



2^{do} Congreso de
**SEGURIDAD Y SALUD
OCUPACIONAL**
en la industria del Petróleo y del Gas



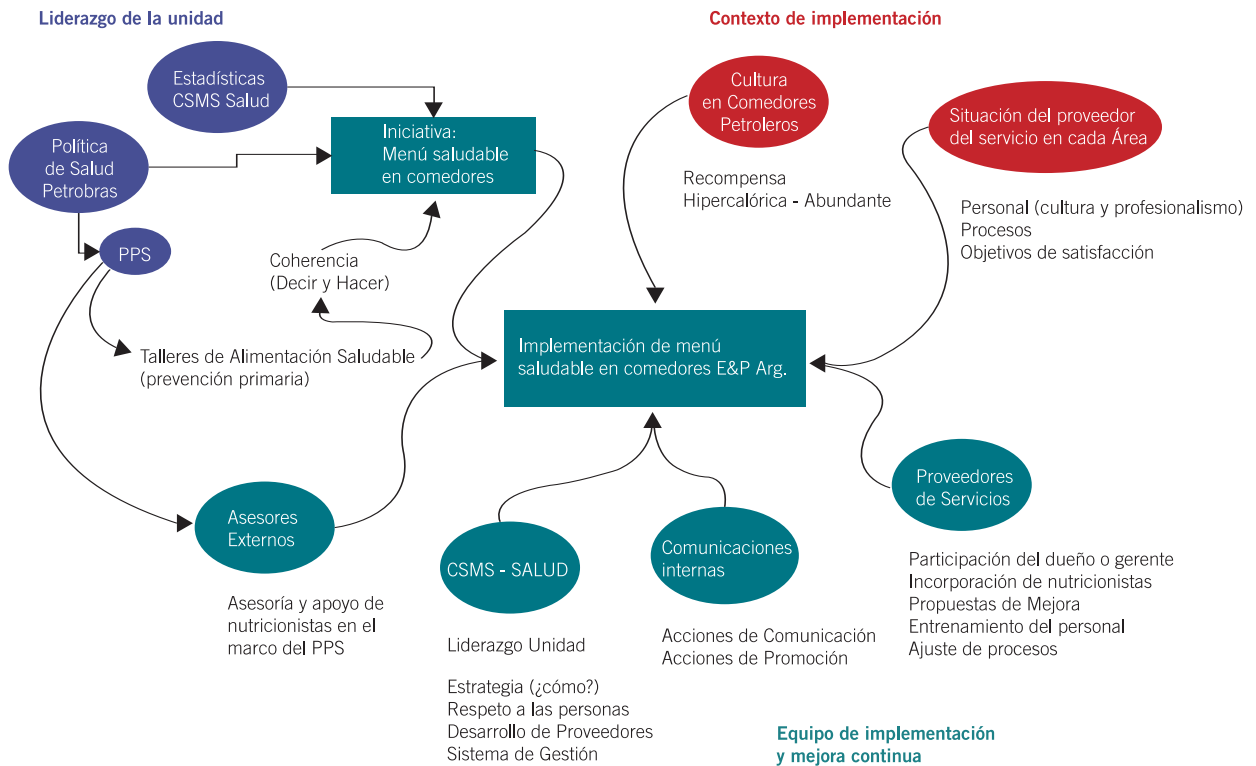
Alimentación saludable en la industria del petróleo y del gas

Por **Dra. Cecilia Claret, Dr. Guillermo González y
Dr. Juan Carlos Gaboardi**
Petrobras Energía S. A. - E&P Argentina

Introducción

Petrobras Energía S.A., orientada al cumplimiento de su Política de Salud, ha implementado un programa denominado PPS (Promoción y Protección de la Salud), con planes principalmente dirigidos a la prevención primaria, es decir, a fomentar hábitos saludables en las personas.

Uno de ellos es el Plan de Alimentación Saludable, en el marco del cual se implementó la iniciativa de opciones de menú saludable en las áreas Medanita, Puesto Hernández, Sierra Chata y Río Neuquén, lugares donde el personal desayuna, merienda y almuerza.



Visión Sistémica

El objetivo fue materializar los conceptos que se difunden en los Talleres de Alimentación Saludable, realizados en el marco del PPS, ofreciendo opciones de desayunos, refrigerios y almuerzos coherentes con hábitos alimentarios saludables.

Se trabajó en equipo multidisciplinario y se implementó a partir del mes de abril del año 2006 el Plan de Menú Saludable, que significó un avance en el cambio cultural orientado a modificar los hábitos alimentarios.

Liderazgo de la unidad

Política de Salud

Petrobras Energía S.A. tiene una fuerte política en Salud; la misma se rige básicamente en tres aspectos:

1. Prevención Primaria: acciones tendientes a cambios de hábitos de vida orientados a lo saludable, con el objetivo de prevenir enfermedades y mejorar la calidad de vida.
2. Prevención Secundaria: acciones que se desarrollan con el objetivo del diagnóstico precoz de alteraciones en

la salud, cuando aún no hay síntomas (exámenes periódicos).

3. Tratamiento Precoz: acciones tendientes a garantizar el tratamiento temprano y oportuno de las enfermedades ya diagnosticadas.

Programas y Planes

Dentro de la prevención primaria, PESA Corporativo promueve el programa de Promoción y Protección de la Salud (PPS).

Uno de los planes del programa es el de Alimentación Saludable, con el objetivo de difundir conceptos relacionados a los hábitos alimentarios (tipos de alimentos, preparación, recetas “sabrosas, atractivas y saludables”, etc.).

Durante la ejecución del Plan, se realizaron en las áreas de operaciones de E&P Argentina talleres dictados por nutricionistas.

Los conceptos transmitidos en dichos talleres eran contradictorios con la realidad que se vivía en las operaciones, en las que se contaba con comedor y se suministraban servicios de desayunos, almuerzos y colaciones.

En los talleres se difundían recomendaciones sobre alimentos sanos para la dieta diaria (por ejemplo: yogur, frutas, cereales, etc.) y en la práctica no existía esa opción (para el desayuno sólo se ofrecían facturas y bizcochos de grasa).

Origen de la iniciativa: Menú Saludable en Comedores

Ante la necesidad de materializar los conceptos del Plan y procurar coherencia entre el “decir” y el “hacer”, el área de Salud Ocupacional de la Gerencia de CSMS E&P Argentina desarrolla e implementa esta iniciativa con el objetivo de que todo el personal tenga una opción saludable al momento de su alimentación, promoviendo que se opte por este menú.

Otro aspecto preocupante para el área de Salud de E&P Argentina es el porcentaje de personas con dislipemias y sobrepeso que trabajan principalmente en las áreas. La iniciativa contribuiría a disminuir estos porcentajes.

Se plantean como objetivos la adopción de hábitos alimentarios

saludables e indirectamente la disminución de dislipemias y sobrepeso.

Contexto de implementación

Cultura en comedores de la empresa

Culturalmente en la industria del petróleo y gas, en las áreas donde el personal trabaja lejos de sus hogares y frecuentemente por períodos de varios días, el servicio de desayuno, almuerzo y colaciones es considerado un reconocimiento por las condiciones de trabajo.

Históricamente los menús son hipercalóricos, hipergrasos y de raciones abundantes.

Lo antes mencionado es aceptado tanto por el personal como por las empresas.

El desafío de la iniciativa es generar un cambio en esta cultura (personal y de la empresa), por lo que sólo podía llevarse a cabo mediante un plan que implicara promover una opción dife-

rente en el menú ofrecido diariamente, no impuesto.

Situación de los proveedores de servicios

Las empresas de *catering* no difieren culturalmente del personal petrolero y de las empresas.

En este sentido nos encontramos con que:

1. Culturalmente personal de las empresas de *catering* (cocineros y ayudantes principalmente) tenían el concepto de que "bueno" es hipercalórico, hipergraso y abundante.
2. No siempre se contaba con un profesional en nutrición que asesorara a las empresas de *catering* en la elaboración de los menús. La definición del menú (qué alimentos ofrecer y cómo elaborarlos) pasaba por decisión principalmente del cocinero.
3. Los procesos de elaboración de los alimentos dependían de la experiencia del cocinero y habitualmente no existía un plan de capacitación en procesos de elaboración saludable de los menús.

4. Se entendía como objetivo de satisfacción al cliente ofrecer menús hipercalóricos, hipergrasos y abundantes.

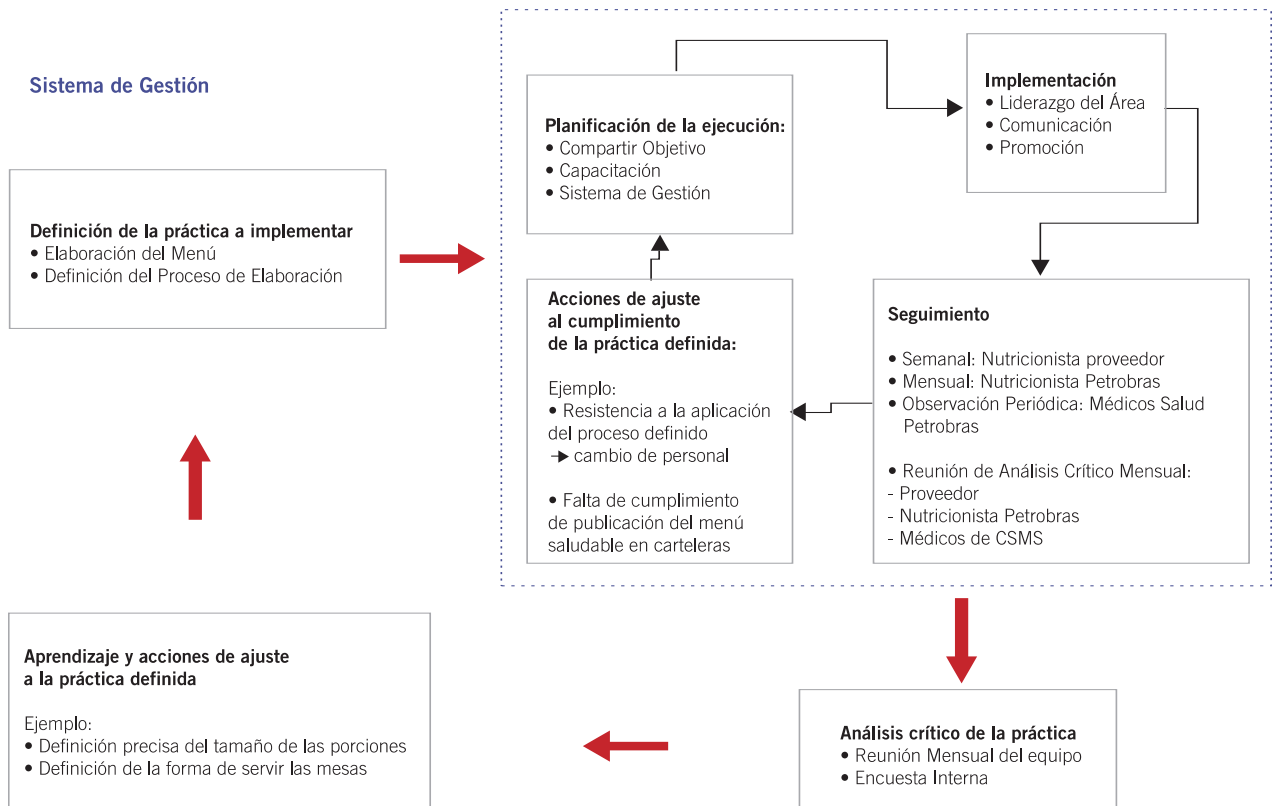
En este sentido, el Plan debía contemplar un cambio cultural en las empresas de *catering* focalizado principalmente en su personal de cocina.

Estrategia de implementación y mejora continua

La estrategia de implementación y mejora continua fue definida por el área de Salud Ocupacional de la Gerencia de CSMS E&P Argentina.

Los pilares de la estrategia fueron:

1. Respeto a la decisión del personal de la empresa, promoviendo un cambio en los hábitos alimentarios.
2. Trabajo en equipo multidisciplinario.
3. Compromiso visible del liderazgo de las empresas de *catering* (proveedores).
4. Aplicación de un sistema de gestión (implementación y mejora continua). El equipo multidisciplinario está



Modelo de Gestión

compuesto por:

- Salud Ocupacional (Gerencias de CSMS E&P Arg.), en el rol de promotor y líder del plan.
- Representantes de las empresas de *catering*, en su rol de proveedor del servicio en las áreas. En este sentido, los dueños/gerentes de las empresas participan, junto con sus nutricionistas, en las reuniones de implementación, seguimiento y mejora.
- El área de Comunicaciones Internas de E&P Argentina, en su rol de comunicar el Plan y promover la opción por el menú saludable (antes y durante los desayunos, almuerzos y colaciones). Se elaboraron afiches colocados en las carteleras de comunicación de las áreas, se obsequió a cada persona una taza con leyendas promoviendo el plan, se distingue visiblemente a los comensales que optan por el menú saludable sirviendo dicho menú en un plato diferente al resto, elaborado a tal fin (cuadrado y con inscripciones relacionadas al plan).
- Asesores externos: nutricionista contratada a través del programa de Promoción y Protección de la Salud, en su rol de especialista en alimentación, para la evaluación de los diferentes menús ofrecidos por las empresas de *catering*.

Sistema de gestión

Para la implementación y mejora del Plan se realizó una reunión inicial para definir el plan de acuerdo con la estrategia establecida por Salud Ocupacional.

En reuniones de planificación se definieron aspectos concretos de la implementación tales como:

1. Los contenidos de calorías, proteínas, azúcares, etc., que debían ser considerados en la elaboración de los menús saludables, como así también cuáles serían las opciones de desayunos y colaciones que se ofrecerían.
2. Necesidades de capacitación del personal de las empresas de *catering*.
3. Acciones de comunicación y promoción del Plan.

Periódicamente se realizaron visitas a los comedores por parte de los nutricionistas (del PPS y de los proveedores) y de los médicos de Salud Ocupacional, con el fin de observar el estado de implementación del plan.

Una vez al mes el equipo multidisciplinario se reúne para evaluar críticamente el desarrollo del Plan y definir acciones correctivas a los desvíos observados en relación con lo planificado (por ejemplo: fue necesario realizar cambios en el personal de cocina de una de las áreas ya que no se logró su adaptación a los nuevos procesos de elaboración de alimentos establecidos).

Como práctica para la identificación de mejoras al plan, además de la Reunión de Análisis Crítico mensual antes mencionada, se cuenta con una encuesta de participación y satisfacción del personal de Petrobras.

Algunas de las mejoras realizadas estuvieron relacionadas con el ajuste del volumen definido inicialmente para cada porción y la eliminación de la práctica arraigada en algunos comedores, en los cuales la entrada se

encontraba ya servida en la mesa con anticipación a la llegada de los comensales y no era exactamente la opción saludable.

El modelo de gestión de la página 58 responde al modelo de aprendizaje organizacional de Argyris y Schon, adaptado para la Guía Petrobras de Gestión para la Excelencia.

Conclusiones

A menos de un año de implementado el plan, podemos compartir las siguientes conclusiones.

Cuando se comenzó con el Plan existía un temor a no poder implementarlo dado el cambio cultural que implicaba; sin embargo, actualmente está integrado con éxito, en mayor o menor medida, en las diferentes áreas y además es percibido como una acción concreta de preocupación de la empresa por la salud de su gente.

Existe un escenario favorable para continuar, no sólo con el desarrollo del Plan de Menú Saludable sino también con otras iniciativas y acciones promovidas desde el área de Salud Ocupacional relacionadas a la Prevención Primaria que promuevan hábitos de vida saludables. ■

Bibliografía

Guía Petrobras de Gestión para la Excelencia.