

	Sistema integrado de gestión		P1-PO-GE-GE-013	
	Política		Revisión	01
	Política de Fatiga y Somnolencia		Fecha	17-01-2022
			Página	1 de 1

LA EMPRESA garantiza la seguridad de los trabajadores en situaciones de Peligro y riesgos en el centro de trabajo, brindando condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores ante la fatiga y somnolencia que como consecuencia de las actividades se desarrollan.

Debido al potencial impacto de la fatiga en el bienestar, la seguridad y la productividad, la empresa ha establecido jornadas de trabajo adecuadas para sus trabajadores, según actividad desarrollada en los puestos de trabajo.

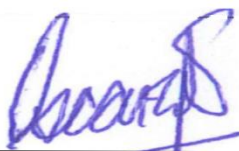
Nuestros lineamientos actúan sobre:

- a. **Área fisiológica:** pérdida de energía.
- b. **Área cognitiva:** incremento del tiempo de reacción, Déficit de memoria, dificultad en la planificación de tareas y su secuencia, reducción de monitoreo de tareas y actividades y dificultad de desarrollar tareas sencillas.
- c. **Área conductual:** Alteraciones en el estado de ánimo (irritabilidad, temores, ansiedad, pérdida del sentido del humor), Deterioro de la capacidad de trabajo en equipo, Tendencia a la negatividad, incluso la depresión y cambios en la relación con sus compañeros de trabajo.

La empresa ha implementado un conjunto de actividades preventivas para mitigar o eliminar situaciones que atenten contra la vida y la salud según factores de preocupación, identificados como:

1. Capacitación al personal en prácticas seguras de descanso como parte fundamental para la prevención de fatiga y somnolencia.
2. Respeto a la jornada de labores máxima legal. En caso de ser necesario la realización de labores en sobretiempo, verificando que el colaborador esté predispuesto y labore lo estrictamente necesario bajo supervisión frecuente.
3. Control de la salud del trabajador y sus exigencias ocupacionales y estrategias para el control de una buena alimentación y aclimatación del personal.
4. Respetar los horarios o tiempos de descanso de nuestros colaboradores, entiéndase: refrigerio, pausas activas.
5. Respeto al colaborador si se niega a laborar al sentir síntomas de fatiga o somnolencia durante la realización de su tarea, lo que deberá comunicar inmediatamente a su jefatura o supervisión.
6. Cumplir con las normativas legales respecto a la seguridad y salud del trabajador.
7. Cumplir con las políticas de nuestras partes interesadas con respecto a la fatiga y somnolencia, cuando trabajemos dentro de sus áreas de influencia.

Lima, 17 de enero del 2022



Ing. Oscar Eduardo Wong NG
Representante Legal