) debiendo evaluar a los 6 meses con la Encuesta versión larga (142 preguntas).
- ✓ Conforme a la nueva normativa, se constituyeron **Comités de Aplicación** por cada Centro de Trabajo.
- ✓ La SEREMI de Salud autorizó a agrupar los 9 Centros de Trabajo, conformando **4 Comités de Aplicación (CDA)** con representantes de todos los centros de trabajo agrupados, para ajustar pertinencia de medidas.

### INGRESO A PROGRAMA DE VIGILANCIA

- ✓ Aplicación encuesta SUSESO/ISTAS 21 Versión Completa.
- ✓ Realización Técnica RCP (*Reflexiva, Conversacional y Participativa*).
- ✓ Aplicación medidas de mitigación.
- ✓ Reevaluación Encuesta Larga.

- ✓ Febrero de 2017: Se forman 4 Comités de Aplicación: CDA Isla (Cerro Sombrero, Cullen y Perforaciones)/ CDA Continente (Posesión y Costa Afuera)/ CDA Edificio Central y Laredo/ CDA Cabo Negro y Gregorio.
- ✓ Marzo - Abril de 2017: Aplicación de Cuestionario SUSESO/ISTAS 21 versión larga (Gregorio, Cerro Sombrero, Cullen y Perforaciones) vía Plataforma SUSESO, manteniendo Riesgo Alto Nivel 1, con dimensiones alteradas: Doble Presencia (los cuatro Centros) y en Gregorio además la dimensión Apoyo Social en la Empresa.
- ✓ Mayo - Julio de 2017: Cada Centro formó grupos de discusión, analizando resultados y proponiendo medidas de mitigación para dimensiones alteradas. Posteriormente los Comités de Aplicación consensuan Plan de Acción de mejoras con Gerencia.
- ✓ Agosto de 2017: Aplicación de Cuestionario versión corta vía Plataforma Mutual de Seguridad, resultando Edificio Central y Laredo con Riesgo bajo y Cabo Negro con Riesgo Medio. En enero de 2018, el Centro de Trabajo Cabo Negro diseñó y consensuó con Gerencia el Plan de Acción de mejoras.
- ✓ Enero de 2018: Comité de Aplicación (CDA) Posesión y Costa Afuera, realiza difusión y aplicación de Encuesta (versión breve) al personal de Costa Afuera, con un 84% de participación y manteniendo el nivel de riesgo medio.



## PLAN DE TRABAJO

- ✓ Actualización de Mapa de cargos de ENAP Magallanes, a cargo de Consultora y profesionales del área de Desarrollo Organizacional de RRHH.
- ✓ Actualización e implementación de Plan de Desarrollo de Carrera.
- ✓ Servicio de atención psicológica. Con apoyo de profesional Psicóloga, por un total de 22 horas semanales para Terreno. Próximamente se aumentará a 44 horas semanales.
- ✓ Realización de Talleres de liderazgo efectivo para jefaturas.

## PLAN DE TRABAJO

- ✓ Visitas de la familia a faenas: Realización de "Open Day" en las distintas áreas, para integrar a la familia del personal de Terreno.
- ✓ Implementación de Comedores en área Arenal, evitando desplazamientos a otras áreas.
- ✓ Campeonatos deportivos inter empresas y por áreas de trabajo.
- ✓ Trabajo con las comunidades para coordinar actividades masivas.
- ✓ Implementación de mesas de pool, salas de estar y televisores en áreas en que no estaban implementados.

## PLAN DE TRABAJO

- ✓ Visitas de la familia a faenas: Realización de "Open Day" en las distintas áreas, para integrar a la familia del personal de Terreno.
- ✓ Implementación de Comedores en área Arenal, evitando desplazamientos a otras áreas.
- ✓ Campeonatos deportivos inter empresas y por áreas de trabajo.
- ✓ Trabajo con las comunidades para coordinar actividades masivas.
- ✓ Implementación de mesas de pool, salas de estar y televisores.

# ENAP MAGALLANES

N°	Centro de Trabajo	Última aplicación de cuestionario a Trabajadores	% Cumplimiento última aplicación de Encuestas	Nivel de Riesgo 2015	Nivel de Riesgo 2016	Nivel de Riesgo 2017	Nivel de Riesgo 2018 (Actual)	Dimensiones en Riesgo	Ingreso a Plan de Vigilancia	Implementar Plan de acción	Reevaluación Próxima aplicación de encuestas a trabajadores
1	Edificio Central	Octubre 2017 (V. breve)	85	Bajo Riesgo	Bajo Riesgo	Bajo Riesgo	Bajo Riesgo	N/A	N/A	Preventivo	Octubre 2019
2	Laredo	Octubre 2017 (V. breve)	79	Bajo Riesgo	Bajo Riesgo	Bajo Riesgo	Bajo Riesgo	N/A	N/A	Preventivo	Octubre 2019
3	Cabo Negro	Octubre 2017 (V. breve)	75	Bajo Riesgo	Bajo Riesgo	Riesgo Medio	Riesgo Medio	Doble Presencia	N/A	Preventivo	Enero 2019
4	Gregorio	Abril 2017 (V. larga)	83	Riesgo Alto Nivel 1	Riesgo Alto Nivel 1	Riesgo Alto Nivel 1	Riesgo Alto Nivel 1	Apoyo Social en la Empresa y Doble Presencia	Mayo 2017	Junio 2017 / Mayo 2018	Octubre 2018 (V. larga)
5	Posesión	Octubre 2016 (V. breve)	71	Riesgo Alto Nivel 1	Riesgo Alto Nivel 1	Bajo Riesgo	Bajo Riesgo	N/A	N/A	Preventivo	Octubre 2018
6	Costa Afuera	Febrero 2018 (V. breve)	91	Riesgo Alto Nivel 1	Riesgo Alto Nivel 1	Riesgo Medio	Riesgo Medio	Compensaciones y Doble Presencia	N/A	Preventivo	Febrero 2020
7	Cerro Sombrero	Marzo / Abril 2017 (V. larga)	84	Riesgo Alto Nivel 1	Riesgo Alto Nivel 1	Riesgo Alto Nivel 1	Riesgo Alto Nivel 1	Doble Presencia	Junio 2017	Agosto 2017 a Junio 2018	Octubre 2018 (V. larga)
8	Cullen	Marzo / Abril 2017 (V. larga)	86	Riesgo Alto Nivel 1	Riesgo Alto Nivel 1	Riesgo Alto Nivel 1	Riesgo Alto Nivel 1	Doble Presencia	Junio 2017	Agosto Diciembre 2017 a Junio 2018	Octubre 2018 (V. larga)
9	Equipos de Perforaciones	Abril / Mayo 2017 (V. larga)	82	Riesgo Alto Nivel 1	Riesgo Alto Nivel 1	Riesgo Alto Nivel 1	Riesgo Alto Nivel 1	Doble Presencia	Junio 2017	Agosto Diciembre 2017 a Junio 2018	Noviembre 2018 (V. larga)

- ✓ Bajo una estrategia de **Prevención y Vigilancia**, ENAP Magallanes con la Asesoría de Mutual de Seguridad está trabajando en las distintas etapas de la implementación de este Protocolo.
- ✓ Los **Riesgos Psicosociales** afectan la salud de los trabajadores y trabajadoras, por lo que las características de la organización del trabajo **deben ser evaluadas, controladas y modificadas si generan riesgos.**
- ✓ Una vez evaluados los riesgos hay que **intervenir los aspectos en que se detectaron factores alterados**, desarrollando las medidas para su control.
- ✓ Esto permitirá tener un **ambiente de trabajo favorable y protector**, donde los trabajadores y trabajadoras puedan realizar sus actividades sin afectar sus condiciones de salud y seguridad, **sin Riesgos Psicosociales.**
- ✓ Es el interés y compromiso, declarado desde la Alta Gerencia, **apoyar la implementación de este Protocolo en todas las etapas de su aplicación.**



# **EXPERIENCIA EN ENAP MAGALLANES: GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES, UN DESAFÍO MÁS ALLÁ DE LA NORMATIVA EN CHILE**

**DR. MIGUEL ANGEL MONTES R.  
JEFE UNIDAD SALUD OCUPACIONAL  
DIRECCIÓN SSO  
JULIO 2018**