

METAS QUE ABORDA LA INICIATIVA: **8.8** Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

Resumen Ejecutivo

En YPF, ponemos al tope de nuestras prioridades el cuidado de la salud y la seguridad de todas las personas que trabajan en nuestras operaciones, incluyendo proveedores y socios de negocio.

Basado en la prevención con una fuerte cultura corporativa de seguridad, nuestro sistema de gestión se enmarca en la Política de Excelencia Operacional y se enfoca en la mitigación de los riesgos laborales, industriales y de procesos, y contamos con un Plan de Gestión de Seguridad, Medio Ambiente y Salud revisado anualmente.

Nuestro Sistema de Gestión está certificado de acuerdo con normas OHSAS 18001 (Seguridad) e ISO 14000 (Medio Ambiente) en los principales centros industriales de la Compañía.

Promovemos el trabajo seguro y saludable mediante distintos programas de prevención relacionados directamente a los riesgos y afecciones prevalentes: Programa de prevención del consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral, Programa de prevención cardiovascular y Programa de salud emocional.

#PalabrasClave: "Trabajo seguro", "Salud ocupacional", "Ámbito laboral saludable", "Programas de prevención", "Modelo integral de salud".

Descripción

Salud Ocupacional. Nuestra visión es ser un servicio de salud ocupacional eficiente, centrado en el cuidado integral de la salud de las personas y referente a nivel nacional. Nuestro marco referencial es la Norma de gestión de Salud Ocupacional cuyo objetivo establece los criterios y estándares básicos en materia de Salud Ocupacional, que permitan a la Compañía asegurar ambientes saludables de trabajo, atención y seguimiento evolutivo hasta su recuperación tanto en las enfermedades relacionadas al trabajo como las enfermedades inculpables, y al mismo tiempo brindar respuestas a situaciones de emergencias médicas con profesionales de salud idóneos y equipamiento de salud de alta complejidad asegurando una primera atención médica eficiente.

Con el objetivo de mejorar la calidad de la atención médica, seguridad de las personas y eficiencia de los procesos, YPF se certificó en un Programa de Garantía de Calidad de Atención Médica, Seguridad del Paciente y Eficiencia otorgado por el CENAS. En 2018, se formó a personal de YPF en auditores internos, los cuales llevaron a cabo auditorías internas en todas las regiones de Salud Ocupacional y destacaron aspectos a mejorar para mantener el sistema de gestión integrado, el cual será revaluado en 2020.

Los empleados propios deben realizar anualmente un examen completo que permite



Objetivo:
PROMOVER EL CRECIMIENTO ECONÓMICO SOSTENIDO, INCLUSIVO Y SOSTENIBLE, EL EMPLEO PLENO Y PRODUCTIVO Y EL TRABAJO DECENTE PARA TODOS

#ODSConexos:
ODS 3 Salud y bienestar



evaluar su estado de salud, detectar enfermedades de prevalencia y delinear programas de prevención adecuados en cuestiones cardiovasculares, metabólicas y traumatológicas, entre otros.

Una parte del personal puede estar expuesta de modo más relevante a factores de riesgo físico (ruido y ergonómicos, básicamente) o a sustancias químicas, especialmente en el proceso de industrialización del petróleo y gas. Conforme la legislación aplicable en Argentina, la compañía realiza en conjunto con la ART el relevamiento anual de trabajadores expuestos (NTEAR), determina los controles adecuados y lleva a cabo exámenes de salud periódicos para la totalidad del personal propio.

Sobre la base de los resultados, se establecen los planes de formación y de entrenamiento del personal, de inversión en instalaciones, prácticas de trabajo seguro, elementos de detección y mitigación ante emergencias, e implementación y control de elementos y equipos de protección personal que se aplican en forma simultánea a personal propio y contratista en los distintos negocios de la organización: refinerías, estaciones de servicios y zonas petroleras. Para el 2018, los resultados obtenidos impulsaron además a la creación de una diplomatura en enfermedades profesionales, y a la elaboración de un proyecto eficiente de detección temprana de enfermedades profesionales.

Mediante el Sistema de Recursos Contratados (SRC), el servicio médico realiza además auditorías de gestión para supervisar los datos de salud que las empresas contratistas registran de sus operarios.

Asimismo, YPF define líneas de actuación en materia de prevención de enfermedades y promoción de la salud, desplegadas en las unidades de salud ubicadas en todo el país y desarrolla programas de salud física y emocional preventivos relacionados directamente a los riesgos y afecciones prevalentes:

- *Programa de salud emocional:* busca contribuir en el bienestar integral de las personas y las condiciones de trabajo, elevar la motivación de los colaboradores, incrementar su productividad, atender situaciones críticas y de emergencia, colaborar en la prevención de situaciones de riesgo y, fundamentalmente, velar por el cuidado de la integridad de los colaboradores.
- *Programa de prevención del consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral:* desarrollado desde 2014 en acuerdo con los sindicatos, el programa tiene el objetivo de proteger la salud del personal propio y contratado y disminuir los riesgos derivados del consumo de drogas y alcohol. Desde su inicio, se capacitaron a más de 37.000 personas y se llevaron a cabo cerca de 57.000 exámenes médicos preventivos. En el 2018 YPF fue la primera empresa certificada por la Secretaría de Políticas Integrales sobre Drogas de la Argentina, Sedonar, como Empresa que implementa un Programa Preventivo en el ámbito Laboral relacionado a esta temática.
- Programa de prevención cardiovascular: surge del estudio de las prevalencias detectadas en los exámenes de salud anual. Tiene como objetivo detectar pacientes que presenten factores de riesgo para patología cardiovascular y con enfermedad cardiovascular manifiesta, que no tengan un control adecuado.
- Programa de Cesación Tabáquica, se desarrolló en forma conjunta con la obra social de YPF, para asesorar y capacitar a los trabajadores sobre las posibilidades de tratamiento y asesoramiento personalizado para la cesación del hábito tabáquico.

• **Barreras encontradas para el desarrollo de las acciones.**

SOCIO CULTURALES

ESPACIO TEMPORALES

OTRAS

Las barreras que se presentaron durante la evolución fueron:

- **Socioculturales**, las cuales hemos podido ir soslayando. Por ejemplo, con los grupos sindicales con los cuales establecimos estrategias de trabajo transparente con el objeto de integrar valores, mejorar la comunicación y generar un espacio de diálogo en la co-construcción de políticas de salud para las personas, con un objetivo común: el cuidado de las personas.

- **Espacio-temporal**, relacionadas a la amplitud territorial de las distintas operaciones de la Compañía con el gran desafío en el alcance del cuidado de la salud de nuestras personas. Esto en un comienzo hizo dificultoso poder asegurar la primera atención de los empleados en zonas remotas en tiempos estandarizados; abriéndonos un nuevo camino para la regionalización con la incorporación de médicos coordinadores y unidades sanitarias, garantizando las prestaciones médicas y trabajando en la prevención y promoción de la salud en todo el territorio nacional.

- **Informáticas**, es otra barrera que obstaculizó nuestra actividad en la dificultad para obtener una plataforma eficiente y ágil que permita la gestión de la información de las personas dentro de una historia clínica digitalizada, la incorporación de la automatización de procesos tanto de un sistema de turnos como de carga de resultados y análisis de informes y reportes. Con la importancia de la disponibilidad de la información para establecer estadísticas y análisis epidemiológicos que contribuyan a un rediseño de estrategias a futuro.

• **Contribución de la iniciativa al ODS y su proyección en tiempo**

El cuidado de la salud y la seguridad de las personas que trabajan en las operaciones de YPF está al tope de las prioridades de la compañía, tanto empleados propios, proveedores y socios de negocio. Para 2018, estos objetivos centrales de nivel corporativo fueron cuatro y estuvieron enfocados en aspectos financieros y de costos, de operación y de salud y seguridad de las personas.

El indicador clave de rendimiento en términos de salud y seguridad fue el Índice de Frecuencia de Accidentes. El objetivo fijado en 2018 fue de 0,65 (casos de incidentes por millón de horas trabajadas) mientras que el resultado para ese año fue de 0,51.

Otros indicadores relevantes:

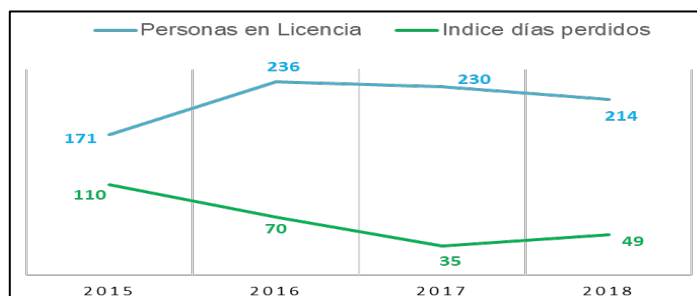
- *Cantidad de empleados que realizaron examen anual*: En 2018, lo realizó el 95% del personal, el porcentaje más con relación a otros años.
- *Consultas recibidas en las unidades de salud*: Se recibieron más de 50.654 consultas médicas con seguimiento evolutivo, en 2018.
- *Ausencias por enfermedades no vinculadas a la actividad*: Fueron 98.897 días considerando el personal propio, con un índice de ausentismo total de 3,37, repartidos de la siguiente manera: 3,79 en mujeres y 2,00 en hombres. Este índice contabiliza la cantidad de días de ausencia en relación con todo el año, sobre la base de 22 días laborables promedio al mes (solo para personal propio, YPF S.A. y empresas controladas, excepto AESA y MetroGAS).
- *Días perdidos por accidentes en ocasión de trabajo y en situaciones in itinere*: Fueron 8.993 considerando el personal propio, con un índice de ausentismo similar entre hombres (0,22%) y mujeres (0,24%) (solo para personal propio, YPF S.A. y empresas controladas, excepto AESA y MetroGAS).



- *Programa de Maternidad Saludable*: implementado para la adecuación del puesto de trabajo y cuidado de la mujer durante sus meses de gestación, por el momento dirigida a los colaboradores de las Estaciones de servicio con el objetivo de mejorar las condiciones y acompañar embarazos saludables a través del asesoramiento de un equipo interdisciplinario. Por otra parte. Se incorporaron lactarios en las instalaciones de la compañía.
- *Capacitación en prevención*:
 - *Personal capacitado* (incluye a empleados de contratistas)
 - Primeros auxilios: + 26.300
 - RCP y uso de DEA (resucitación cardiopulmonar): +25.500*
 - Adicciones: +36.700
 - *Cuerpo médico capacitado (2017) **
 - Soporte vital cardiovascular avanzado: 144 médicos
 - Soporte vital básico: 124 enfermeros

* La formación en lo que refiere a Soporte vital cardiovascular avanzado y Soporte vital básico que se brinda a los médicos y enfermeros de YPF tienen una vigencia de dos años. Se planifica para el año 2019-2020 los nuevos cursos de formación en estos aspectos.

Área de Salud Emocional: lanzó en el año 2015 a nivel nacional con la incorporación de especialistas en psicología en cada una de las Regiones de Salud Ocupacional. Este Programa tiene dos líneas estratégicas, la Psicoeducación y la Orientación y Seguimiento evolutivo de personas que requieran asistencia. Entre el año 2015 y 2018 disminuyó un 50% el índice anual de días perdidos en personas con licencia psiquiátrica. En estos años se priorizó la línea estratégica de Orientación y Seguimiento evolutivo, fruto de esto conseguimos esta disminución del ausentismo. (Ver gráficos)



• Alianzas

SECTOR ACADÉMICO

OSC

PÚBLICAS NACIONALES

- INUS (Instituto Nacional Universitario de Salud). Establecimos los estándares de salud a cumplir para garantizar la atención segura del paciente y estandarización de los procesos.
- CENAS (Centro Nacional de Acreditación en Salud), con el cual fuimos la primera empresa en nuestro país que acreditó en Calidad de atención del paciente.
- Comisión de Salud de ARPEL (Asociación Regional de Empresas del Sector Petróleo, Gas y Biocombustibles en Latinoamérica y el Caribe).
- IAPG (Instituto Argentino del Petróleo y Gas), interactuando con otras empresas estandarizando procesos y marcando lineamiento básicos y comunes de acción.
- SEDRONAR (Secretaría de Políticas Integrales sobre Drogas de la Nación Argentina), garantizando un crecimiento continuo de nuestro Programa en prevención de consumo problemático de sustancias psicoactivos en el ámbito laboral; y desarrollando programas de concientización para los empleados y sus familias.
- Ministerio de Producción y Trabajo, trabajando en políticas preventivas y potenciando acciones interactuando con otras empresas de la industria.
- SRT (Superintendencia de Riesgo de Trabajo), revisando los agentes de riesgos de exposición de los trabajadores.
- Sindicatos de la Industria del petróleo, estableciendo objetivos en común que potencien el bienestar y cuidado de las personas.

Meta de Prioridad Nacional. Informe Voluntario Nacional 2017.

PROSPERIDAD

