

1

**METODOLOGIA DE INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL EN EL ÁREA DE
SEGURIDAD INDUSTRIAL A TRAVÉS DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL
DE GREIF ENVASES DE COLOMBIA S.A. PLANTA CARTAGENA-2002**

YENIS MUÑOZ MONTALVO

**SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PARA OPTAR AL TÍTULO DE
TRABAJADORA SOCIAL**

**Docente asesor:
AMELIA SEGRERA LÓPEZ
Trabajadora Social**

**UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y EDUCACIÓN
PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL
X SEMESTRE
CARTAGENA DE INDIAS D.T y C.
2002**

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA	
CENTRO DE INFORMACIÓN Y REPRESENTACION	
FORMULARIO	
Cuenta _____	De _____ de C. <u>X</u>
Precio \$ <u>10.000</u>	Proced. <u>f. social</u>
No. de Acceso <u>44377</u>	
Fecha de ingreso: D. <u>12</u>	M. <u>08</u> AA <u>04</u>

2

**METODOLOGIA DE INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL EN EL ÁREA DE
SEGURIDAD INDUSTRIAL A TRAVÉS DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL
DE LA EMPRESA GREIF ENVASES DE COLOMBIA S.A. PLANTA CARTAGENA-2002**

YENIS MUÑOZ MONTALVO

**UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y EDUCACIÓN
PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL
X SEMESTRE
CARTAGENA DE INDIAS D.T y C.
2002**

T.
613.62
M971

3

Salud ocupacional

Nota de aceptación

Presidente de Jurado

Jurado

Jurado

Cartagena, Febrero del 2003

DEDICATORIA

De **corazón** y con el **alma** este trabajo se lo dedico:

A DIOS, porque cada vez que me equivoqué y desfallecí, me brindó una nueva oportunidad para salir adelante.

A AMELIA, mi madre, por el incansable apoyo que me brindó. Porque su deseo y orgullo de verme alcanzar mis metas, fueron el motor que me impulsó en el recorrido de este camino.

A ADRIANA, VIVIANA, MARIA JOSE Y MONICA, mis hermanas, por permitirme ser su ejemplo de perseverancia y superación.

A MIS AMIGAS: Luz Stella, Claudia, Yamile, Yesenia y Johana quienes más que amigas fueron mis hermanas, porque en los momentos de soledad y tristeza supieron comprenderme y colmarme de alegrías.

A MIS AMIGOS EN CERETÉ: Sandra y Ricardo porque a pesar de la distancia nuestra amistad fue un incentivo que me permitió amar aún más la vida.

A ZAVIER, a quien amo, por ser la persona que me permitió descubrir dos de los sentimientos más hermosos que Dios nos regaló: **EL AMOR y EL PERDÓN.**

AGRADECIMIENTOS

A las familias Tabares Santos, Ballestas Torres y a todas aquellas personas que de una u otra forma me brindaron su apoyo incondicional.

A Amelia Segrera, mi docente asesora, por guiarme con dedicación en el desarrollo de esta experiencia.

Al equipo humano de GREIF, por brindarme la confianza y su colaboración para alcanzar mis metas profesionales.

A la Ingeniera Liseth Blanco, Jefe de Aseguramiento y coordinadora de prácticas, por brindarme su experiencia y conocimientos, por contagiarme de su alegría y motivarme siempre ante las dificultades que se me presentaban.

A Joffre Quiroga, Jefe de Aseguramiento de la Calidad, Greif Bogotá, por su colaboración en todas las actividades desarrolladas.

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCION	
1. SOBRE EL OBJETO DE SISTEMATIZACIÓN	12
1.1 OBJETO DE SISTEMATIZACION	12
1.2 ANTECEDENTES	12
1.3 JUSTIFICACION	13
1.4 EJES DE SISTEMATIZACION	14
1.5 OBJETIVOS DE LA SISTEMATIZACIÓN	14
2. DELIMITACION DEL OBJETO DE SISTEMATIZACION	15
2.1 DELIMITACION ESPACIAL Y TEMPORAL	15
2.2 DELIMITACION DE COMPONENTES (Variables e Indicadores)	15
3. MARCO DE REFERENCIA TEORICO CONCEPTUAL	17
3.1 MARCO LEGAL	22
4. ESTRATEGIA METODOLÓGICA	23
4.1 Fuentes y Técnicas de Recolección	24
5. ANALISIS DEL CONTEXTO	26
5.1 CONTEXTO INSTITUCIONAL	26
5.1.1 Razón Social	26
5.1.2 Logotipo	26
5.1.3 Reseña Histórica	26
5.1.4 Perfil de la Empresa	27
5.1.5 Estructura Organizativa	28
5.1.5.1 Misión	28
5.1.5.2 Visión	28
5.1.5.3 Organigrama	29
5.1.6 Programas Desarrollados	30
5.2 PROYECTO DE INTERVENCIÓN	30

5.2.1	Introducción	30
5.2.2	Justificación	31
5.2.3	Objetivos	31
5.2.3.1	Objetivo general	31
5.2.3.2	Objetivos específicos	31
5.2.4	Descripción del problema	32
5.2.4	Población beneficiaria	32
5.2.6	Metodología	32
5.2.7	Actividades	34
5.2.8	Recursos	35
5.2.9	Cronograma de actividades	36
5.3	Equipo de intervención	37
6.	CONTEXTO DE LA EXPERIENCIA	38
7.	ANÁLISIS Y RECUPERACIÓN DE LA EXPERIENCIA	41
7.1	SALUD OCUPACIONAL	44
7.2	PROCESOS SOCIALES GENERADOS	45
7.3	ESTRATEGIAS METODOLOGICAS	47
7.4	INTERVENCION DEL TRABAJADOR SOCIAL	50
8.	EVALUACION DE LA EXPERIENCIA	54
8.1	LIMITES Y ALCANCES	55
8.2	ACIERTOS Y ERRORES	56
8.3	FACILITADORES, OBSTACULIZADORES Y TENSIONES	57
9.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	58
	BIBLIOGRAFIA	
	ANEXOS	

7

LISTA DE ANEXOS

ANEXO A. Plan de Trabajo Anual del Programa de Salud Ocupacional (Min. De Protección Social)

ANEXO B. Registro para la investigación y el análisis de los accidentes

ANEXO C. Registro para inspección de Seguridad

ANEXO D. Registro de actualización del Panorama de Factores de Riesgos

ANEXO E. Acta de Reunión del Comité Paritario de Salud Ocupacional

ANEXO F. Folletos, Programa BPM/SOL, Tarjeta Stop

ANEXO G. Control de elementos del Botiquín de Primeros Auxilios

ANEXO H. Registro de Entrenamiento y/o Actividades Particulares

ANEXO I. Boletines informativos

INTRODUCCIÓN

Una de las funciones fundamentales de la gerencia de una organización al definir sus políticas es lograr que dicha política se difunda hasta el último rincón de su empresa, es impregnar de estas a todos los miembros de la organización.

Cuando en una empresa se definen claramente las políticas en Salud Ocupacional, se asume un compromiso con el estilo de trabajo en el cual tiene cabida la seguridad y el bienestar de los trabajadores, lo cual en suma es primordial para alcanzar una mayor productividad y la máxima calidad de su recurso humano.

"Greif Envases de Colombia, cuenta con una política de seguridad clara, concordante con el proceso de calidad en que se encuentra involucrada la compañía en la cual se manifiesta la preocupación por un trabajo en forma segura, el compromiso en los programas de Salud Ocupacional y la responsabilidad de todos los niveles de la organización en la implementación de los programas y cumplimiento de todos los normativos que para esta haya lugar"¹.

La intervención de la Trabajadora Social en formación que realiza las prácticas profesionales en esta empresa, y quien estuvo ubicada específicamente en el área de Bienestar Socio-laboral, consiste en crear un estilo de vida para y con las personas que hacen parte de la organización, fundamentando las bases que posibiliten un pleno proceso de desarrollo seguro e integral de los individuos que la conforman.

El tema de la Seguridad Ocupacional, el cual se relaciona con las óptimas condiciones de protección del trabajador y el diseño de un cuidadoso sistema de seguridad en su entorno laboral, es un campo relativamente novedoso para los trabajadores sociales; pese a ello

¹ PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL DE GREIF ENVASES DE COLOMBIA PLANTA CATAGENA

en los últimos años este profesional se ha convertido en un actor importante en la planeación e implementación de actividades encaminadas a garantizar las mejores condiciones laborales, emocionales y sociales para los miembros de la organización.

En este sentido el presente documento, se considerada un aporte significativo para aquellos profesionales de las ciencias sociales interesados en la planeación y ejecución de programas relacionados con la salud y la seguridad en el ámbito empresarial.

Para una mejor comprensión de este documento se distribuyó su contenido en 8 capítulos así:

En el capítulo 1 se plantea el objeto de sistematización exponiendo sus antecedentes, justificación, ejes de sistematización y los objetivos trazados en el proceso.

El capítulo 2 presenta la delimitación del objeto de sistematización, en el cual se enmarca el tiempo y el espacio donde se realizó el proceso de sistematización; además se plantean las variable e indicadores que guiarán la intervención.

En el capítulo 3 se plantea el marco de referencia teórico conceptual, así como el marco legal en que se fundamenta la salud ocupacional, con lo cual tendremos una visión más amplia de la realidad en la que se trabaja, siendo este referente teórico de mucha importancia a la hora de la toma de decisiones.

El capítulo 4 trata sobre la estrategia metodológica que se implementará, las fuentes y técnicas de intervención utilizadas para la recolección de información.

En el capítulo 5 se presenta el análisis del contexto institucional y el proyecto de intervención de la trabajadora social.

El capítulo 6 hace referencia al análisis del contexto, donde se presenta una breve caracterización de la población beneficiaria del proyecto de intervención.

En el capítulo 7 se presenta el análisis y la recuperación de la experiencia, interpretándose los resultados a la luz de las teorías, y se plantean algunos aportes que surgen a partir de la retroalimentación de la teoría y la práctica.

En el capítulo 8 se plantean los resultados obtenidos en la experiencia, los límites, alcances, aciertos y desaciertos que se presentaron en el proceso de sistematización.

Y para finalizar se plantean en el capítulo 9 las conclusiones y recomendaciones que a la luz de la experiencia del trabajador social se consideran pertinentes para mejorar el ejercicio profesional en campos similares a este.

1. SOBRE EL OBJETO DE SISTEMATIZACIÓN

1.1 OBJETO DE SISTEMATIZACIÓN

METODOLOGÍA DE INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL EN EL ÁREA DE SEGURIDAD OCUPACIONAL A TRAVÉS DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL DE GREIF ENVASES DE COLOMBIA S.A. PLANTA CARTAGENA. 2003

1.2 ANTECEDENTES DE LA SISTEMATIZACIÓN

La propuesta de sistematización surge a partir del interés de la empresa por actualizar y operativizar las acciones correspondientes al Programa de Salud Ocupacional, teniendo en cuenta algunas situaciones contextuales relacionadas con las nuevas exigencias legales propuestas por el Ministerio de Trabajo en cuanto al tema de la Salud Ocupacional.

Estas exigencias se relacionan con una de las últimas disposiciones legales hechas por MINTRABAJO, como es la Circular 02 del año 2002 (ver anexo A), por medio de la cual se establecen "los planes de trabajo anual de los trabajadores, las ARP y la ARS del Seguro Social, fundamentando las obligaciones jurídicas y la responsabilidad social que tienen los empleadores y las ARP."²

Aunque esta circular no alcanzó a tener su aplicabilidad, debido a las múltiples incongruencias desde el punto de vista operativo del mismo, sí se convirtió en un factor

² PLANES DE TRABAJO ANUAL DE SERVICIOS DE PROMOCIÓN DE LA SALUD Y PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS DE TRABAJO. Circular 02 del 2002. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Red de Comités de Salud Ocupacional. Sistema General de Riesgos Profesionales. Febrero 20 del 2002

importante para identificar las debilidades con que contaba el Programa de Salud Ocupacional de la empresa Greif envases de Colombia.

Esta coyuntura representa una oportunidad para que el estudiante de Trabajo Social en prácticas de año social se involucre y apropie de conceptos en el tema como lo son, la seguridad e higiene industrial, el manejo de indicadores de accidentalidad y ausentismo, entre otros, adquiriendo con esto un mayor espacio en el ámbito empresarial.

Partiendo de lo anterior, el Programa de Salud Ocupacional se convierte en una de las principales líneas de intervención del Trabajador social en la empresa, abordando este proceso con acciones que involucraran a todo el personal buscando obtener cambios conductuales en los mismos y en la generación de procesos sociales positivos para el alcance de este objetivo.

1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA SISTEMATIZACIÓN

“Cuántas veces nos habremos encontrado con compañeros que tienen una gran experiencia de trabajo de muchos años, pero nunca han podido evaluar ni sistematizar. Con ello han permitido que otros caigan en sus mismos errores y no han permitido que otros aprendan de sus avances”³

La propuesta de sistematización tiene como principal propósito hacer aportes metodológicos y conceptuales innovadores para futuras intervenciones de profesionales de las ciencias sociales involucrados en la búsqueda de transformaciones en el campo socio-empresarial.

De igual forma se plantea la necesidad de abordar desde un enfoque integral los programas de salud ocupacional, vistos estos no solo como requisitos legales que debe adoptar la empresa, sino además como un sistema de protección que implique el pleno convencimiento de la necesidad de asumir conductas seguras por parte de los

³ CARVAJAL BURBANO, Arizaldo. Apuntes para la Sistematización Experiencias. Universidad del Valle. Serie 3. Cali, 1999.

empleados, creándose una cultura de prevención y del autocuidado, lo que en definitiva contribuye a la construcción de un panorama de calidad de vida equilibrado.

1.4 EJES DE SISTEMATIZACIÓN

- ⌚ ¿Las actividades realizadas cumplen con las expectativas del Programa de Salud Ocupacional?
- ⌚ ¿Se han presentado cambios en los procesos operativos a través de la implementación del Programa de Salud Ocupacional?
- ⌚ ¿Qué procesos sociales son necesarios en la búsqueda de una cultura de la prevención y el autocuidado de los trabajadores?
- ⌚ ¿Qué elementos metodológicos y conceptuales aporta el trabajador social en la intervención realizada en el Programa de Salud Ocupacional?

1.5 OBJETIVOS DE SISTEMATIZACIÓN

- ☞ Brindar elementos que posibiliten una reflexión teórica y metodológica de la Salud Ocupacional desde lo social.
- ☞ Estructurar un modelo de intervención del trabajador social en el área de la salud ocupacional en empresas.
- ☞ Identificar los procesos sociales generados en los trabajadores a partir de la implementación del Programa de Salud Ocupacional.

2. DELIMITACIÓN DEL OBJETO DE SISTEMATIZACIÓN

2.1 DELIMITACIÓN ESPACIAL Y TEMPORAL

La sistematización de la experiencia se desarrolla en la empresa GREIF ENVASES DE COLOMBIA S.A. planta Cartagena, ubicada en el Km. 9 de la Zona Industrial de Mamonal.

Este proceso inicia en el mes de abril con un primer abordaje de la empresa (reconocimiento de instalaciones, conocimiento de políticas organizacionales, relación con el personal vinculado, entre otras) por parte de la estudiante en año social, y finaliza en el mes de febrero con la presentación de un informe final.

2.2 DELIMITACIÓN DE COMPONENTES (variables e indicadores)

- ↳ **Salud Ocupacional**
- ↳ Cambios de actitud y/o conductas
- ↳ Ausentismo y accidentalidad
- ↳ Comité Paritario

- ↳ **Procesos Sociales generados**
- ↳ Educativo formativos
- ↳ Motivación
- ↳ Participación
- ↳ Liderazgo

↳ **Estrategias metodológicas utilizadas**

↳ Observación

↳ Encuestas

↳ Inspección

↳ Talleres

↳ Espacios deportivos y recreativos

↳ Carteleras y boletines informativos

↳ **Intervención del Trabajador Social**

↳ Roles

↳ Gestión Interinstitucional

↳ Interdisciplinariedad

3. MARCO DE REFERENCIA TEÓRICO CONCEPTUAL

“Un tercio de la vida del hombre la gasta en su actividad laboral, inmerso en un entorno de relaciones que marcan su estilo y calidad de vida, siendo entendido la mayoría de las veces por quien lo contrata solo como un “recurso”, olvidándose que este trabajador tiene la opción de relacionarse con otros, crecer y transformarse, recrear y recrearse, cooperar en la transmisión y transformación de valores, en una palabra, el éxito en los planes y salud económica de toda empresa o entidad recae mayormente en el individuo entendido este como un ser integral, lleno de un talento infinito con habilidades y aptitudes inexploradas”⁴

Las teorías administrativas de tiempos anteriores como la científica y la clásica consideraban al hombre como un objeto más dentro de la organización, una máquina que sólo debía cumplir con las tareas asignadas para elevar así la productividad organizacional.

A partir de la incursión del enfoque humanístico las teorías administrativas sufren una verdadera revolución conceptual, donde la preocupación por la máquina y por los métodos de trabajo cede prioridad a la preocupación por el hombre y su grupo social.

Con esta nueva visión, de la administración “se reconoce una nueva concepción sobre el papel del individuo dentro de la organización y de la importancia que este representa para su dinamismo social y en los cambios de su personalidad para ajustarse a la cultura organizacional a la cual pertenece”⁵

⁴ MARTINEZ PARDO, Luz Patricia y ARTEAGA URQUIJO, Patricia. Gestión Social del Talento Humano. Ed. Artropos Ltda. Santa Fe de Bogotá, 2000.

⁵ BRUNET, Luc. El Clima Laboral de las Organizaciones. Ed. Trillas. Primera edición. México, 1987.

Así mismo, se empiezan a generar nuevas condiciones laborales tendientes a mejorar la calidad de vida no solo del trabajador sino también el de su entorno familiar, donde aspectos como la salud y las prácticas seguras de trabajo adquieren importancia en las políticas de las organizaciones.

La salud es un fenómeno social, ya sea porque en ocasiones, las afecciones y enfermedades, son el producto de factores ambientales, no exclusivamente orgánicos sino también laborales y culturales, atendiendo a que sus efectos, siempre afectan de una manera u otra, al individuo.

El ambiente puede pensarse en términos de dimensiones físicas y sociales. El ambiente social incluye los grupos a los que pertenecemos, los barrios en los que vivimos, la organización de nuestros lugares de trabajo, y las políticas que creamos para manejar nuestras vidas. Este ambiente está asociado a los riesgos de enfermedad y la mortalidad, independientes de factores de riesgo individuales.

"El proceso salud-enfermedad es un campo de carácter sociocultural complejo que constituye una realidad social amplia en la que se articulan los diversos sistemas que la componen, el económico, el sistema de organización social, el político y el cultural, todos ellos, estructural y funcionalmente relacionados entre sí y por tanto corresponsables de los hechos que afectan a los actores sociales en conjunto"⁶.

En aras de recuperar y consolidar la integridad del ser humano y su necesaria pertenencia a un grupo social, se propone realizar un análisis del sistema cultural, entendido como "el conjunto de normas, valores, símbolos e ideologías propuestas por la sociedad"⁷ que son aprendidas por el individuo mediante la socialización y lo preparan para desarrollar cotidianamente su vida como ser social respecto a los diferentes roles que debe asumir, en este caso referido a su saber, su sentir y su actuar frente al proceso salud – enfermedad.

⁶ ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. Informe Anual de las Condiciones de Salud en América Latina, 1991.

⁷ PALMA, Diego. Una Reflexión Metodológica en torno a la Producción Social de los Sectores Populares. Instituto Social. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de Costa Rica, 1997.



Esta dimensión social de la salud se traslada al ámbito laboral, dándosele relevancia a la preservación y la conservación de la salud integral de los trabajadores y el bienestar en general de los mismos.

La misma definición de salud de la OMS, como un "completo estado de bienestar físico, mental y social"⁸ ha contribuido decididamente a conferirle importancia en el campo laboral. Por tanto, se ha hecho necesario diseñar métodos de protección de la salud de las personas vinculadas a las empresas en todos sus contextos sociales (familiares, laborales).

La interacción salud-trabajo se forma en el momento en que los instrumentos de trabajo, medios y los ambientes productivos se integran al hombre. El avance tecnológico, la aparición de nuevos procesos productivos y el desplazamiento de las cargas físicas por las mentales hacen de esta interacción una continua búsqueda de soluciones a los efectos que de ella surgen como son los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales, es decir, la búsqueda de la prevención de riesgos laborales.

En toda empresa es importante la prevención de riesgos laborales ya que por medio de esta, se pueden desarrollar políticas de seguridad y salud, que se concretan en la promoción de mejoras de las condiciones de trabajo orientadas a elevar el nivel de seguridad y salud de los trabajadores en cuanto desarrollan su actividad laboral.

La salud en el trabajo o salud ocupacional "es el conjunto de actividades multidisciplinarias e interdisciplinarias orientadas a prevenir los accidentes y enfermedades producidas por el trabajo, a través de la promoción, educación, prevención control, recuperación, rehabilitación, readaptación de los trabajadores; protección de las personas a los riesgos ocupacionales y ubicación de estos de acuerdo a sus condiciones"⁹

⁸ O.M.S. Op. Cit. Pág. 47.

⁹ AYALA C., Carlos. Legislación en Salud Ocupacional y Riesgos Profesionales. Ed. Salud Laboral. Santa Fe de Bogotá, Octubre de 1999. Pág. 93.

Todas estas actividades se materializan al momento mismo de diseñar un Programa estructurado de Salud ocupacional, donde se “planifiquen, organicen, ejecuten y evalúen las acciones de medicina preventiva y del trabajo, higiene y seguridad industrial, tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deban ser desarrollados en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria”¹⁰

Para una mejor estructuración y operacionalización de las actividades establecidas en un programa de Salud Ocupacional se han establecido los siguientes subprogramas:

☞ **Subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo**

La medicina preventiva y del trabajo es la rama de la medicina que orienta acciones de salud al control y la prevención de enfermedades de origen común y ocupacional

☞ **Subprograma de Higiene Industrial**

Dirige actividades encaminadas a reconocer, evaluar y controlar los factores de riesgo ambiental que se encuentran en los puestos de trabajo y que pueden generar enfermedades profesionales, perjuicios a la salud y al bienestar, incomodidad e ineficiencia entre los trabajadores.

☞ **Subprograma de Seguridad Industrial**

Es el conjunto de actividades encaminadas a reconocer, evaluar y controlar los factores de riesgo presentes en los lugares de trabajo que puedan generar accidentes. La importancia de un programa de salud ocupacional radica en que este busca en forma permanente mejorar las condiciones de vida y salud de la población trabajadora teniendo el trabajo como una herramienta para la satisfacción y el bienestar personal y colectivo del ser humano.

¹⁰ ADMINISTRADORES DE RIESGOS PROFESIONALES. A.R.P. COLPATRIA. Seguros de Vida. Informe de Salud Ocupacional, 2001.

La salud ocupacional no es una tarea más que se suma a la gran cantidad de tareas que se deben desarrollar para alcanzar el producto terminado. Es una manera de pensar y de obrar, es una herramienta de ordenamiento lógico, de pensamiento, que permite en igual tiempo y con menor esfuerzo alcanzar las metas y retos que impone el trabajo, todo dentro de un ambiente de bienestar con seguridad. Es en otras palabras, el fin último de todas las actividades desarrolladas al interior de la organización, es propender por el logro de una cultura de la salud ocupacional, donde los comportamientos de trabajos seguros y adecuados se conviertan en hábitos para todos los empleados.

Es aquí, en la creación de esta cultura, donde el trabajador social debe crear un espacio de importancia y trascendencia en el ámbito empresarial, ya que a partir de su intervención tiene la tarea de canalizar todas las potencialidades de los trabajadores colocándolas a su servicio y al de la organización en general.

El trabajador social debe ser un líder capaz de estimular la producción de ideas de los trabajadores y orientarlas hacia la consecución de beneficios tanto para ellos como para la empresa. Debe tener claro que a pesar de que el empleado llega a la empresa con una diversidad de hábitos aprendidos en su contexto, es posible que al interior de la empresa adquiera nuevos hábitos y que estos sean trasladados a sus hogares, por lo que el profesional de trabajo social debe orientar este proceso de adquisición de nuevos hábitos, asegurándose de que sean de beneficio para el empleado y su contexto familiar.

Las personas al vincularse a las organizaciones, traen consigo la expectativa de que sus necesidades, tanto económicas, personales y sociales les sean satisfechas. Entre estas necesidades sociales, la búsqueda de los medios para garantizar el bienestar de sus familias es una de las más importantes, por ello, todo proceso que se lleve a cabo dentro de la organización, al involucrar al núcleo familiar de los trabajadores, tiene la posibilidad de generar un mayor impacto y alcanzar los objetivos trazados en el momento de la planeación de dichos procesos.

3.1 MARCO LEGAL

TIPO DE LEGISLACIÓN	AÑO	ENTIDAD
LEY 9	1979	MINSALUD
RESOLUCION2400	1979	MINTRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
DECRETO 614	1984	MINTRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
RESOLUCION 2013	1986	MINTRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
RESOLUCION 1016	1989	MINTRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
RESOLUCION 6398	1992	MINTRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
RESOLUCION 1075	1992	MINTRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
DECRETO LEY 2811	1974	INDERENA
DECRETO 1591	1978	INDERENA
DECRETO 1594	1984	INDERENA
DECRETO 2105	1973	MINSALUD
DECRETO 2857	1981	INDERENA
DECRETO2104	1983	MINSALUD
RESOLUCION 2309	1986	MINSALUD
DECRETO 02	1982	MINSALUD
DECRETO 1655	1988	MINMINAS-MINENERGIA
DECRETO 1295	1994	MINHACIENDA-TRABAJO-SEG.SOCIAL
LEY 100	1993	SEGURIDAD SOCIAL
ACUERDO 091	ENE. 94	NUEVO SISTEMA DE RIESGOS PROF.
DECRETO 1295	JUN. 94	NUEVO SISTEMA DE RIESGOS PROF.
CIRCULAR 02	2002	MIN. DE PROTECCION SOCIAL

4. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

Las definiciones sobre el concepto de sistematización varían de acuerdo a los autores y al enfoque con el que se actúa en la realidad.

Para Arizaldo Carvajal, por ejemplo, "la sistematización es un proceso teórico y metodológico que a partir del ordenamiento, reflexión crítica, evaluación, análisis e interpretación de la experiencia, pretende conceptualizar, construir conocimiento, y a través de su comunicación orientar otras experiencias para mejorar la práctica social"¹¹

Para la realización de este proceso de sistematización se toma como propuesta metodológica la sugerida por Antonio Puerta, para quien la sistematización es en general "un método de investigación que permite formalizar, recuperar, interpretar, evaluar, conceptualizar y comunicar las experiencias de la acción social"¹²

La estrategia metodológica incluye los siguientes aspectos:

☞ **Determinación de los antecedentes de la sistematización**

Se establece el origen de la iniciativa que apunta a sistematizar una experiencia, responsables de la iniciativa, tiempo de iniciación y culminación del proceso de sistematización y las condiciones administrativas.

☞ **Definición de los propósitos de sistematización**

Referidos a los resultados, beneficios y logros operativos que se esperan alcanzar con la sistematización.

¹¹ CARVAJAL. Op. Cit. Pág. 45.

¹² PUERTA ZAPATA, Antonio. Evaluación y Sistematización de proyectos Sociales. Una metodología de investigación. Programa de Extensión del Departamento de Ciencias Sociales y Humanas. Universidad de Antioquia. Medellín, 1996.

☞ **Formalización de la experiencia**

Se relaciona con la construcción de componentes básicos de la experiencia, como son, el proyecto de intervención y el contexto institucional donde se realiza la sistematización.

☞ **Definición de lo objetivos de la sistematización**

Los objetivos se conciben como los elementos que guiarán el proceso de sistematización.

☞ **Diseño metodológico de la sistematización**

Se establecen las variables, indicadores, fuentes de información, técnicas de registro, organización e interpretación de la información

☞ **Recuperación del proceso de sistematización**

☞ **Evaluación de la experiencia**

☞ **Análisis del contexto**

☞ **Comunicación de la experiencia**

4.1 FUENTES Y TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Las fuentes de información utilizadas fueron:

☞ **Fuentes Primarias:** brindadas por parte de los trabajadores, a través de los espacios de asesorías individuales, las observaciones que se hacían en las inspecciones a los puestos de trabajo y las asesorías recibidas por parte de las Aseguradoras de Riesgos Profesionales encargadas de asesorar el Programa de Salud Ocupacional.

☞ **Fuentes secundarias:** la información se obtuvo a través de la revisión de documentos académicos y técnicos y el programa de Salud Ocupacional desarrollado en la empresa.

Las técnicas de recolección de información:

☞ **Archivo:** necesario para llevar un registro ordenado de los documentos que se utilizan durante el proceso de sistematización.

☞ **Entrevista estructurada:** con cual se busca información necesaria para tener un acercamiento con los empleados y obtener un conocimiento de sus condiciones sociolaborales.

☞ **Formatos de investigación de accidentes:** Con el fin de identificar las causas de accidentalidad y tomar las acciones correctivas y preventivas necesarias.

5. ANÁLISIS DEL CONTEXTO

5.1 CONTEXTO INSTITUCIONAL

5.1.1 Razón Social

GREIF ENVASES DE COLOMBIA S.A. PLANTA CARTAGENA

5.1.2 Logotipo

The logo for GREIF consists of the word "GREIF" in a bold, black, sans-serif font. The letters are closely spaced and have a slightly distressed or textured appearance.

5.1.3 Reseña Histórica

Van Leer Envases de Colombia fue fundada por el señor Bernard Van Leer de Ámsterdam en el año de 1919, iniciando su actividad económica con la fabricación de barriles de hierro destinados a satisfacer inicialmente las necesidades de la industria petrolera.

En el año 1958, tras la muerte de su fundador, sus acciones mayoritarias pasan a ser manejadas por la Fundación que lleva su nombre creada con propósitos humanitarios, específicamente con proyectos dirigidos a la niñez.

Posteriormente la empresa fue creciendo y diversificando su mercado y actualmente tiene sedes en 43 países de todo el mundo. En Colombia posee dos plantas de producción: en Bogotá (donde además se centraliza la parte administrativa) y en Cartagena, creada en 1974 para ampliar la producción y aprovechar tanto la situación geográfica y la proyección

industrial en el sector, dando inicio a su actividad productiva con la fabricación de envases metálicos. En 1991 expande sus procesos a la fabricación de envases plásticos. Además la empresa posee una bodega en la ciudad de Medellín.

A partir del año 2003 Van Leer cambia su razón social y se convierte en GREIF ENVASES DE COLOMBIA S.A. la empresa se encuentra certificada con la norma ISO 900

5.1.4 Perfil de la empresa

GREIF ENVASES DE COLOMBIA S.A. PLANTA CARTAGENA se dedica a la fabricación de envases plásticos con capacidad de 20 y 30 litros, y metálicos con capacidad de 20 a 210 litros para la industria agroquímica, química, alimenticia y lubricantes de la zona norte y parte de la zona antioqueña.

La planta Cartagena ubicada en la zona industrial de Mamonal cuenta en promedio con 60 trabajadores/mes de los cuales 21 son fijos o de planta y el resto de personal es suministrado o temporal. Tiene un área aproximada de 10.500 m² de los cuales el 70% está construido. La mayor parte de la tecnología utilizada proviene de diseños de la casa matriz en Holanda.

Cuenta además con los recursos necesarios, físicos y humanos (bodegas, maquinaria, personal entrenado y capacitado, laboratorio, taller de mantenimiento, patrones, etc.) que le permiten el desarrollo de las actividades mencionadas y además del corte de láminas y tapa/fondo de 55 galones para la planta de Bogotá.

5.1.5 Estructura Organizativa

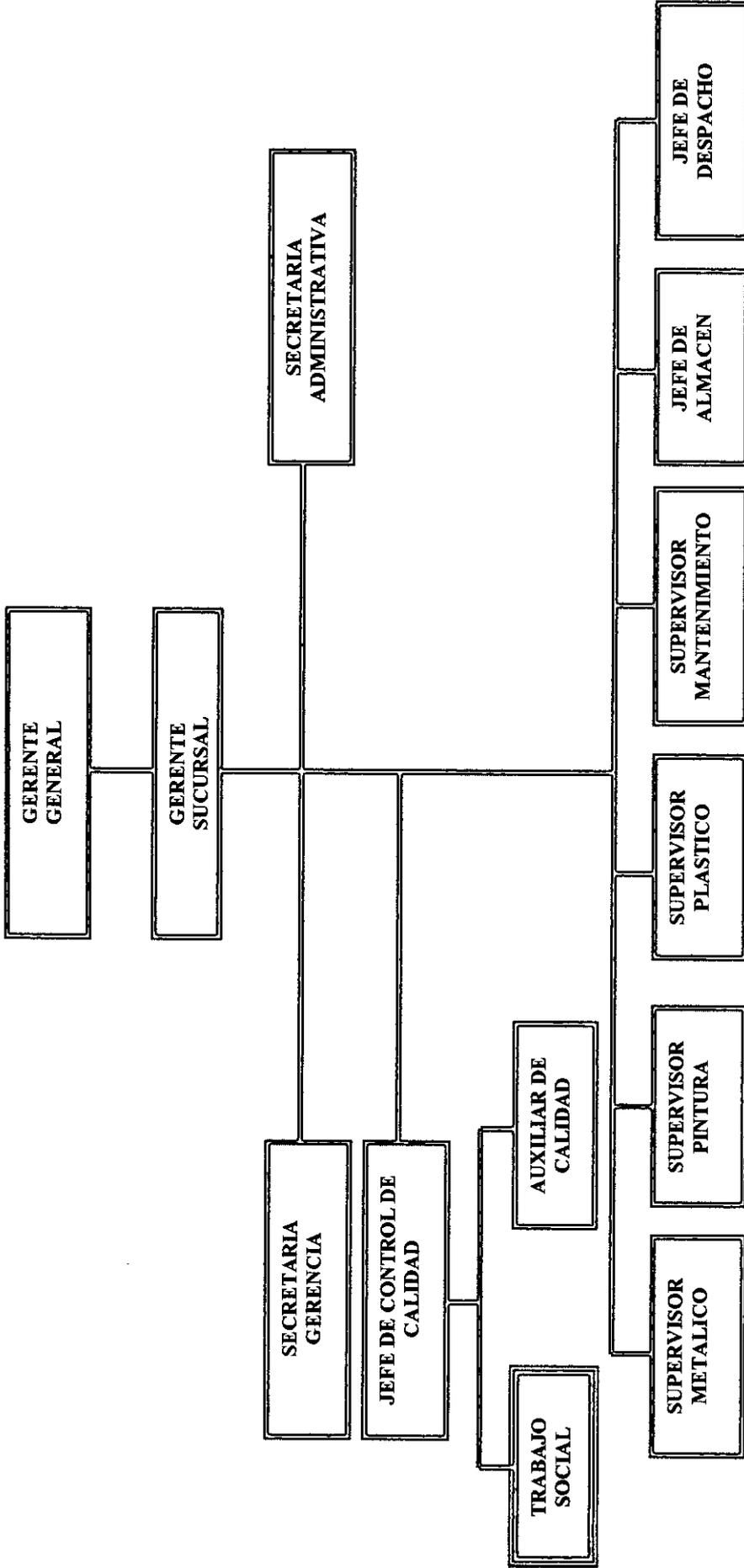
5.1.5.1 Misión

Ser reconocidos por la calidad, credibilidad y experiencia en todos los aspectos de nuestra organización.

5.1.5.2 Visión

Perseguir el permanente objetivo de mejorar en nuestras actividades, productos y servicios a través de la aplicación en todo el mundo de los principios QUARTET de calidad total.

5.1.5.3 Organigrama



5.1.6 Programas desarrollados

- ☞ Salud Ocupacional
- ☞ Desarrollo Humano
- ☞ Grupo familiar
- ☞ Calidad
- ☞ Gestión ambiental
- ☞ Buenas Prácticas de Manufactura/SOL

5.2 PROYECTO DE INTERVENCIÓN

ACTUALIZACIÓN E IMPLEMENTACION DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL PARA LA GENERACIÓN DE LA CULTURA DE PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS PROFESIONALES Y EL AUTOCUIDADO DE LA SALUD DE LOS EMPLEADOS DE GREIF ENVASES DE COLOMBIA PLANTA CARTAGENA 2002

5.2.1 Introducción

La modernización de los sistemas de producción y las transformaciones en las organizaciones del trabajo y la Seguridad Social hacen que la salud y el trabajo sean primordiales dentro del concepto de Calidad Total en los procesos productivos y en el producto teniendo como punto final básico para procurar la máxima calidad del equipo humano.

La Salud Ocupacional surge como ciencia que tiene por finalidad preservar y mejorar la salud física, mental y social de los trabajadores en los puestos de trabajo y en la empresa en general. Se concreta y desarrolla de manera específica en cada empresa y en cada puesto de trabajo a través del Programa de Salud Ocupacional en el que se cumplen 3 fases complementarias secuenciales, la programación, la ejecución y el proceso de evaluación, de una serie de recursos y acciones organizadas para identificar, intervenir y controlar los riesgos en el ambiente de trabajo.

5.2.2 Justificación

Pese a que en años anteriores la empresa en su afán de cumplir con las exigencias legales y con sus políticas organizacionales diseña un Programa de Salud Ocupacional que integra actividades como el control de riesgos del proceso productivo, control de los índices de accidentalidad, el ausentismo, entre otros aspectos inherentes a este tema, los resultados obtenidos con la implementación de este programa no cumplieron con las expectativas de la gerencia, ya que los intentos por lograr que los empleados se vincularan a las actividades de prevención de riesgos en muchos casos fueron infructuosos.

Es por esto que se da la necesidad de crear en los empleados, hábitos adecuados de trabajo en donde su seguridad y el cuidado de su salud sean concebidos como herramientas importantes para lograr su bienestar laboral, social y familiar.

La falta de una cultura de prevención y del autocuidado por parte de los trabajadores se convierten en factores importantes que justifican la intervención de la trabajadora social a través del proyecto de intervención que busca actualizar y operacionalizar las actividades del programa de Salud Ocupacional con el fin de que en ellos se despierte y se genere un estilo de vida laboral más sano y seguro.

5.2.3 Objetivos

5.2.3.1 Objetivo general

Crear en los trabajadores de Greif Envases de Colombia S.A. un estilo de vida en donde la prevención y el autocuidado de su salud sean las principales herramientas para el mejoramiento de su calidad de vida.

5.2.3.2 Objetivos Específicos

☞ Establecer canales de comunicación entre el área de Salud Ocupacional, bienestar sociolaboral y los trabajadores permitiendo con ello la operacionalización de acciones

encaminadas a la creación de una cultura de la prevención de riesgos profesionales y el autocuidado de la salud.

☞ Impulsar a través de procesos participativos la reflexión y el comprometimiento de los trabajadores frente a su seguridad y su salud.

5.2.4 Descripción del Problema

Luego de identificar la problemática y/o necesidades del colectivo laboral de la empresa a través del empalme realizado con la trabajadora social en prácticas, anterior a esta experiencia, y a partir de las inspecciones realizadas en la planta en general, se concluye que una de las principales problemáticas por las que atraviesan los empleados de GREIF es el desinterés y la visión equivocada de éstos sobre los comportamientos seguros de trabajo y la cultura de la prevención de riesgos profesionales; a lo cual se le suma la poca información que estos trabajadores manejan respecto a estos temas.

Con la intervención profesional se busca resolver la falta de una cultura de prevención y del autocuidado desde la alta gerencia hasta los operarios de procesos productivos debido a la carencia de un programa estructurado y fundamentado en Salud Ocupacional que guíe y genere cambios en los comportamientos inseguros de los trabajadores.

5.2.5 Población beneficiaria

El proyecto beneficiará a una población de 62 trabajadores que conforman la empresa en total, de los cuales 21 son trabajadores de planta y cumplen funciones operativas y administrativas y 41 restantes suministrados por la bolsa de empleo ASECO LTDA cumpliendo funciones técnicas y operativas.

5.2.6 Metodología

El proyecto estará coordinado específicamente por la Jefe de Aseguramiento de la calidad, quien apoya directamente el bienestar sociolaboral. Dicho proyecto se desarrolla bajo 3 fases, así:

↳ **1° Fase de Formación y educación**, en donde se plantea un programa de capacitación y entrenamiento acorde con las necesidades de los trabajadores. Con este se busca la apropiación por parte de los empleados de temas relacionados con la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

Así mismo, se realizarán ciclos de entrenamientos, tanto dentro como fuera del puesto de trabajo, lo que permite al trabajador un mayor y mejor conocimiento de los equipos y máquinas utilizadas en sus actividades laborales con el fin alcanzar un estado de seguridad en el desarrollo de sus tareas del día a día.

↳ **2° Fase de Seguimiento**, en la cual se monitorearán los programas de prevención implementados en la empresa y el programa de Salud Ocupacional. Con esto se busca controlar y plantear acciones correctivas ante los inconvenientes y necesidades que presente cada uno de estos programas.

La implementación de estos programas se hizo a través de la Asesoría de la ARP Colpatria (sede Bogotá) y con la coordinación del área de bienestar sociolaboral.

Dentro de estos programas tenemos:

↳ **Empresas sin accidentes**, el cual tiene dentro de sus objetivos la identificación y medición de riesgos que representen peligros para las personas, bienes, servicios, y medio ambiente de una instalación; así como también definir medidas de prevención y protección para evitar la ocurrencia de accidentes y disminuir sus consecuencias.

↳ **Programa Integral de Capacitación -PIC-**, cuyo objetivo es brindar conocimientos que apliquen a la prevención y control de los riesgos en los puestos de trabajo orientados a disminuir la accidentalidad laboral y la presencia de enfermedades profesionales en las empresas afiliadas a la ARP Colpatria.

↳ **Programa Buenas Prácticas de Manufactura**. El objetivo de este programa es buscar la mejor forma de fabricar un producto limpio y de excelente calidad para garantizar la satisfacción del cliente. Para el éxito de este programa es necesario el



desarrollo e implementación de normas de higiene, así como las actividades relacionadas con el programa de Salud Ocupacional como son los exámenes ocupacionales.

☞ **Programa de Seguridad, Orden y Limpieza**, que busca promover y desarrollar actividades de mejoramiento continuo en las áreas operativas y administrativas mediante la evaluación sistemática de indicadores relacionados con la seguridad, el orden y la limpieza en las instalaciones de la empresa en general.

☞ **Fase de Comunicación**. Con la cual se busca mantener la motivación e incitar la participación de los empleados en las actividades programadas, utilizando técnicas como los volantes, carteleras informativas, comunicados formativos y preventivos, proyección de videos relacionados con el tema.

5.2.7 Actividades

- ☞ Evaluación y análisis de inspecciones de seguridad (Anexo C)
- ☞ Actualización del panorama de riesgos (Anexo D)
- ☞ Identificación de actividades prioritarias
- ☞ Diseño del programa de Vigilancia Epidemiológica
- ☞ Diseño del programa de Medicina Preventiva
- ☞ Gestión para el fortalecimiento de Brigadas
- ☞ Gestión para la elaboración del plan de emergencia
- ☞ Investigación y análisis de accidentes de trabajo (Anexo B)
- ☞ Coordinación de reuniones con el Comité Paritario (Anexo E)
- ☞ Coordinación de entrada y salida de medicamentos (Anexo G)
- ☞ Realización de jornadas de salud (Semana de la Salud Ocupacional. Anexo F)
- ☞ Ejecución del programa BPM / SOL (Anexo F)
- ☞ Presentación de Videos de higiene y seguridad industrial
- ☞ Planificación y desarrollo de actividades formativas (Anexo H)
- ☞ Gestión de señalizaciones de seguridad e higiene
- ☞ Divulgación y promoción de actividades de Salud Ocupacional a través de carteleras y boletines informativos (Anexo I)

5.2.8 Recursos

☞ Humanos

- ☞ Coordinador general del Programa de Salud Ocupacional
- ☞ Trabajadora social
- ☞ Empleados
- ☞ Asesores de ARP

☞ Físicos

- ☞ Báscula
- ☞ Tensiómetro y estetoscopio
- ☞ Botiquín de primeros auxilios
- ☞ Camilla para movilizar heridos
- ☞ Archivador
- ☞ Oficina consultorio
- ☞ Papelería

5.3 EQUIPO DE INTERVENCIÓN

La responsabilidad de la sistematización de esta experiencia estaba a cargo de la Trabajador Social en año social, encargado de coordinar las actividades del Programa de Salud Ocupacional. Además, se contó con el apoyo de la coordinadora asignada por la Universidad, Jefe de Aseguramiento de la Calidad en la empresa, Representante legal a su vez del Programa de Salud Ocupacional, el apoyo de los asesores de ARP COLPATRIA y LIBERTY, asesores de las EPS Instituto de Seguro Social CAA Mamonal y HUMANA VIVIR y los miembros del comité paritario

6. CONTEXTO DE LA EXPERIENCIA

La experiencias se desarrolla en la empresa Greif Envases de Colombia S.A. planta Cartagena, ubicada en la zona industrial de Mamonal en el Km. 9, margen derecha de la carretera que conduce al corregimiento de Pasacaballos, Distrito Cartagena.

La población total de la planta es en la actualidad de 62 empleados, de los cuales el 33.8% se encuentran vinculados directamente a la empresa (fijos) y el 66.1% es personal suministrado por la bolsa de empleo ASECO LTDA.

De acuerdo a la distribución por sexo, en la empresa el personal que labora es en un 8.06 % mujer y el 91.9 % es de sexo masculino. En su mayoría está compuesta por personal con edades que oscilan entre los 24 y 55 año, de los cuales el 42 % son casados, el 13 % son solteros, el 3.2 % es separado y en una mayor proporción se encuentra los empleados en unión libre con 42.6 %.

Los datos generales de la distribución de los empleados en la empresa según el tipo de vinculación, sexo y estado civil se presentan en la siguiente tabla:

TABLA N° 1. DISTRIBUCIÓN SEGÚN TIPO DE VINCULACIÓN Y ESTADO CIVIL DE LOS EMPLEADOS DE GREIF ENVASES DE COLOMBIA S.A. PLANTA CATAGENA 2002

ÁREA	TIPO DE VINCULACIÓN	ESTADO CIVIL %				TOTAL
		C	SL	SP	U.L	
Administrativa	Fijo	17	1	*	3	31
Operativa	Temporales	9	7	1	24	41
TOTAL		26	8	1	27	62

Fuente: Datos obtenidos por La estudiante de Trabajo Social en prácticas.

TABLA N° 2. DISTRIBUCIÓN SEGÚN TIPO DE VINCULACIÓN Y SEXO DE LOS EMPLEADOS DE GREIF ENVASES DE COLOMBIA S.A. PLANTA CATAGENA 2002

ÁREA	TIPO DE VINCULACIÓN	SEXO		TOTAL
		M	F	
Administrativa	Fijo	17	4	31
Operativa	Temporales	40	1	41
TOTAL		57	5	62

Fuente: Datos obtenidos por La estudiante de Trabajo Social en prácticas.

Dentro del contexto laboral los empleados desempeñan sus funciones en el siguiente horario:

Administración: lunes a viernes de 7:00 a.m. a 4:10 p.m.

Operarios: lunes a viernes de 7:00 a.m. a 4:10 p.m. y sábados de 7:00 a.m. a 2:30 p.m.

Operarios de máquinas sopladoras e inyectora: trabajan en turnos de 12 horas, divididos en tres turnos por tres operarios, designados así:

1° turno: de 7:00 a.m. a 7:00 p.m. durante dos días consecutivos

2° turno: de 7:00 a.m. a 7:00 p.m. durante dos días consecutivos

3° turno: descanso durante dos días consecutivos

7. ANÁLISIS Y RECUPERACION DE LA EXPERIENCIA

El proceso de sistematización da inicio con el reconocimiento del entorno institucional a partir de un diagnóstico resultante de una serie de actividades coordinadas y fuentes documentales tanto primario como secundario, la evaluación con los supervisores de áreas y la actualización del panorama de riesgo realizado con la asesoría de la ARP Colpatría.

Luego de obtener esta información se planean las actividades que se desarrollarán en el proyecto de gestión, tomando como actividad prioritaria la puesta en marcha del programa de capacitación y entrenamiento en el cual se desarrollan temas como "la importancia de la salud ocupacional para el trabajo seguro", "el cuidado de las manos durante la jornada laboral", "Protección respiratoria", "primeros auxilios", entre otras. La coordinación de estas actividades estuvo a cargo de la trabajadora social con la asesoría de la ARP.

Las capacitaciones fueron programadas con una duración de 2 horas quincenales, dividiendo por grupos a los asistentes, con lo que se pretendía no producir ningún tipo de alteración en el proceso productivo de la planta.

En cuanto a los resultados del programa de capacitación, en un principio la asistencia a los talleres o conversatorios programados era mínima, debido a la poca importancia que los empleados, principalmente los jefes de área, manifestaban frente a este tipo de actividades. Posteriormente el número de participantes fue aumentando, lo que indicó el inicio de un cambio de mentalidad sobre la pertinencia de la realización de actividades que permitieran afianzar los conocimientos de los empleados en temas específicos y relacionados con su desempeño laboral.

Otra acción desarrollada en la intervención profesional en GREIF ENVASES DE COLOMBIA fue la puesta en marcha de uno de los programas preventivos que decidió implementar la gerencia, el Programa de Buenas Prácticas de Manufactura -BPM-, con el objeto de buscar mejorar la fabricación de sus productos de una forma más higiénica y garantizar la satisfacción de sus clientes. Este programa fue diseñado para ser ejecutado permanentemente en todas las zonas de la empresa, tanto en las áreas de producción como en las de administración.

Pese a que la gerencia, trasciende la importancia de este programa a la satisfacción de las necesidades de sus clientes, cabe destacar que para el cumplimiento de este objetivo fue necesario contar con trabajadores que manejen el concepto de higiene, seguridad, orden y limpieza, lo que se materializó a través del Programa SOL (Seguridad, Orden y Limpieza), programa con el cual se busca alcanzar condiciones de trabajo más seguras bajo un ambiente de orden y limpieza que permitan una buena presentación de los diferentes puestos de trabajo, el bienestar del personal y la calidad de los productos.

Durante el desarrollo de este programa se destaca la participación activa y el compromiso adquirido por los trabajadores, lo cual se evidencia en el interés que éstos manifiestan al mantener sus puestos de trabajo siempre limpios, la conformación de brigadas de aseo por áreas, las cuales se rotaban semanalmente para realizar las jornadas de aseo en cada una de ellas. Así mismo, esta participación fue muy notoria al organizar grupos de trabajo o comités BPM/SOL cuyo principal objetivo consiste en ser vigilantes del cumplimiento de las normas generales del programa en mención.

Dentro de los mecanismos utilizados para incitar la participación y el compromiso de los empleados se destaca la implementación de la Tarjeta Stop (Ver anexo F), con la cual, a través de inspecciones o auditorias realizadas en las diferentes áreas por los mismos trabajadores organizados, se buscaba identificar las situaciones de inconformidad en cuanto a su seguridad, higiene y el orden en las áreas inspeccionadas, planteando siempre acciones correctivas para mejorar estas situaciones.

El éxito de esta actividad se evidencia partiendo de que en principio fue necesario el asesoramiento de los empleados por parte de la trabajadora social para la realización de las inspecciones y posteriormente fueron los mismos trabajadores los encargados de vigilar para que se cumpliera el cronograma elaborado para llevar a cabo esta actividad, lo que indica que se pudo lograr despertar el interés de los trabajadores y que éstos se

apropiaran de los procedimientos adecuados para la realización de las inspecciones y su importancia como herramienta para la búsqueda de mejores condiciones de trabajo.

Por otra parte, dentro del Programa de Salud Ocupacional, los exámenes ocupacionales juegan un papel muy importante porque es a partir de éstos que se pueden prevenir y controlar la presencia de enfermedades profesionales. En este sentido, y como otra de sus funciones, la labor de la trabajadora social fue muy notoria, pues a partir de la realización de jornadas de salud se pudo identificar y hacer seguimiento a aquellos empleados que presentaban anomalías en su salud, remitiéndolos a las respectivas EPSs y ARPs a las cuales se encontraban afiliados.

En general, durante la intervención profesional en el Programa de Salud Ocupacional de la empresa GREIF ENVASES DE COLOMBIA S.A. PLANTA CARTAGENA se obtuvieron resultados positivos, pese al surgimiento de obstáculos y limitaciones relacionadas específicamente con el personal de planta o fijo, ya que estos, dado el tiempo que llevan laborando en la empresa, han adquirido hábitos y conductas inadecuadas de trabajo.

En cuanto al proceso de retroalimentación entre teoría y práctica que se dio a lo largo de la sistematización de la experiencia, este permite que los componentes que surgen como la intervención profesional, los procesos sociales generados, entre otros, aporten elementos metodológicos para los profesionales del área social interesados en intervenir en la transformación del ámbito socio - empresarial

Las distintas acciones del trabajador social durante su intervención en la empresa estuvieron orientadas a la búsqueda de un mejoramiento integral de los trabajadores, promoviendo en ellos la necesidad de alcanzar y mantener un desarrollo personal y laboral que se reflejara no solo en la satisfacción del empleado mismo, sino también el las exigencias de la empresa en general.



7.1 SALUD OCUPACIONAL

El objetivo específico de la salud ocupacional es buscar promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, mediante la prevención de alteraciones de la salud derivadas de las condiciones del trabajo, así como de la protección específica de los trabajadores contra los riesgos resultantes de agentes nocivos, la ubicación y mantenimiento de los trabajadores en el medio laboral apto a sus condiciones físicas y psicológicas.

El cumplimiento de este objetivo no solo se logra con el establecimiento de políticas claras en cuanto a la protección de la seguridad y salud de los empleados, sino que además se hace necesario lograr cambios de mentalidad y actitud en estos con relación a las prácticas seguras de trabajo y el autocuidado de la salud.

☞ Cambios de actitud:

Se ha evidenciado que las causas de accidentalidad más comunes en el ámbito laboral no se deben solo a condiciones físicas del ambiente de trabajo, más bien estos son ocasionados por la conducta, muchas veces inadecuadas de los empleados.

Los cambios de actitud, aunque son procesos lentos, ya que se relacionan con el aspecto psicológico y social de las personas (personalidad, carácter, nivel educativo, entre otros), se alcanzan a través de la motivación constante y la programación de actividades educacionales que permitan desarrollar en los empleados una actitud crítica frente a su realidad socio – laboral.

“Se entiende por accidente de trabajo a todo aquel acontecimiento que, ocurrido en el ambiente laboral, haya producido lesiones personales, encierra una potencialidad de haberlas producido e incluso se admite la existencia de accidentes que no producen ningún tipo de consecuencia, siempre y cuando hayan encerrado una potencialidad de producirlas”¹³

¹³ RODRIGEZ C, Luis Felipe. Documento de Gerencia de Programas de Salud Ocupacional. Universidad Nacional de Colombia. Santa Fe de Bogotá, 1998.

Los índices de accidentalidad y de ausentismo presentados durante la puesta en marcha del proyecto de actualización del Programa de Salud Ocupacional, lograron ser disminuidos, lo que se debió en gran parte a la implementación de técnicas de control en el uso de Elementos de Protección Personal y orden y aseo de los diferentes puestos de trabajo, lo que en suma logró generar en los empleados la adopción de mejores hábitos y prácticas de trabajo.

7.2 PROCESOS SOCIALES GENERADOS

↳ **Motivación:** La motivación está constituida por todos los factores capaces de provocar, mantener y dirigir, la conducta hacia un individuo, es la fuerza que estimula a una persona a hacer algo. La gente se motiva por sus deseos o por las necesidades que percibe.

La motivación del personal se constituye en un medio importante para apuntalar el desarrollo personal de los trabajadores y por ende, mejorar la productividad en la empresa. El reto en la implementación de programas y proyectos sociales al interior de la empresa consiste en motivar al colectivo laboral para que produzcan los resultados deseados, con eficacia, calidad e innovación, así como con satisfacción y compromiso.

Para mantener tal grado de compromiso y esfuerzo, se hace necesario valorar adecuadamente la cooperación de sus miembros, estableciendo mecanismos que permitan disponer de una fuerza de trabajo suficiente motivada para un desempeño eficiente y eficaz. En este sentido la motivación es un elemento importante para generar, mantener, modificar o cambiar actitudes y comportamientos en los trabajadores que posibiliten el mejoramiento de su calidad de vida, dentro y fuera de su actividad laboral.

A través de los siguientes mecanismos se pudo lograr la motivación permanente de los trabajadores durante el proyecto de intervención:

↳ Mejorando la percepción a los riesgos, involucrando al personal en evaluaciones de riesgo, y dando difusión de los accidentes ocurridos.

- ☞ Corrigiendo todos aquellos obstáculos reportados que puedan hacer el trabajo inseguro.
- ☞ Definiendo un compromiso claro de cada uno con la seguridad.
- ☞ Involucrando al personal en las mejoras de seguridad.

☞ **Educación Formación:** Una forma de motivar a los empleados es a través de la programación de cursos de capacitación para el perfeccionamiento de las habilidades o de entrenamiento para el desarrollo de habilidades complementarias nuevas.

Los procesos de educación-formación cumplen un papel importante en la búsqueda de los objetivos de los programas desarrollados al interior de la empresa, pues a partir de estos se brindan las herramientas necesarias para que los trabajadores desarrollen sus capacidades y potencialidades, generando con esto cambios positivos en su ambiente personal, social y laboral.

☞ **Liderazgo:** Toda organización, debido a los continuos cambios sociales, es dinámica y está en constante evolución.

Es así que surge la necesidad de que existan en el interior de estas empresas personas con actitud de líderes no sólo en las áreas administrativas, sino y de mucha importancia, personas que se ubican en las áreas operativas o productivas, pues es allí donde los cambios repercuten con mucha más fuerza.

Al interior de la empresa se establecen diferentes programas que buscan alcanzar una mayor productividad y competitividad en el sector económico de la sociedad, pero estos no logran sus objetivos sin que de ellos se apropien los empleados, cumpliendo conscientemente con todas y cada una de las actividades diseñadas par el logro de las metas propuestas.

En este proceso de intervención el liderazgo se evidencia a través del empoderamiento de las funciones y tareas que a cada empleado le es asignada dentro del programa en el cual participa.

↳ **Participación:** la participación guarda una estrecha relación con las oportunidades profesionales, colectivas y técnicas que el entorno ofrece.

Las personas deciden participar en un proyecto común cuando:

☞ Disponen de los medios personales necesarios, por ejemplo, confianza hacia la organización, hacia los mandos y el suficiente conocimiento de éstos.

☞ Observan las ventajas que hay en hacerlo, por ejemplo, un mayor reconocimiento, económico o social.

☞ Las estructuras técnicas se adaptan a ello, en el sentido de que flexibilizan el funcionamiento del proyecto o la tarea.

☞ La organización lo permite. En primer lugar, hay un criterio de talla. Si para un mismo trabajo hay demasiado personal dedicado a ello, será inútil reclamar la implicación individual.

La participación de los trabajadores constituye uno de los principales instrumentos para poder desarrollar con mayor eficacia la labor preventiva. Los medios de participación son:

☞ El derecho de información.

☞ El derecho de consulta.

☞ El derecho de cogestión.

7.3 ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS

Para muchos es sabido que el Trabajo Social no cuenta con un marco de referencia conceptual propio, que son muchas las disciplinas que han hecho sus aportes para enriquecer la práctica profesional del Trabajo Social. Es a partir de estos aportes y de la realidad social donde se interviene como se han dado algunos avances en la estructuración de enfoques metodológicos pertinentes a la acción profesional.

Cabe anotar que cualquier modelo que se intente y que se quiera que sea instrumento eficaz para la acción, no puede discutirse y elaborarse desligado de una concepción teórica analítica que nos permita la aplicación de los fenómenos y procesos frente a los cuales actúan las estrategias metodológicas como un medio de entender la realidad a la luz una teoría determinada, con el propósito de conocer la realidad para poder actuar sobre ella.

La construcción de un modelo metodológico se plantea en tres momentos o instancias: la investigación, la acción y la evaluación; éstos no deben entenderse como etapas opuestas, sino que en un mismo proceso, cada uno de los momentos asume una importancia relativa con relación al grado de conocimiento que sobre la realidad particular se tenga, y que de acuerdo a este conocimiento se pueda programar tareas de investigación e intervención de acuerdo al campo en que se opere y los fenómenos sociales con los que se trabaje, manteniendo una constante revisión reflexiva de las tareas realizadas para conocer el alcance y las limitaciones observadas y así poder orientar las futuras acciones

“Entendemos la metodología como la coherencia entre los distintos momentos de una acción intencionada. Una vez diagnosticada la realidad y se fijen los objetivos de cambio, las acciones por realizar (las técnicas a implementar) no serán dejadas al azar, sino que deberán escogerse aquellas que precisamente posibiliten el tránsito de esa realidad”¹⁴

Los momentos básicos en un modelo metodológico son:

☞ El primer momento llamado **reconocimiento de la realidad (diagnóstico)**, tiene como aspecto central el conocimiento científico de la realidad, sin descuidar en ningún momento la acción con los grupos de regencia.

☞ El segundo momento es llamado de **acción**. En este se destaca como aspecto más importante la acción propiamente dicha.

¹⁴ MARRONI, Maria. Teoría de la Intervención Social en Trabajo Social. Universidad de Costa Rica. Brasil, 1974.

☞ El tercer momento es la **evaluación**, elemento presente en toda la actividad y tiene como objetivo ver los logros y dificultades a fin de ir recuperando los fracasos y convertirlos en logros.

La evaluación servirá para el proceso de retroalimentación, necesaria para un mayor enfoque cualitativo de los fundamentos teórico-prácticos del quehacer profesional.

Desde esta concepción, el modelo metodológico implica una estrecha relación teórico-práctica que conduzca a la coherencia de objetivos en materia de investigación y la acción, visualizados los momentos anteriormente expuestos como parte indispensable de un mismo proceso que percibe la formación profesional, bajo un proceso que conjugue el conocer y el hacer para actuar en la realidad concreta en que se inserte el Trabajador Social.

Teniendo en cuenta lo anterior, y para hacer posible la recuperación conceptual de la experiencia práctica en el campo empresarial, se hace necesario estructurar un modelo metodológico que apunte a que los resultados alcanzados reflejen su importancia y finalidad de aplicación en las actividades desarrolladas.

La implementación de este modelo metodológico inicia con el primer momento, a través de la identificación inicial de la institución, sus políticas, programas y en especial la población sobre la cual y con la cual se va a actuar; así como también se debe tener claridad sobre los objetivos y metas de su intervención profesional.

Luego de este reconocimiento de la organización a través de la implementación de estrategias y técnicas como la observación, encuestas, inspecciones, entrevistas se inicia el momento de la acción, donde el trabajador social asume el compromiso de trabajar concientemente con y para los empleados. En esta etapa o momento se utilizan estrategias de intervención como son los programas de capacitación, formación y entrenamiento, los grupos de referencia o de trabajo, espacios lúdico-recreativos, carteleras y boletines informativos, entre otras. Todas estas estrategias están encaminadas a generar procesos transformativos al interior de la empresa.

El momento de la evaluación, se refleja a través de los cambios de comportamiento y la actitud que asumen los empleados frente a su seguridad. Esta etapa se da a lo largo de todo el proceso y se evidencia a través de la aplicación de una guía de observación, en la

que se busca identificar entre otros aspectos: utilización de elementos de protección, estado de limpieza o desorden del puesto de trabajo, condiciones ergonómicas de los puestos de trabajo. Así, otra técnica utilizada para realizar el proceso de evaluación se constituye en los índices de accidentalidad que se evaluaban periódicamente y los reportes de ausentismo.

7.4 INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL

Durante el proceso de intervención del trabajador social, este desarrolla todas sus destrezas y conocimientos, convirtiéndose en un actor importante dentro de la dinámica de transformación de la organización a la cual se vincule.

En este orden de ideas el trabajador social debe conjugar una serie de aspectos y criterios con el propósito de hacer que su acción social trascienda hacia la valoración de su intervención. Dentro de los aspectos que determinan la pertinencia del profesional de trabajo social en el ámbito empresarial se destacan los roles que desempeña, la gestión social que desarrolla y la interdisciplinariedad.

Dentro del **rol del trabajador social** en el ámbito socio-empresarial se destacan:

Identificador de Situaciones:

-  Identificar situaciones problemáticas sociales al interior de la organización.
-  Ofrecer alternativas de solución frente a los problemas identificados.
-  Identificar recursos que puedan ser de ayuda en la solución de los problemas.

Intermediario:

-  Relacionar al individuo con los servicios que la organización ofrece.
-  Asegurar que obtengan efectivamente los servicios brindados.

 **Evaluador:**

-  Relacionar y hacer uso apropiado de información obtenida.
-  Ponderar las situaciones problema que se presentan.
-  Definir alternativas de acción.
-  Tomar decisiones para la acción.

 **Asesor:**

-  Orientar al empleado en la consecución de sus objetivos laborales.
-  Orientar al personal vinculado a los programas desarrollados en la organización.

 **Modificador de Conducta o Agente de Cambio:** Usar diferentes modalidades de intervención para modificar conducta, tales como consejería, modificación de conducta y la implementación de programas de formación y capacitación

 **Consultor:** Ayudar a otros individuos o grupos de la organización a aumentar sus destrezas y habilidades para resolver los problemas de la empresa.

 **Planificador:** Ayudar a los individuos de una empresa a desarrollar programas sociales que den respuesta a la necesidades propias de la cultura organizacional.

 **Proveedor:** Ofrecer servicios de sostén. Ejemplo: servicios de protección y cuidado

 **Investigador:** Recopilar y analizar datos para tomar decisiones.

 **Administrador:** Llevar a cabo las actividades relacionadas con la planificación y ejecución de un programa.

 **Movilizador:**

-  Ayuda a utilizar más efectivamente los servicios existentes y a poner a los individuos y grupos en contacto con los servicios.
-  Permite que los individuos y grupos conozcan estrategias que les permitan alcanzar los servicios.

Otro aspecto importante a tener en cuenta para el éxito de la intervención del profesional en Trabajo Social en el ámbito laboral tienen que ver con la **interdisciplinariedad**, pues esta le permite al trabajador social potencializar su ejercicio profesional y articular desde su concepción social los aportes que las diferentes disciplinas le brindan en procura de un mejor uso de los recursos disponibles.

La salud ocupacional requiere la interdisciplinariedad para identificar eficazmente los riesgos existentes en cada área de trabajo, estudiar desde diferentes puntos de vista acciones correctivas a situaciones que suelen presentarse y que están afectando la seguridad de los trabajadores.

Observar desde diferentes ópticas una situación permite generar propuestas desde diferentes ángulos de acción, mayor eficacia y eficiencia a la hora de resolver los problemas, descentralizar el trabajo, definir responsables y establecer compromisos.

El trabajo integrado de disciplinas bajo un enfoque interdisciplinario busca un real impacto en la calidad de vida de los trabajadores, por lo cual es imprescindible el trabajo en equipo con todos aquellos involucrados y comprometidos para obtener excelentes resultados.

La articulación de esta interdisciplinariedad se materializa al momento de poner al servicio del personal todas aquellas instituciones que de una u otra forma prestan sus servicios en procura de dar respuesta a las necesidades de las mismas. Es aquí donde la **gestión interinstitucional** es fundamental a la hora de poner en marcha los programas o proyectos encaminados a mejorar la salud física, mental y social de los individuos en la organización, pues con el trabajo conjunto de ARP, EPS, IPS, SENA y otras instituciones se pudieron alcanzar los objetivos planteados al inicio de la intervención profesional en la empresa.

RECUPERACIÓN DE LA EXPERIENCIA

FASE	OBJETIVO	ACTIVIDAD	ACTORES	ROL DEL TRABAJADOR SOCIAL	ACCIONES DEL TRABAJADOR SOCIAL
INICIA	Identificar y establecer las actividades a realizar en el programa de Salud Ocupacional	Diseño del cronograma de Salud Ocupacional 2002	<ul style="list-style-type: none"> * Trabajador Social * ARP * Coordinador del P.S.O. 	<ul style="list-style-type: none"> * coordinador * Promotor * Identificador de acciones 	<ul style="list-style-type: none"> * Organización de actividades en orden cronológico * comunicación del cronograma al COPASO * Identificación de acciones de intervención en Salud Ocupacional
ACCIÓN	Implementar las acciones encaminadas a preservar la salud física y mental de los trabajadores en sus puestos de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> * Inspección de áreas de trabajo * Investigación de accidentes * Implementación del Programa de Seguridad Orden y Limpieza (SOL) * Jornadas formativas y de salud * Reuniones COPASO * Implementación del Programa BPM/SOL 	<ul style="list-style-type: none"> * Trabajadora Social * COPASO * ARP * EPS 	<ul style="list-style-type: none"> * Facilitador * coordinador * motivador 	<ul style="list-style-type: none"> * Diseño de instrumento para registrar información de riesgos * Inspecciones de seguridad asesoradas por la ARP * Revisión de índices de ausentismo * Divulgación del Programa de S.O. * Gestión interinstitucional * Promoción permanente de actividades de S. O. en carteleras y boletines informativos
EVALUACIÓN	Determinar la pertinencia de las acciones realizadas en la intervención profesional	<ul style="list-style-type: none"> * Análisis de los índices de accidentalidad y ausentismo * Aplicación de guía de observación de los puestos de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> * Trabajadora Social 	<ul style="list-style-type: none"> * Evaluador * Gestor * Investigador 	<ul style="list-style-type: none"> * Diseño de instrumentos para registro de información. * Revisión de los Índices de accidentalidad y de ausentismo * Inspecciones
SISTEMATIZACIÓN	Analizar e interpretar los resultados obtenidos en la intervención para el aporte de nuevos conceptos y metodologías al ejercicio profesional	<ul style="list-style-type: none"> * Construcción del objeto de sistematización * Diseño y aplicación de instrumentos y técnicas de registro * Análisis e interpretación de los resultados * Conclusiones y recomendaciones * Comunicación de la experiencia 	<ul style="list-style-type: none"> Trabajadora Social 	<ul style="list-style-type: none"> * Gestor * Evaluador * Comunicador 	<ul style="list-style-type: none"> * Abordaje del objeto de sistematización * Documentación teórica de temas concernientes al objeto de sistematización * Ejecución de actividades programadas * Aplicación de instrumentos de Recolección de información * Elaboración de informe final

8 EVALUACIÓN DE LA EXPERIENCIA

La evaluación como proceso constante de retroalimentación en el quehacer profesional del trabajo social, permite redireccionar las acciones planteadas hacia la consecución de mejores resultados.

Para que el trabajador social se involucre de manera real en la el área de Salud Ocupacional y sus acciones tengan los efectos esperados se necesita adquirir un conocimiento previo de la legislación y la documentación existente sobre esta área.

La salud Ocupacional brinda elementos valiosos al trabajador social para la formulación de acciones que promuevan el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores, por lo cual se crea un vínculo de reciprocidad entre estas dos ciencias sociales, dado a los objetivos que ambas buscan y los resultados que pueden producir con su gestión.

A continuación se exponen los resultados obtenidos durante la intervención del trabajador social en la empresa GREIF ENVASES DE COLOMBIA.

- ✓ Se generaron procesos sociales como el liderazgo y la participación en la apropiación de conductas y actitudes que se reflejan en un mejoramiento continuo de las condiciones laborales y sociales de los individuos.
- ✓ Se incitó la generación de procesos efectivos de reflexión y comunicación que permiten un mejor y mayor dinamismo de los empleados y de la organización en general.
- ✓ Movilización de los objetivos y políticas sociales hacia la satisfacción de los individuos involucrados a la empresa.
- ✓ Fortalecimiento del bienestar social y en especial del ocupacional.

- ✓ Motivación permanente en los procesos generados a través de las estrategias y técnicas implementadas.

8.1 LIMITES Y ALCANCES

PROGRAMA DE INTEVENCIÓN		PROCESO DE SISTEMATIZACIÓN	
LIMITES	ALCANCES	LIMITES	ALCANCES
<p>*Poco tiempo para el desarrollo de las actividades programadas</p> <p>*Predisposición de algunos trabajadores para la participación en actividades programadas.</p> <p>*Poco compromiso de algunos jefes de área en el cumplimiento de actividades.</p>	<p>* Compromiso de la gerencia</p> <p>* Satisfacción de beneficios recibidos en cuanto a salud ocupacional</p> <p>* Proyección de las actividades en todas las secciones o áreas.</p>	<p>* Poco tiempo para el desarrollo del proyecto de sistematización debido al cumplimiento de las actividades del programa de intervención</p>	<p>* Toma de conciencia de la importancia de la sistematización</p>

8.2 ACIERTOS Y ERRORES

"Los aciertos y errores en la investigación acción estarán determinados en parte por la articulación teórica-metodológica que se asuma frente a la realidad social concreta"¹⁵

PROGRAMA DE INTERVENCIÓN		PROCESO DE SISTEMATIZACIÓN	
ACIERTOS	ERRORES	ACIERTOS	ERRORES
* Generar espacios de participación activa de los empleados * Apoyo interdisciplinario en la ejecución de actividades * Apoyo de referentes teóricos	* coordinación de actividades en etapas de alta producción	* Manejo de conceptos de investigación y sistematización * Construcción de referentes teóricos a partir de la realidad intervenida	* Dificultad en la aplicación de instrumentos

¹⁵ MARRONI. Op. Cit. Pág. 56.

8.3 FACILITADORES, OBSTACULIZADORES Y TENSIONES

	PROYECTO DE GESTIÓN	PROYECTO DE SISTEMATIZACIÓN
FACILITADORES	<ul style="list-style-type: none"> * Interés de la gerencia * Exigencia de las Condiciones contextuales acorde a la necesidad de implementación del programa * Aceptación y reconocimiento de la trabajadora social por parte de los miembros de la organización * Apoyo interinstitucional * Existencia de programas y políticas sociales establecidas 	<ul style="list-style-type: none"> * Disposición de los recursos logísticos y locativos pertinentes
OBSTACULIZADORES	<ul style="list-style-type: none"> * Poca participación del personal fijo, debido a las viejas costumbres de épocas pasadas 	<ul style="list-style-type: none"> * Poca tiempo para la realización del proyecto por las actividades a desarrollar en la empresa
TENSIONES	<ul style="list-style-type: none"> * Aumento de la productividad * Poca tiempo para el desarrollo de actividades 	<ul style="list-style-type: none"> * Aumento de la productividad

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Desde el surgimiento del trabajo social se han establecido diferentes campos de acción o intervención profesional. Estos campos han estado enmarcados en el trabajo con grupos comunitarios, familias, jóvenes, población infantil, mujer, entre otros.

Las exigencias de la sociedad, debido a los cambios sufridos en la misma (políticos, económicos, sociales y culturales), han orientado la acción del trabajador social a nuevos campos de intervención; tal es el caso de la acción profesional en el ámbito empresarial, donde el principal objetivo de esta acción ha sido velar por garantizar las mejores condiciones laborales, personales y sociales de las personas vinculadas a las empresas.

En su accionar en el campo laboral, el trabajador social está llamado a ser un gestor, motivador, dinamizador y canalizador de recursos, especialmente del talento humano, valorando sus capacidades y potencialidades desde un enfoque de gestión social.

Con este enfoque, el reto del trabajador social es hacer que un grupo de individuos que poseen capacidades y disposiciones distintas, puedan coordinarse en una actividad cooperativa, que teniendo sus propias personalidades, distintas a la de sus integrantes, no anule las personalidades individuales, sino que por el contrario las haga mejores. El resultado de esa actividad representa el éxito para la empresa y la satisfacción humana para las personas.

El éxito productivo de cualquier empresa, además de estar determinado por el desarrollo tecnológico y el desempeño de las personas, se determina también por la motivación proveniente de los efectos de las condiciones físicas, las necesidades de los individuos y de las condiciones sociales. La organización guarda una estrecha relación con el medio ambiente físico, social, económico, político y cultural, los cuales influyen en mayor o

menor grado a través de la interacción con los mismos.

Es importante tener claro que la organización no solo se enmarca en los aspectos internos propios de la misma, sino que en esta convergen e inciden todos aquellos factores externos, que tienen que ver con el entorno en el cual se desarrollan, y que en definitiva son estos factores los que repercuten enérgicamente sobre los miembros de la organización.

En medio de esta convergencia de factores sociales como la tendencia a la sistematización (Internet, redes de comunicación), nuevas legislaciones, instituciones sociales relacionadas con la salud, vivienda, educación, entre otras, es preciso que el trabajador social no relegue la importancia del empleado como pieza fundamental en el éxito de la organización; por el contrario, este debe orientar toda esta nueva tecnología hacia el mejoramiento de la calidad de vida, talento humano y laboral de todos y cada una de las personas, garantizando sus derechos y su desarrollo integral sin ir en contra de las políticas institucionales.

Para lograr que las oportunidades brindadas por la interacción entre las características internas de la empresa (talento humano, políticas y servicios que presta), y las condiciones externas a la misma (programas institucionales de capacitación laboral, nuevas tendencias en tecnologías, reglamentaciones laborales y de salud), es necesario que el trabajador social asuma los procesos formativos como una de las herramientas básicas en su acción profesional, pues es a partir de dichos procesos como se pueden generar cambios de actitud en las personas.

Es necesario que planee y ejecute programas de formación con un previo análisis empresarial que determine las necesidades generales y particulares de la organización, sus políticas en torno a la formación; así como también se debe tener conocimiento sobre el empleado y su puesto de trabajo y sus falencias a nivel laboral, físico y personal. Dichos programas deben ser novedosos y dinámicos, apoyándose en técnicas pedagógicas como diapositivas, cintas de video, folletos, entre otros medios de enseñanza que estimulen una mayor disposición, motivación y participación de las personas vinculadas a la organización.

En este sentido la creatividad y la innovación son otras de las cualidades que el trabajador social debe desarrollar ampliamente, adoptando y adaptando estrategias metodológicas

(formas de evaluación, grupos de trabajo, comunicación de información por medio de carteleras y boletines informativos, asesorías) novedosas que le permitan la consecución de los objetivos que se plantea en la planeación de programas y/o proyectos que propendan por el bienestar integral de los trabajadores.

En el caso de la intervención del profesional en Programas de Salud Ocupacional, es precisamente en donde este debe cumplir un papel de trascendencia en la transformación de la organización, pues es a partir de los procesos formativos como se puede lograr que las personas que hacen parte del colectivo laboral, asuman su seguridad, salud e integridad mental y socio afectiva como un compromiso y responsabilidad personal y no como una simple obligación más, así como lo han venido asumiendo a lo largo de toda su trayectoria laboral.

Para lograr que la intervención del trabajador social en el ámbito empresarial esté acorde a las necesidades y exigencias de la organización es necesario tener una clara visión de lo que requiere éste trabajador social desde su ejercicio profesional (práctica) y desde lo académico:

El trabajador Social desde la práctica requiere:

- ☞ Ayudar a las personas a ampliar y utilizar más efectivamente sus mecanismos para la solución de problemas y el manejo de las tensiones de la vida diaria.
- ☞ Establecer puntos de enlace entre las personas y los sistemas de recursos.
- ☞ Facilitar la interacción y modificar y construir nuevas relaciones entre las personas y los recursos previstos por la organización.
- ☞ Incitar la participación de los beneficiarios de la acción. Que estos se conviertan en actores principales de su transformación, y así el equipo institucional obtenga beneficios de los grupos sociales a los cuales se orientan los programas o proyectos de acción.
- ☞ Contribuir al desarrollo y modificación de las política organizacionales.

☞ Basar su acción profesional en un análisis constante de la situación social y del contexto en el cual intervenga.

☞ Constituirse en agentes de control social.

El trabajador social desde la academia requiere:

📖 Asumir la apropiación de argumentos teóricos como una herramienta para que el profesional conozca y actúe en la problemática de las contradicciones sociales de una formación históricamente determinada.

📖 Actuar en la realidad misma, estudiando en profundidad los fenómenos, procesos y hechos sociales, posibilitando que el conocimiento extraído de la realidad, no sea estático y parcial, sino que le permita el desarrollo y movimientos de dichos fenómenos. Solo así podrá llegar a definir si este es un instrumento al servicio de la acción transformadora que realiza.

📖 Ampliar la perspectiva de los centros de formación del trabajador social, abordando conceptos teóricos y legales relacionados con salud ocupacional, manejo de recurso humano, calidad, entre otros aspectos necesarios para una mejor intervención del profesional de trabajo social.

BIBLIOGRAFIA

-  CARVAJAL BURBANO, Arizaldo. Apuntes para la Sistematización de Experiencias. Universidad del Valle. Serie 3. Cali, 1999.
-  MARTINEZ PARDO, Luz Patricia y ARTEAGA URQUIJO, Patricia. Gestión Social del Talento Humano. Ed. Antropos Ltda. Santa Fe de Bogotá. 2000.
-  BRUNET, Luc El clima laboral de las organizaciones. Ed. Trillas. Primera Edición México, 1987
-  RODRIGUEZ C, Luis Felipe. Documento de Gerencia de Programas de Salud Ocupacional. Universidad Nacional de Colombia. Santa Fe de Bogotá, 1998
-  ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. Informe de las condiciones de salud en América Latina, 1999.
-  ADMINISTRADORA DE RIESGOS PROFESIONALES. A.R.P. COLPATRIA. Seguros de vida. Documento de Salud Ocupacional. Santa Fe de Bogotá, 2001.
-  PUERTA ZAPATA, Antonio. Evaluación y Sistematización de Proyectos Sociales. Una metodología de investigación. Programa de Extensión del Departamento de Ciencias Sociales y Humanas. Universidad de Antioquia. Medellín, 1996.
-  AYALA C., Carlos. Legislación en Salud Ocupacional y Riesgos Profesionales. Ed. Salud Laboral. Santa Fe de Bogotá, Octubre de 1999.

 PALMA, Diego. Una Reflexión Metodológica en torno a la producción social de los sectores populares. Instituto de investigación Social. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de Costa Rica, 1997.

 MARRONI, María. Teoría de la Intervención Social en Trabajo Social. Brasil, 1974.

 PLANES DE TABAJO ANUAL DE SERVICIOS DE PROMOCIÓN DE LA SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES EN EL TRABAJO. Circular 02 de febrero 20 del 2002. MINTRABAJO y Seguridad Social. Red de Comités de Salud Ocupacional. Sistema General de Riesgos Profesionales.

 PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL DE GREIF ENVASES DE COLOMBIA S.A. PLANTA CARTAGENA.

ANEXOS

ANEXO A



PLAN DE TRABAJO ANUAL DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL
FORMATO DE PRESENTACIÓN
AÑO 2.002

IV. CARACTERÍSTICAS DE MORBILIDAD Y MORTALIDAD

En el año 2001 con corte 31 de diciembre, las características de salud de la población trabajadora vinculada a la empresa (incluye trabajadores de planta, temporales, independientes, de cooperativas de trabajo asociado, etc):

1. MORBIMORTALIDAD

EVENTO	No TOTAL DE EVENTOS	TASA	No DE EVENTOS OCURRIDOS A TRABAJADORES DE PLANTA	No DE EVENTOS OCURRIDOS A TRABAJADORES EXTERNOS
Total accidentes de trabajo	13	1354.1	4	9
Total enfermedades profesionales	1	104.16	1	0
Total accidentes mortales	0	0	0	0
Total casos de invalidez	0	0	0	0
Total casos de incapacidad permanente	0	0	0	0

V. NIVEL DE DESARROLLO ACTUAL DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL

ASPECTO	EXISTENCIA		No DEL AUTO DE RADICACION (ASIGNADO POR MENTRABAJO)	No DE REGISTRO (ASIGNADO POR MENTRABAJO)	FECHA DE RADICACION (EN EL MINISTERIO DE TRABAJO)
	SI	NO			
PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL	x				
RESPONSABLE DEL PROGRAMA SALUD OCUPACIONAL	x				
REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL	x				
COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL	x				

VI. PLAN DE TRABAJO ANUAL DE LA EMPRESA PARA EL AÑO 2002

1. IMPLEMENTACIÓN DEL NIVEL BASICO

¿EL NIVEL BÁSICO EXISTE? **SI** **NO**

ACTIVIDADES PARA DESARROLLAR EL NIVEL BÁSICO DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL

ASPECTO	ACTIVIDAD	INDICADORES
POLÍTICA EN SALUD OCUPACIONAL	ELABORACIÓN DE PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO	FACTORES DE RIESGO
DESARROLLO DEL PLAN DE TRABAJO		
DIAGNÓSTICO DEL AUSENTISMO	SEGUIMIENTO DE REGISTROS DE AUSENTISMO	FORMATOS
DIAGNÓSTICO DE CONDICIONES DE TRABAJO	INSPECCIÓN EN LOS PUESTOS DE TRABAJO	
DIAGNÓSTICO DE CONDICIONES DE SALUD	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA	EXÁMENES PERIÓDICOS

2. IMPLEMENTACIÓN DEL NIVEL DE INTERVENCIÓN

(Relacione los cinco principales programas, actividades o acciones para el control efectivo de los riesgos y para el monitoreo permanente de las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores)

PROGRAMAS, CAMPAÑAS O ACCIONES	FACTOR DE RIESGO A CONTROLAR	No DE TRABAJADORES CUBIERTOS	INDICADORES
1 MEDICINA PREVENTIVA	SORDERA, ERGONOMÍA	67	EXÁMENES PERIÓDICOS
2 HIGIENE Y SEGURIDAD	PREVENCIÓN ACCIDENTES	67	SEÑALIZACIÓN, USO E.P.P.
3 INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES	PREVENCIÓN ACCIDENTES	67	CAUSAS, CORRECTIVOS
4 SANEAMIENTO BÁSICO	PREVENCIÓN ENFERMEDADES	67	MANEJO DE DESECHOS, AGUAS RESIDUALES, FUMIGACIÓN
5 CAPACITACIÓN		67	



PLAN DE TRABAJO ANUAL DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL
FORMATO DE PRESENTACIÓN
AÑO 2.002

VI. PLAN DE TRABAJO ANUAL DE LA EMPRESA PARA EL AÑO 2002 (CONTINUACIÓN)

2. IMPLEMENTACIÓN DEL NIVEL DE INTERVENCIÓN (CONTINUACION)

PROGRAMAS DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA

	PROGRAMAS, CAMPAÑAS O ACCIONES	CONDICIONES DE TRABAJO O CONDICIONES DE SALUD A CONTROLAR	No DE TRABAJADORES CUBIERTOS	INDICADORES
1	PROTECCIÓN AUDITIVA INDIVIDUAL	SORDERA	69	USO DE P. A
2	PRUEBA DE AUDIOMETRIAS	NIVEL AUDITIVO	69	RESULTADOS PRUEBAS
3	PRUEBA DE VISIOMETRIAS	CAPACIDAD DE VISIÓN	69	RESULTADOS PRUEBAS
4	PRUEBA DE ESPIROMETIAS	ENFERMEDADES RESPIRATORIAS	69	RESULTADOS PRUEBAS
5	EDUCACIÓN	ENFERMEDADES PROFESIONALES	69	USO DE E.P.P

VII. RECURSOS CON LOS QUE CUENTA LA EMPRESA PARA EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES DE SALUD OCUPACIONAL

RECURSO HUMANO

NOMBRE DEL TRABAJADOR O TRABAJADORES DESIGNADOS (APLICA SÓLO A EMPRESAS DE MENOS DE 20 TRABAJADORES)	FORMACIÓN EDUCATIVA EN SALUD OCUPACIONAL	PROPIO O CONTRATADO	INVERSIÓN ESTIMADA
			(en miles de pesos)

NOMBRE DE LOS TÉCNICOS, TECNÓLOGOS O ESPECIALISTAS EN SALUD OCUPACIONAL (APLICA SÓLO A EMPRESAS DE MAS DE 21 TRABAJADORES)	FORMACIÓN EDUCATIVA EN SALUD OCUPACIONAL	PROPIO O CONTRATADO	INVERSIÓN ESTIMADA
			(en miles de pesos)

EMPRESAS CONTRATISTAS ASESORAS EN SALUD OCUPACIONAL (consultorías, outsourcing, etc)	EXPERTICIA	INVERSIÓN ESTIMADA
		(en miles de pesos)
1		
2		
3		

RECURSOS EN EQUIPOS

(Si la empresa cuenta con equipos de salud ocupacional, relaciónelos a continuación)

	NOMBRE DEL EQUIPO	OBJETO	No DE UNIDADES
1	BOTIQUIN	ORGANIZACIÓN DE DROGAS NECESARIAS	1
2	CAMILLA	TRASLADO DE PESRSONAS	1
3			
4			

RECURSOS FINANCIEROS

	IMPLEMENTACION DEL NIVEL	INVERSIÓN ESTIMADA (en miles de pesos)
1.	BASICO	
2.	DE INTERVENCIÓN	

FIRMA REPRESENTANTE LEGAL

FIRMA RESPONSABLE DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL

ANEXO B



ACCIDENTE No.

INCIDENTE No.

1. DATOS DEL ACCIDENTADO		
NOMBRE: _____ IDENTIFICACION: _____ EDAD <input type="text"/> años		
AREA DE TRABAJO: _____ OCUPACION: _____		
ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA años <input type="text"/> meses <input type="text"/> Semanas <input type="text"/>		
TIPO DE VINCULACION: FIJO <input type="checkbox"/> SUMINISTRADO <input type="checkbox"/>		
2. INFORMACION DEL ACCIDENTE		
FECHA DEL ACCIDENTE: DIA <input type="text"/> MES <input type="text"/> AÑO <input type="text"/> HORA: AM <input type="text"/> PM <input type="text"/>		
TURNO DE TRABAJO DEL ACCIDENTADO: <input type="checkbox"/> DIURNO <input type="checkbox"/> NOCTURNO		
LUGAR DONDE OCURRIO EL ACCIDENTE (Area, sección) _____		
ERA SU TRABAJO HABITUAL? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>		
3. DESCRIPCION DEL ACCIDENTE		
DESCRIPCION DEL AREA DONDE SE PRESENTO EL EVENTO: _____ _____ _____		
DESCRIPCION DE LA OPERACIÓN DESARROLLADA: _____ _____ _____		
DESCRIPCION DEL ACCIDENTE: _____ _____ _____		
4. EVIDENCIAS Y ANTECEDENTES		
TESTIGOS		
NOMBRE	CARGO	AREA
RECIBIÓ INDUCCION Y ENTRENAMIENTO ESPECIFICO PARA DESARROLLAR LA ACTIVIDAD? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> HAY UN PROCEDIMIENTO O INSTRUCTIVO PARA ESTA ACTIVIDAD? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> HAY NORMAS DE SEGURIDAD PARA ESTA ACTIVIDAD? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> ESTAN DEFINIDOS LOS ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> SON LOS ADECUADOS? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> SE ESTABAN USANDO? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>		



ENVASES DE COLOMBIA S.A. PLANTA CARTAGENA
INVESTIGACION DE ACCIDENTES

71

5. DETERMINACION DE LAS CAUSAS

ACTOS QUE CAUSARON EL ACCIDENTE:

CONDICIONES QUE CAUSARON EL ACCIDENTE:

FACTORES PERSONALES QUE CAUSARON EL ACCIDENTE

FACTORES DE TRABAJO QUE CAUSARON EL ACCIDENTE

6. PLAN DE ACCIONES CORRECTIVAS O PREVENTIVAS

ACCIONES	RESPONS.	FECHA	FECHA CUMPL.

OBSERVACIONES COMITÉ PARITARIO

RESPONSABLE DEL AREA

EMPLEADO

REPRESENTANTES DEL COMITÉ
PARITARIO

NOMBRE _____

FIRMA _____

NOMBRE _____

FIRMA _____

ANEXO C



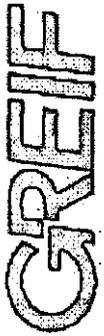
INSPECCIÓN DE SEGURIDAD
COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL

73

NOTA: Los indicadores serán evaluados de acuerdo a los siguientes criterios

5. EXELENTE 4. BUENO 3. REGULAR 2 DEFICIENTE 1. PESIMO

VARIABLE	ASPECTO CONSIDERADO	CALIF.	OBSERVACIONES
S E G U R I D A D			
	Utilización de guardas de seguridad		
	Condiciones y protección correcta de herramientas de operación eléctricas. Accesorios correctos?		
	Instrucciones de trabajo y seguro de máquinas. Marcación de los botones de paradas de emergencia. Acceso de equipos eléctricos e hidráulicos al botón de parada.		
	Aseguramiento en el piso de escaleras, plataformas y rieles. Pasamanos y barandas asegurados?		
	Aseguramiento correcto de las máquinas para prevenir su movimiento.		
	Válvulas de regulación y apagado en el equipo de aire.		
	Estado de las cajas de conexión eléctrica		
	Uso estimado de las máquinas y equipos. Se apagan cuando no se está en proceso de producción?		
	Cumplimiento de las normas de seguridad.		
	Señalización preventiva: extintores, máquinas, salidas de emergencia, afiches educativos		



INSPECCIÓN DE SEGURIDAD
COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL

74

NOTA: Los indicadores serán evaluados de acuerdo a los siguientes criterios

5. EXELENTE 4. BUENO 3. REGULAR 2 DEFICIENTE 1. PESIMO

VARIABLE	ASPECTO CONSIDERADO	CALIF.	OBSERVACIONES
S E G U R I D A D			
	Sistema de alumbrado: Existen lámparas quemadas o fundidas?, todos los puntos de luz están identificados, el nivel de iluminación es satisfactorio?		
	Estado de los extintores: cargados, suficientes, ubicación correcta. Acceso fácil, seguro y rápido?. Marcados claramente?		
	Botiquin de Primeros auxilios: los medicamentos y equipos son los suficientes y necesarios?		
	Demarcación y estado de los paneles de alto voltaje e interruptores (de acuerdo a sus funciones). Paneles de control bloqueados?		
	Condiciones del cableado de las máquinas (protegido, en buenas condiciones; si no están en uso, está enrollado?; cuelgan las cuerdas de extensiones?.		
	Precaución con sustancias inflamables. Se colocan a tierra, incluidos los tambores?		
	Estado de la camilla de Emergencia. Conservación de la estructura, Conservación de la lona, manejo , limpieza		
	Estado de los motores. Están protegidos y cubiertos?		
	Estado de los vehículos en el momento de cargue o descargue. Están apagados y frenados?		
	Suministro adecuado de EPP, según oficio desempeñado?		



INSPECCIÓN DE SEGURIDAD
COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL

75

NOTA: Los indicadores serán evaluados de acuerdo a los siguientes criterios

5. EXELENTE 4. BUENO 3. REGULAR 2. DEFICIENTE 1. PESIMO

VARIABLE	ASPECTO CONSIDERADO	CALIF.	OBSERVACIONES
S E G U R I D A D	Cambio y mantenimiento oportuno de EPP		
	Manipulación de material contaminante (protegido contra precipitaciones y posibilidad de contaminación con este). El perímetro de la propiedad se encuentra libre de material contaminante?		
	Control del ruido, iluminación, temperatura, dases. Se realizan los estudios?		
	Ubicación de hornos. Alejados de sustancias inflamables?		
	Deposición de sustancias inflamables en el área de producción. Poca o mucha cantidad. Los desechos peligrosos son recogidos? Están claramente marcados los recipientes que contienen material inflamable y las áreas de ubicación?		
	Estado de pisos, paredes, techos y ventanas (grietas, baldosas sueltas, piso en mal estado).		
	O R D E N	Marcación de pasillos y salidas de emergencia. Están bloqueadas?	
Acceso y almacenamiento de elementos del botiquín de primeros auxilios.			



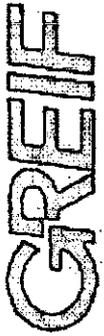
INSPECCIÓN DE SEGURIDAD
COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL

76

NOTA: Los indicadores serán evaluados de acuerdo a los siguientes criterios

5. EXELENTE 4. BUENO 3. REGULAR 2 DEFICIENTE 1. PESIMO

VARIABLE	ASPECTO CONSIDERADO	CALIF.	OBSERVACIONES
O R D E N	Ubicación de máquinas. Hay suficiente separación entre y alrededor?		
	Disposición de material almacenado en las estanterías.		
	Disposición de materia prima. Se almacena en las bodegas adecuadas?		
	Estado y ubicación de estanterías.		
	Disposición de productor terminado. Los arrumes son seguros?		
	Disposición de EPP en el área de trabajo. Están colocados en las máquinas, producto en proceso o terminado?		
	Disposición de canecas para material de desecho. Canecas en sitios adecuados?		
	Limpeza de pisos (Disposición de trapos sucios, recipientes, aceite regado, etc.)		
LIMPIEZA			



INSPECCIÓN DE SEGURIDAD
COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL

77

NOTA: Los indicadores serán evaluados de acuerdo a los siguientes criterios

5. EXELENTE 4. BUENO 3. REGULAR 2. DEFICIENTE 1. PESIMO

VARIABLE	ASPECTO CONSIDERADO	CALIF.	OBSERVACIONES
L O M P I E Z A			
	Limpieza de paredes, pisos, ventanas, y columnas (telarañas, exeso de polvo, etc.)		
	Limpieza de equipo accesorio (lámparas, ventiladores, aires acondicionados, computadores, montacargas.		
	Limpieza de máquinas. Protectores de máquinas		
	Implementación de normas de higiene personal (presentación personal, utilización adecuada de fuentes de agua, etc.)		
	Manejo adecuado de espacios de higiene personal (baños, lockers)		
	Control de riesgos biológicos (ejecución del programa de fumigación)		
	Manejo adecuado de canecas (material de desecho depositado en canecas adecuadas)		
RESPONSABLES DE LA INSPECCIÓN:			

ANEXO D

ANEXO E



COMITÉ PARITARIO
SALUD OCUPACIONAL
ACTA _____

ORDEN DEL DÍA

FECHA:

HORA:

LUGAR:

ASISTENTES:

INVITADOS:

ORDEN DEL DÍA

1. Llamada a lista
2. Lectura del acta anterior
3. Evaluación resultado tareas asignadas
4. Resultados Inspección de seguridad Industrial
5. Asignación de tareas
6. Análisis de accidentes
7. Varios

1 LLAMADO A LISTA Y VERIFICACIÓN DEL QUORUM

2. LECTURA DEL ACTA ANTERIOR

3. EVALUACIÓN DE RESULTADOS DE LAS TAREAS ASIGNADAS

4. RESULTADOS INSPECCIÓN DE SEGURIDAD INDUSTRIAL

5. ASIGNACIÓN DE TAREAS

ASIGNACIÓN DE TAREAS	RESPONSABLE	FECHA LIMITE	CUMPLIMIENTO		REVISIÓN
			SI	NO	

8. ANALISIS DE ACCIDENTES

Presidente

Secretario

ANEXO F

BUENAS PRÁCTICAS DE

MANUFACTURA



Definición



Las Buenas Prácticas de Manufactura son un conjunto de normas diseñadas y usadas para asegurar que todos los productos satisfacen los requerimientos de identidad, concentración, seguridad y eficacia que garantice que los productos cumplan satisfactoriamente los requerimientos de calidad y necesidades del cliente



Aplicaciones

- Industria farmacéutica
- Industria cosmética
- Industria alimenticia
- Proveedores de las anteriores

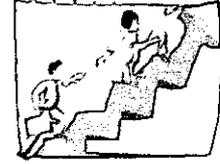
Beneficios



- Producto limpio, confiable y seguro para el cliente
- Competitividad
- Aumento de la productividad
- Procesos y gestiones controladas



- Aseguramiento de la calidad de los productos
- Mejora la imagen y la posibilidad de ampliar el mercado (reconocimiento nacional e internacional)
- Reducción de costos
- Disminución de desperdicios
- Aumento de las utilidades
- Instalaciones modernas, seguras y con ambiente controlado
- Disminución de la contaminación
- Creación de la cultura del orden y aseo en la organización
- Desarrollo y bienestar de todos los empleados
- Disminuye la fatiga de los operarios (Visual, Mental y Real)
- Desarrollo social, económico y cultural de la empresa
- Se facilitan las labores de Mantenimiento y Prevención del daño de maquinarias



Objetivo General

Buscar siempre la mejor forma de fabricar un producto limpio y de excelente calidad para garantizar la satisfacción del cliente.

Objetivos específicos



- Contar con maquinaria y equipos diseñados y/o adecuados para los procesos que se llevan a cabo con un programa de mantenimiento acorde a las necesidades.
- Controlar la materia prima y el material de empaque
- Desarrollar e implementar controles y pruebas de laboratorio durante los procesos de producción, ensamble y empaque.



- Desarrollar normas y procedimientos de higiene personal
- Desarrollar e implementar programas de salud ocupacional tales como protección personal, examen salud, dotación, control de plagas, pruebas microbiológicas, etc.
- Capacitar y concientizar a todo el personal de las Buenas Prácticas de Manufactura
- Implementar un programa de mantenimiento y sostenimiento de las BPM en la organización



Documentación BPM

- Manual Calidad
- Programa control agua
- Programa Mantenimiento
- Programa Capacitación
- Control Proveedores
- Programa Trazabilidad
- Control de distribuidores
- SOL
- Plan de muestreo
- Programa de limpieza y desinfección
- Programa control de plagas
- Programa de residuos sólidos



Implementación

Pasos:

1. Apoyo gerencial
2. Sensibilización
3. Educación-Entrenamiento
4. Evaluación de diagnóstico
5. Crear un plan de trabajo
6. Describir los macroprocesos
7. Describir la secuencia e interacción
8. Levantamiento
9. Establecer, documentar e implementar
10. Adecuación y modificación
11. Seguimiento al plan de acción
12. Auditorías internas





**PROGRAMA BPM
TARJETA STOP**

Esta Tarjeta se reportará aquellas áreas que presenten no conformidades de acuerdo con las Normas BPM con el propósito de buscar e implementar las acciones correctivas necesarias para la solución de las mismas.

OBSERVACIONES REALIZADAS

1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	

LISTA DE CONTROL DE OBSERVACIONES

1. Desperdicios de material sin organizar
2. Almacenamiento irregular de basuras
3. Almacenamiento irregular de materias primas
4. Almacenamiento irregular de producto terminado
5. Vestieres en desorden y desaseados
6. Ausencia de señalización y demarcación de áreas
7. Procedimientos inadecuados
8. Utilización de materiales contaminantes
9. Tanques y drenajes con problemas
10. Presencia de plagas
11. Vehículos en mal estado de funcionamiento
12. Vehículos en mal estado de limpieza
13. No aplicación de normas de higiene.

Fecha: _____

AREA AUDITORA: _____

RESPONSABLE: _____

AREA AUDITADA: _____

RESPONSABLE DEL AREA: _____

REVISIÓN ACCION CORRECTIVA: _____

PLAN DE ACCION CORRECTIVA

ACCION	FECHA CUMPLE	RESPONSABLE

○ Creer que siempre tiene la razón;

○ Ser incapaz de entenderse con sus compañeros y subordinados.

Cómo evaluamos el programa SOL?

Teniendo en cuenta indicadores como

SEGURIDAD

- Frecuencia de accidentes
- Instalaciones locativas
- Uso de elementos de protección personal
- Seguridad en maquinas y equipos
- Equipos contra incendio

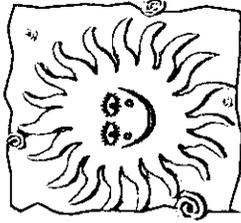
ORDEN

- Áreas de trabajo
- Vías de circulación
- Evacuación
- Disposición de materias primas y producto en proceso.
- Disposición del producto terminado

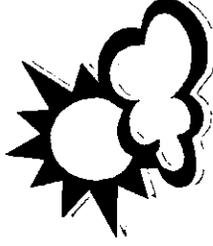
LIMPIEZA

- Higiene y limpieza personal
- Limpieza de pisos
- Limpieza de techos, tuberías, ductos y lámparas.
- Limpieza de máquinas, mesas y equipos
- Limpieza de elementos de protección.
- Limpieza de instalaciones sanitarias
- Limpieza de vestieres

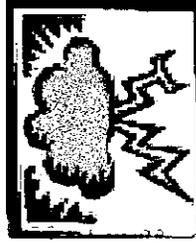
NVELADO



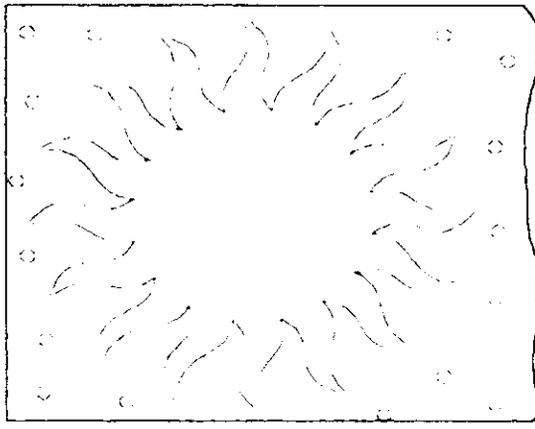
NVELMEDO



NVELBAO



PROGRAMA SOL



**EL TRABAJO SEGURO Y EFICIENTE
ES FRUTO DE ASUMIR LA
SEGURIDAD, EL ORDEN Y LA
LIMPIEZA COMO PARTE
FUNDAMENTAL DE NUESTRA
CULTURA LABORAL**

Qué es el sol ?

Sistema desarrollado para ser aplicado en empresas que desean mejorar sus condiciones y acciones de Seguridad, orden y limpieza.

Cuáles son sus indicadores?

SEGURIDAD: Evaluación de las condiciones y actos inseguros para prevenir, preservar y mantener la salud física y mental de los trabajadores.

ORDEN: correcta disposición y manejo de los elementos (equipos, materiales y productos) que intervienen en el desarrollo de las actividades específicas de cada tarea contribuyendo a una buena organización.

LIMPIEZA: Es el estado de higiene y limpieza, tanto en el personal, como en las

maquinaria, equipos y instalaciones locativas elementos de trabajo correspondiente a cada sección, determinada mediante la observación.

¿Cuál es el objetivo del Programa SOL?

Promover y desarrollar actividades de mejoramiento continuo en las áreas operativas y administrativas mediante la evaluación sistemática de indicadores relacionados con el Orden, la Seguridad y la Limpieza.

Qué se necesita para alcanzar estos objetivos?

.....**NECESITAMOS UN TRABAJADOR**.....

Que encuentre que hacer sin la ayuda de un gerente y 3 ayudantes;

Que llegue a tiempo al trabajo en la mañana, y en la tarde no tropelle para salir;

Que sea de aspecto limpio;

Que diga siempre la verdad

Que no se lamente de trabajar;

Que tenga iniciativa e ideas;

Ser incapaz de entenderse con sus compañeros y subordinados.



**ES FÁCIL SER UN EMPLEADO
SOL...SIGUE ESTOS CONSEJOS Y
TU TRABAJO SERÁ MÁS
EFICIENTE Y PRODUCTIVO.**

VIERNES 13 DE NOVIEMBRE

JORNADA DE SALUD

**EXAMENES OCUPACIONALES
APLICACIÓN DE VACUNAS
EXAMENES DE LABORATORIO**

HORA: De 7:30 a 12:00 m

**ESTAND INFORMATIVO
ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL**

FACILITADOR: INTERPROTEC LTDA.

HORA: 2:30 a 4:00 p.m.

**CONCURSO ESTRELLA
"CONOCIENDO NUESTRA EMPRESA"**

2:30 a 4:30

MECÁNICA

El concurso se realizará en dos fases con las
parejas inscritas, así:

I FASE

Lunes 9 de diciembre

**PRUEBA: CAZADORES DE RIESGOS. A partir de
unas pistas la pareja participante deberá
identificar en un dibujo, algunas situaciones que
indiquen riesgos de accidentes**

II FASE

Miércoles 11 de diciembre

**PROPUESTA DE MEJORAMIENTO PARA EL
SISTEMA DE CALIDAD, GESTIÓN AMBIENTAL
Y/O SALUD OCUPACIONAL DE NUESTRA
EMPRESA**

PREMIACIONES

**MEJOR MURAL ECOLÓGICO
PINTURA INFANTIL
MEJOR COMPAÑERO
MEJOR ESLOGAN
ÁREA SOL**

TRABAJADOR SOL

PAREJA ESTRELLA "GREIF"

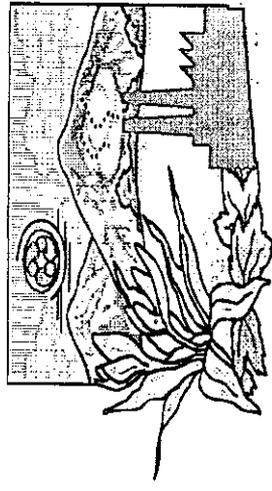
**ÁREA LIMPIA "PROGRAMA DE RECOLECCIÓN EN
LA FUENTE"**

**DURANTE ESTA SEMANA SE ESTARÁN
PRESENTANDO VIDEOS ALUSIVOS AL
SUBPROGRAMA DE SEGURIDAD INDUSTRIAL
EN EL HORARIO DE 12:00m A 1:00p.m. EN EL
CASINO**

**¡PARTICIPAL...TU ERES EL ARTÍFICE EN LA
CONSECUCCIÓN DE NUESTROS OBJETIVOS
ORGANIZACIONALES**



**III SEMANA DE SEGURIDAD,
CALIDAD Y GESTION
AMBIENTAL**



GREIF- CARTAGENA 2002

**"LA SEGURIDAD ES LA VÍA, EL
MEDIO AMBIENTE LA RIQUEZA Y
LA CALIDAD EL CIMIENTO PARA
LOGRAR EL ÉXITO EN NUESTRA
EMPRESA"**

PROGRAMACIÓN

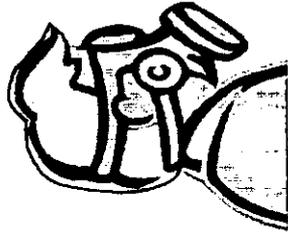
MARTES 10 DE DICIEMBRE

CONFERENCIA: PROTECCION RESPIRATORIA

FACILITADOR: A.R.P. COLPATRIA

HORA: 10:00 a 12:00 m

**DIRIGIDO A PERSONAL DE PINTURA
Y SCREEM**



Número de operarios: 4

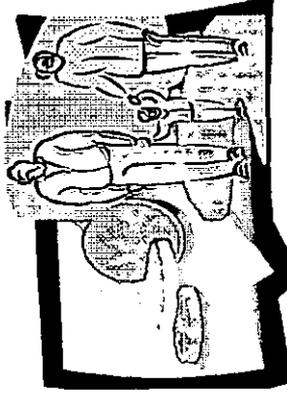
MIERCOLES 11 DE DICIEMBRE

CONFERENCIA: ECONOMÍA FAMILIAR

**FACILITADOR: Amelia Segnera - Directora
INFASOR**

HORA: 1:30 a 3:30 p.m.

DIRIGIDO A: Todo el personal



Número de operarios. 6

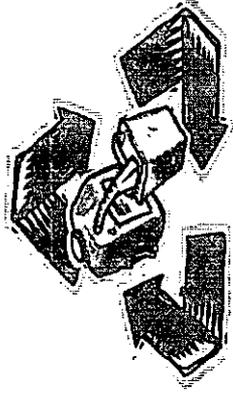
JUEVES 12 DE DICIEMBRE

**CONFERENCIA: MANEJO DE RESIDUOS SÓLIDOS
(concurso Recolección en la Fuente)**

**FACILITADOR: Luis Fernando Sánchez
(Universidad San Buenaventura)**

HORA: 1:30 a 3:30p.m.

DIRIGIDO A: Nivel operativo



Número de operarios: 8

ANEXO G

ANEXO H

ANEXO I

NOTI GREIF

Boletín N° 23 - Colombia, Septiembre - 2002

SOCIALES

FELICIDADES EN TU DÍA...

Julio		Agosto	
Cartagena	Bogotá	Cartagena	Bogotá
7 Alexander Bohórquez	10. Alberto Guarnizo	7. Nivaldo Espinosa	1. Arquímedes Méndez
9 Jorge Medina	25. Roman López	27. Luis Guerrero	4. Armando Herrera
10 Cesar Pérez	28. Jorge Salazar		12. José Quintero
23 Liseth Blanco			18. Luis E. Bogotá
23 William Villa			25. José Cuchia
			30. Pedro Gamboa
Septiembre			
Cartagena	Bogotá		
1 Oswaldo Oliveros	10. Alirio Zea		
2 Carlos Ortiz	12. Julio Camacho		
5 José Mercado	25. José Parada		
7 Lucila Ruíz	27. José Macea		
15 Lida Silva	28. Enrique Escorcía		
19 Elkin Martínez			
20 Barbara Colmenares			
26 Pedro García			

SEPTIEMBRE, MES DEL AMOR Y LA AMISTAD... COMPARTE CON TU FAMILIA, AMIGOS Y COMPAÑEROS EL MÁS GRANDE DE LOS REGALOS QUE DIOS NOS HA DADO... EL AMOR

"En el mundo existen dos clases de personas: quienes trabajan y quienes quieren recibir el crédito... Es mejor estar en el primer grupo allí hay menos competencia"

Indira Gandhi

EDITORIAL

Una sensación de optimismo ronda por el ambiente en Colombia y la razón es la que los problemas que agobian a la Patria de alguna manera sentimos que van a tomar un rumbo diferente, pues la dura realidad ha ejercido también su efecto positivo, el de que hallamos tomado conciencia y estemos dispuestos a aportar nuestro grano de arena para producir el cambio.

Nos espera un camino difícil, pero no dudo que dará sus frutos, es así como vemos a una clase empresarial totalmente comprometida en el desarrollo industrial del país y una clase trabajadora dispuesta a ser la base de ese desarrollo.

En Van Leer entramos al último trimestre de nuestro ejercicio que termina en Octubre 31, el cual será no solo el fin de un periodo fiscal, sino el fin de una era de nuestra vida empresarial y porque no decirlo sentimental, ya que hasta esa fecha tendremos nuestro nombre actual que será a partir del 01 de Noviembre un recuerdo grato, pues iniciando dicho periodo seremos GREIF en los cuarenta países donde tenemos operación. Algunos boletines atrás hacían referencia a una premisa que ha sido una constante de mi vida "lo único permanente es el cambio" y si este cambio es para bien tanto mejor.

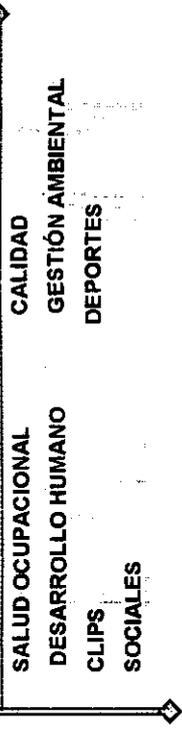
Nos quedan tres meses para cumplir con nuestros objetivos que hasta ahora estamos logrando todos, lo que motiva el gran esfuerzo que hemos visto de todos y cada uno de los que estamos en este equipo. **Cambios?**, por supuesto vienen y ya están tomando forma como la exportación de tapas y fondos para nuestra operación de Guatemala y próximamente trataremos de hacer lo mismo con Costa Rica así como el suministro de 20 lts para Jamaica.

Desde el punto de vista de desarrollo de nuevos productos vemos como con ingenio y capacidad técnica hemos desarrollado los tambores OH de boca reducida que estaremos ofreciendo a nuestros clientes para satisfacer una necesidad sentida por ellos y que se traduce en mejoras en sus costos de transporte. En cuanto al capítulo de mejoras de productividad y baja de costos de operación no puedo dejar pasar inadvertido el estupendo ejercicio que hemos venido desarrollando con EPSA en cuanto a la racionalización y buen uso de la energía lo que nos ha representado ahorros cercanos al 7% en el consumo de la misma. ¡Buena esa!

Lo anterior es un recuento rápido y sencillo de lo productivos que podemos llegar a ser y como siempre habrá margen para mejorar y al final de la jornada siempre podremos anotar al hablar de nuestros productos.

Hecho en GREIF, Hecho en COLOMBIA, confiable y bien hecho.

Un saludo muy especial a todos
Rodrigo Matamoros. Gerente General





LOS SOLVENTES ORGÁNICOS Y EL USO DE LOS RESPIRADORES

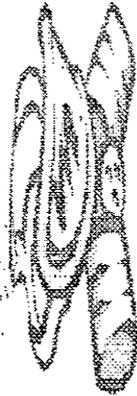
Son muchos los efectos sobre la salud que ocasiona la exposición a solventes orgánicos, las cuales incluyen alteraciones al sistema nervioso central, el hígado, el sistema pulmonar y la piel.

INTOXICACIÓN POR SOLVENTES ORGÁNICOS

Los solventes orgánicos como el benceno, tolueno y el xileno se obtienen principalmente del petróleo. Son líquidos incoloros, insolubles en agua, inflamables y que se distribuyen rápidamente en el medio ambiente.

UTILIZACIÓN EN LA INDUSTRIA

Los solventes en la industria tienen numerosos usos; esto hace que la gran cantidad de oficios sean susceptibles de provocar intoxicación por estos compuestos orgánicos. Se usa en la aplicación de pinturas, barnices, lacas y tintas; como disolvente de gomas, resinas y líquidos para lavado en seco.



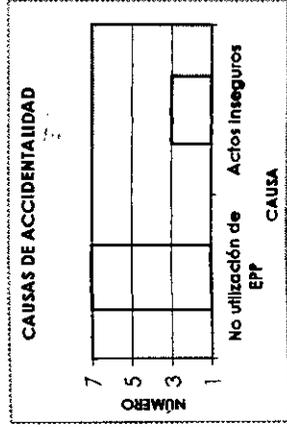
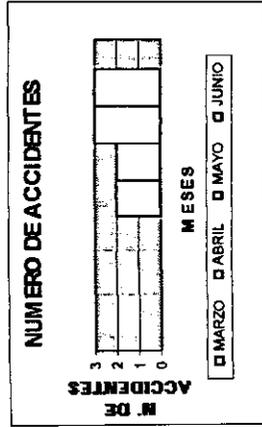
¡UTILIZA DESDE YA EL RESPIRADOR ES POR TU SALUD Y TU SEGURIDAD!

ANÁLISIS DE ACCIDENTALIDAD

Los gráficos muestran el análisis de los accidentes ocurridos a nuestros empleados (planta Cartagena) en el primer semestre del año 2002. En el gráfico superior se observa el número de accidentes ocurridos por mes, siendo los meses de mayo y junio donde se presentó una mayor accidentalidad (3 accidentes por cada mes), seguido por los meses de marzo y abril, donde el número de accidentes, aunque fue menor, no deja de ser preocupante (2 accidentes por cada mes).

El gráfico inferior muestra las causas por las cuales se originan los accidentes, notándose que la causa más frecuente de accidentalidad se debe a la no utilización de los Elementos de Protección personal y en un menor número, los accidentes se producen por la imprudencia y descuido del empleado al momento de realizar sus labores.

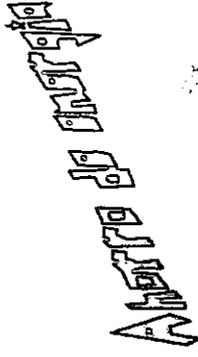
Este análisis nos indica que se deben tomar medidas correctivas por parte del comité paritario para evitar la reincidencia de estas situaciones y además es de necesario que el empleado tome conciencia y responsabilidad en la utilización de los elementos de protección que le permitan realizar su trabajo con SEGURIDAD.



TRABAJANDO POR LA FAMILIA

VAN LEER S.A. SUCURSAL CARTAGENA se preocupa por el bienestar de sus empleados y el de su familia en general, por esto desarrollará una serie de actividades que involucran el núcleo familiar de sus colaboradores. La programación de dichas actividades se dará a conocer en la cartelera Informativa.

¡ANIMATE Y PARTICIPA ACTIVAMENTE CON TU FAMILIA EN ESTAS ACTIVIDADES!



Se ven los resultados de nuestros esfuerzos para el ahorro de energía y gas...

...TE INVITAMOS A SEGUIR COLABORANDO CON EL AHORRO DE ENERGÍA PONIENDO EN PRÁCTICA LAS RECOMENDACIONES PUBLICADAS PARA LOGRAR UNA MAYOR OPTIMIZACIÓN DEL RECURSO ENERGÉTICO

En Bogotá la planta en Bogotá ha tenido un ahorro de energía del 6.8%.

✓ El consumo de gas en el año 2001 fue de 18 Kg. de acero/MT³ (metro cúbico); para el año 2002 se estará procesando 30 Kg. de gas, lo cual es debido a:

- 1) Los envases para alimentos se pasan solo una vez por el horno.
- 2) Los trabajos de mejora que se realizaron en el aislamiento de paredes del horno.

En Cartagena hemos disminuido ampliamente los índices de energía reactiva, de \$750.000/mes por multa reactiva pasamos a \$27.581. El ahorro de energía fue de 6.606 KWH, equivalente a un 4.5%, lo que representa un costo ahorrado de \$909.586 para el mes de junio.



NOTICIAS

PROGRAMA SOL.

NO SIENITES LOS RAYOS DEL SOL EN TU ÁREA DE TRABAJO?... NO TE PREOCUPES...MUY PRONTO VOLVERÁ A BRILLAR EL SOL

En las plantas Bogotá y Cartagena, con actividades y concursos innovadores que despertarán el interés por tu trabajo



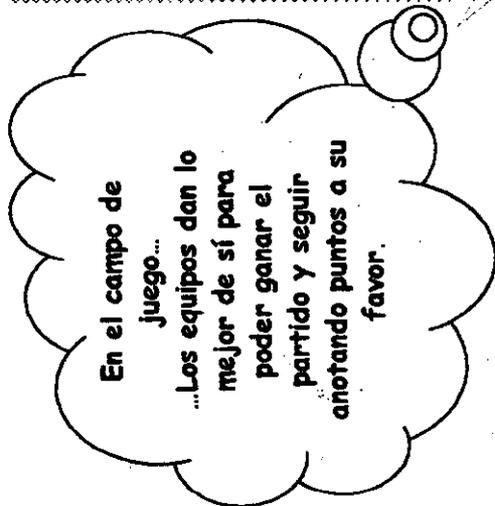
En la Planta Cartagena y Bogotá se dio inicio a los campeonatos de Golito y Banquitas... Aunque no lo creas se trata del mismo deporte... "MINIFUTBOL" ... ¡Son solo pequeñas diferencias culturales!

En Bogotá participan 5 equipos: **LOS DESTROYERS, LOS PLÁSTICOS, LOS PUERCOS VALIENTES, LOS IMPLACABLES Y LOS TALIBANES.**

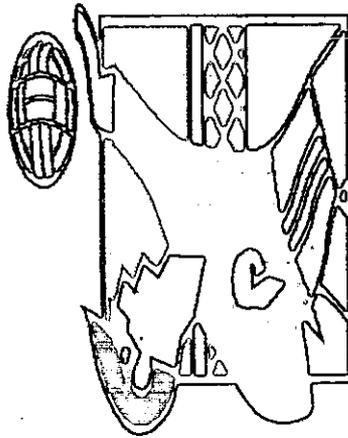
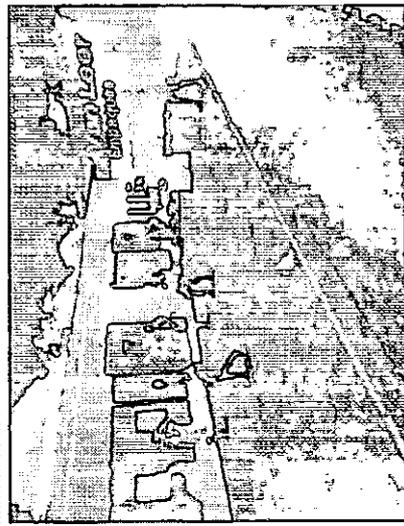
Por su parte en Cartagena participan 6 equipos: **LOS PAVOS RANGERS, LOS HURACANES, LOS REBELDES, EL NUEVO MILENIO, LA MECHITA ROJA Y LOS BRAVOS.** Cabe destacar la participación de este último equipo conformado por el personal auxiliar de carga, quienes por primera vez hacen su debut.



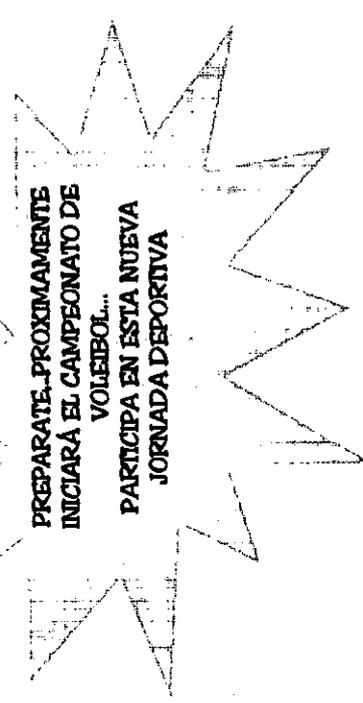
APARTES DEL III CAMPEONATO DE GOLITO. CARTAGENA



En el campo de juego...
...Los equipos dan lo mejor de sí para poder ganar el partido y seguir anotando puntos a su favor.



PREPÁRATE. PROXIMAMENTE INICIARÁ EL CAMPEONATO DE VOLEIBOL... PARTICIPA EN ESTA NUEVA JORNADA DEPORTIVA



Nos preparamos para enfrentar sucesos inesperados.

En meses anteriores se gestionó la realización de actividades de asesoría y entrenamiento a los miembros de las brigadas de emergencia bajo los criterios de entrenamiento para Brigadas de Emergencia NFPA-600. Estas actividades darán inicio a partir del mes de agosto del presente año y tendrán una duración de 3 meses.

¡Tu participación es fundamental... Si crees tener actitud para pertenecer a este grupo emprendedor y vigilante de la seguridad... ¡ánimate y vincúláte ya!



Cartagena:

Hasta la fecha se han realizado las actividades del Programa de Vigilancia Epidemiológica programadas para este año en coordinación con ARP COLPATRIA; las cuales han sido: visiómetrias y audiometrias (realizadas al total de empleados vinculados). Los exámenes de espirometrías se realizarán en el mes de octubre.

Bogotá:

Para este semestre se han programado exámenes de agudeza visual y campañas de vacunación.

VISO

Gestión ambiental

Bajo la asesoría de la empresa **PROAMBIENTAL** se llevó a cabo un proyecto de mejora, consistente en el tratamiento de las aguas de origen doméstico (baños y casinos) para riego.

GESTIONAMOS Y ACTUAMOS PARA MEJORAR NUESTRO MEDIO AMBIENTE



ISO 9001 - 2000 A SU ALCANCE!!

Así como existen indicadores para MEDIR la eficiencia de su motor, transmisión y sistema eléctrico entre otros sistemas de su automóvil, del mismo modo es VITAL medir cada uno de los elementos (herramientas) de su Sistema ISO 9001-2000, por lo cual se deben escoger los indicadores que ayuden significativamente en la **toma de decisiones** para mejorar los Sistemas de Calidad.

¿Cómo medir el desempeño eficaz y económico de nuestro Sistema de Calidad?

En alguna ocasión se ha preguntado:

- ✓ ¿Por qué existen empresas certificadas con ISO 9000 y no proporcionan productos y servicios de acuerdo a los requisitos y expectativas del cliente?
- ✓ ¿Por qué los resultados obtenidos (positivos o negativos) en sus auditorías internas o externas no se ven reflejados en los resultados operativos de la organización (productividad, rentabilidad)?

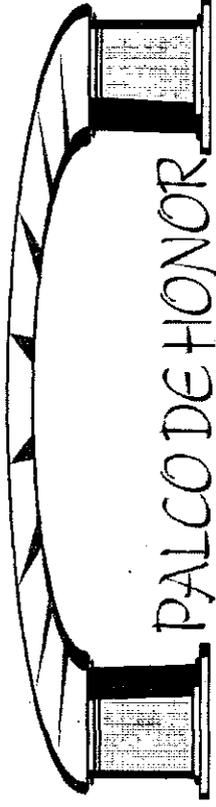
Esto es debido a que por lo general:

- a) Dentro de sus Sistemas de Calidad no tienen definidos y establecidos **indicadores de Calidad** que les permita medir y monitorear el desempeño de sus procesos documentados. Y por lo tanto,
- b) Sus procesos ISO no están debidamente orientados y/o alineados para apoyar la eficiencia de los resultados operativos de su organización (Productividad, rentabilidad).

Los indicadores tienen 3 propósitos principales:

1. Soportar el cumplimiento de los requisitos de la norma **ISO 9001 - 2000**, tales como:
 - ✓ Requisitos generales de la Norma Internacional ISO 9001 - 2000
 - ✓ Compromiso de la alta dirección
 - ✓ Auditoría interna
 - ✓ Mejora continua
2. Ayudar a incrementar la **satisfacción** de sus clientes y la **rentabilidad** de organización.
3. Ayudar en los procesos de mejora continua. La organización debe mejorar continuamente la **EFICACIA** del sistema de calidad mediante el uso de la política de la calidad, los objetivos de la calidad, los resultados de las auditorías, el análisis de los datos, las acciones correctivas y la revisión por la dirección.

¡NO SE PUEDE MEJORAR LO QUE NO SE MIDE... TU ERES UNA PIEZA IMPORTANTE EN EL ENGRANAJE DE ESTA ORGANIZACIÓN... CONTAMOS CONTIGO!



En esta nueva edición se resalta el logro alcanzado por nuestro compañero **DAVID GÓMEZ CARRILLO**, quien por su buen desempeño durante la ausencia del Sr. Justo Hernández (J. Despacho) hizo un aporte significativo al crecimiento y fortalecimiento de nuestra organización.

Te felicitamos por aplicar en tu trabajo valores como la dedicación, responsabilidad y compromiso, los cuales son un buen ejemplo a seguir por todos.

NOTIGREIF: ¿Cuáles consideras, fueron tus principales fortalezas al enfrentarte a este reto? **DAVID GÓMEZ:**

La experiencia adquirida durante los años que he laborado y la oportunidad que en la empresa me han brindado para realizar esta labor, así como también la buena voluntad y las ganas de seguir aprendiendo mucho más.

N.G: ¿Cómo te sentiste durante el desempeño de tu labor?

D.G:

Al principio un poco desorientado pues fue un poco difícil la adaptación al nuevo cargo y a los retos que este me impuso, pero posteriormente cuando empecé a adaptarme mejor me sentí más tranquilo y seguro del trabajo que estaba realizando.

N.G: Cuáles fueron los principales obstáculos o dificultades que se te presentaron durante este tiempo?

D.G:

Sinceramente no fueron obstáculos los que se me presentaron, por el contrario, lo que encontré fue un gran apoyo por parte de mis compañeros

N.G: ¿Qué mensaje quieres dar a tus compañeros para que sean cada día mejores?

D.G:

Primamente que confíen en que son capaces de realizar sus funciones con empeño y calidad y además que trabajen con mucha voluntad tratando de realizar cada día mejor su trabajo para el beneficio de la empresa y el de todos en general.

REGLAS PARA UNA SANA DISCUSIÓN

1. No evite el conflicto, es natural que se presente. Soluciónelo en la medida que aparezca.
2. Espere el momento oportuno y lugar apropiado para hacerlo. Cuente despacio hasta cien (100)...no actúe inmediatamente.
3. Hable con su pareja en forma más directa, con calma, con sinceridad y sin rodeos.
4. Ataque el problema no a la persona. Sea claro en lo que se propone.
5. No recuerde peleas pasadas, no utilice palabras ofensivas, no dramatice ni manipule con llanto.
6. No culpe al otro por lo que usted está sintiendo.
7. Prohibido decir: "Tu nunca", "Tu siempre".
8. Mantenga su equilibrio, cuide su tono de voz.
9. No exagere, actúe siempre dentro de la verdad.
10. Cuando esté equivocado, admítalo con serenidad.
11. Establezca acuerdos y fije compromisos.
12. Perdóne de corazón y empiece de nuevo sin resentimientos.



QUE EL DIALOGO ENTRE LAS PERSONAS SEA LA NORMA QUE PERMITA LA SOLUCIÓN DE TODOS LOS PROBLEMAS Y QUE ESTE SE REALICE DESPUÉS DE UNA SANA REFLEXIÓN

EL SECRETO DE LA FELICIDAD

El gran secreto para alcanzar la felicidad se consigue siguiendo una serie de pasos a lo largo de la vida:

1. Saber que Dios está presente en todas las cosas de la vida.
2. Quererte a ti mismo, y todos los días al acostarte y al levantarte, afirmar "YO SOY IMPORTANTE", SOY CAPAZ E INTELIGENTE"
3. Poner en práctica todo lo que dices que eres, si eres inteligente, actúa como inteligente; si piensas que eres capaz, haz lo que te propones.
4. No envidiar a nadie por lo que tiene, ellos alcanzaron sus metas," logra tu las tuyas"
5. No albergues en tu corazón rencores hacia nadie; ese sentimiento no te deja ser feliz.
6. No tomes cosas para ti que no te pertenecen... mañana te quitarán algo de más valor.

Levántate siempre con una sonrisa en los labios, observa a tu alrededor y descubre en todas las cosas el lado bueno y bonito; mira a las personas y descubre en ellas sus cualidades y dales también a ellos el secreto para ser triunfadores y felices.



Indicadores

TAMBORES POR HORA EN METÁLICOS INCLUYENDO CON LACA Y SIN LACA

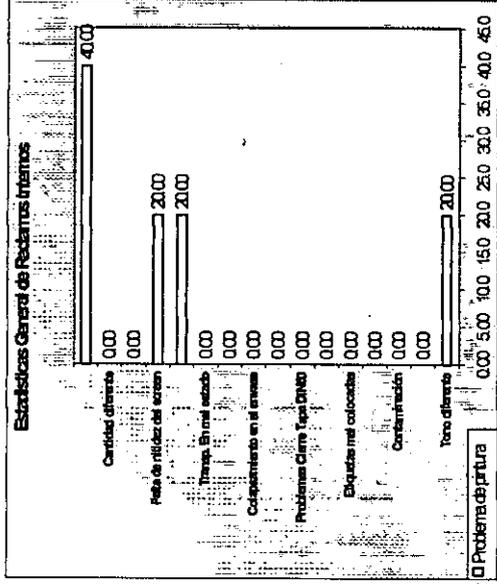
Enero.....	64
Febrero.....	64
Marzo.....	78
Abril.....	94
Mayo.....	91
Junio.....	71

Teniendo un promedio en el semestre de 77 tambores por hora, donde se observa en algunos meses el aumento de hasta un 30%.

En PE la producción de la maquina esta en promedio de 47 unidades por hora y PC 72 unidades por hora, lo cual es un buen resultado teniendo en cuenta que la meta establecida es de 100 tambores/hora.

RECLAMOS INTERNOS

Causa	Cantidad	%
Tono diferente	1	20.00
Desprend. de laca	0	0.00
Contaminación	0	0.00
Pegaja por la tapa Plast.	0	0.00
Bloqueos mal colocados	0	0.00
Roturas soldaduras del fondo	0	0.00
Problemas Cierre Tapa DIN80	0	0.00
Desprend. De screen	0	0.00
Colapsoamiento en el ensayo	0	0.00
Obstrucción	0	0.00
Transp. En mal estado	0	0.00
Presencia de rebabas	1	20.00
Falta de nitidez del screen	1	20.00
Empaque/Despacho	0	0.00
Cantidad diferente	0	0.00
Problema de pintura	2	40.00
TOTAL RECLAMOS	5	100.00



En esta oportunidad, hemos querido presentar los indicadores de reclamos internos, ya que es preocupante la frecuencia, con la que estamos incurriendo en fallas que se ven reflejadas en los despachos realizados a nuestro cliente interno VL Bogotá, quien se ve en la necesidad de reprocesar gran cantidad del producto enviado, incurriendo en gastos adicionales y en mala imagen ante clientes tan importantes, como MOBIL, SHELL y TEXACO. Como se observa en el gráfico, el 20% (1 de los 5 reclamos recibidos), se debió a tono diferente de envases (plásticos y metálicos), 20% presencia de rebabas, 20% problemas de screen (metálicos) y 40% (2 de los 5 reclamos recibidos), se debió a problemas de pintura en envases metálicos.

La solución a estos problemas está en nuestras manos debemos seguir trabajando; en los monitoreos de procesos e implementar grupos de mejoramiento para eliminar efectivamente las no conformidades; así que en nuestra próxima edición compararemos el comportamiento de estos indicadores.

AUDITORIA UNA PRUEBA DE FUEGO!

El pasado mes de junio se llevó a cabo la primera parte del ciclo de auditorías internas, utilizando el mecanismo de auditorías cruzadas con otras empresas certificadas con el nuevo modelo, con el fin de aprovechar la experiencia de éstas y entrenar a nuestros auditores. En esta oportunidad, se contó con la colaboración de las empresas MERCK (Carlos Obregoso y Carmen Stella Gómez) y Tubo Caribe (Marlín Florez). Cabe destacar las fortalezas encontradas en el transcurso de su realización, relacionadas con los procesos de planificación, la metodología para Evaluación de habilidades, metodología utilizada para ilustrar el ciclo PHVA en el mapa de procesos y el manejo de la comunicación con clientes; así como el compromiso personal.

Sin embargo, no debemos dejar pasar por alto las recomendaciones y/u observaciones hechas, para implementar acciones correctivas, preventivas u oportunidades de mejora que nos permitirán tener un mejor desempeño; entre otros podemos destacar los siguientes aspectos:

- ☞ Mejorar el seguimiento a las acciones correctivas relacionadas con los clientes, derivadas de la encuesta, visitas y reclamos.
- ☞ Fortalecer el conocimiento del mecanismo de monitoreo de procesos.
- ☞ Mejorar el control del mantenimiento de equipos de la planta y auxiliares.
- ☞ Hacer más énfasis en la implementación de acciones preventivas como resultado de la revisión del Sistema de Calidad.

¡¡¡EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS CORPORATIVOS ES FRUTO DEL TRABAJO EN EQUIPO...
CONTINUEMOS UNIENDO NUESTROS ESFUERZOS Y TODOS GANAREMOS!!!



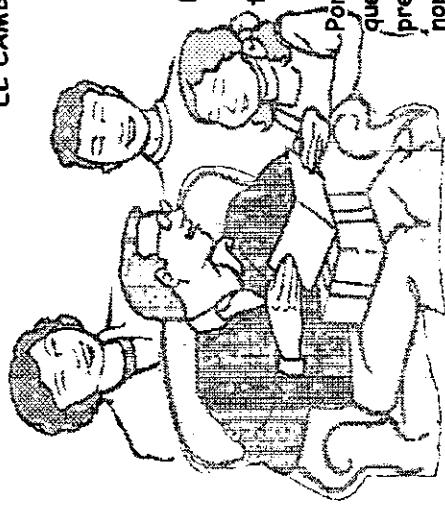
ENTRENAMIENTO

En Lo que va comido del año se han beneficiado del Programa de Entrenamiento 45 personas en total (incluyendo las plantas de Bogotá y Cartagena), entre ellos tenemos, en Cartagena a: Lucila Ruiz, Edith Betancourt (Módulo 4 de inglés); Manuel Martínez, Noraima Nuñez (Módulo 9 de inglés); Liseth Blanco (Módulo 15 de inglés); Gamenzo Salcedo y Luis Guerrero (Validación del Bto.); Antonio Meza (4° sem. Técnico en Control de Calidad).

¡FELICITACIONES POR SU GRAN ESFUERZO Y DESEO DE SUPERACIÓN!

EL CAMBIO AL INTERIOR DE LA FAMILIA

Contemplar la familia en un lapso prolongado es observarla como un organismo que evoluciona en el tiempo.



LA FAMILIA ES UNA ENTIDAD CAMBIANTE al igual que los contextos donde se desenvuelve. El tiempo es un factor fundamental en todo proceso de cambio.

Por ello hay que visualizarla como un sistema vivo que tiene sus propios mecanismos de compensación y preservación. Podría decirse que el cambio es la norma interior de la estructura familiar, puesto que el sistema familiar exige flexibilidad y constante

adaptación, sino quiere caer en desequilibrios.

Es frecuente, por ejemplo, que la estructura cambie con el nacimiento o muerte de un integrante del grupo familiar o por variaciones económicas. Desde que la pareja decide unirse hay cambios al interior de cada una de las personas que la componen, por lo tanto hay que integrar en una nueva estructura los hábitos, costumbres y tradiciones de la familia anterior a cada uno de ellos. Una vez conformada la estructura de pareja (o familia sin hijos) se inicia otro cambio más, que se manifiesta con el nacimiento del primer hijo, donde ambos cónyuges deben asumir un nuevo rol y confrontarse con su propia identidad de hijo para poder ser padres. A medida que van naciendo otros hijos el cambio ya no es tan sustancial en la estructura paterna, sino en la de los hijos, puesto que se rompe el esquema de hijo único e inician los celos, las rivalidades por objetos y por afectos, e ingresan, la escuela y el grupo de amigos como elemento de confrontación a la educación, hábitos y costumbres familiares.

Toda familia atraviesa por diferentes etapas de crecimiento y envejecimiento enmarcadas a procesos continuos de cambio, de crisis y de transiciones que requieren apertura, ajustes y disposición para obtener de ellas lo mejor posible.



"ES UNA ARDUA TAREA ENSEÑAR ESTOS VALORES A MIS HIJOS, PERO ELLOS FORTALECEN LOS LAZOS DE AMOR EN MI HOGAR"

- ☺ AUTOESTIMA
- ☺ AFECTO
- ☺ SOLIDARIDAD
- ☺ PARTICIPACIÓN
- ☺ COMUNICACIÓN
- ☺ RESPONSABILIDAD
- ☺ LIBERTAD
- ☺ AUTONOMIA

EDITORIAL

En días pasados se le ocurrió a nuestro Jefe hacer un cambio temporal de las gerencias de planta. Ya ha transcurrido casi un mes desde que Jaime Pérez está en Bogotá y yo en Cartagena. Aunque llevo 15 años con Van Leer, nunca había tenido la oportunidad de estar al frente de la planta de Cartagena; siempre mis visitas habían sido a desarrollar un tema específico, nunca a ocuparme del día a día ni a relacionarme con las personas en su trabajo habitual. Creo que esta experiencia ha sido provechosa para la organización. Cada uno de nosotros tiene fortalezas y debilidades, por lo tanto lo que considero que en la planta, que habitualmente dirijo, se hace mejor debemos tratar de implementarlo en Cartagena. Igualmente, Jaime Pérez con su experiencia en producción y en área administrativa tendrá mucho que aportar a lo que habitualmente se hace en la planta de Bogotá.

Hay debilidades comunes en las dos plantas; el proceso de aplicación pintura en el equipo automático es una de ellas, más notorio en Bogotá puesto que prácticamente solo se producen tambores grandes.

Esta es una parte del proceso que requiere atención especial; razón por la cual es necesario que las personas de producción, calidad y mantenimiento dediquemos esfuerzos este año a minimizar este problema.

En algunas semanas tendremos una reunión con el Jefe, en la cual Jaime y yo expondremos las observaciones y oportunidades de mejora que detectamos y de común acuerdo se establecerán las recomendaciones a implementar. Estoy seguro que este resultado redundará en beneficios para todos y lo que es más importante, para el cumplimiento del objetivo común de la organización: **CLIENTES SATISFECHOS.**

Jorge Muñoz

Después de un largo receso, NOTIGREIF regresa con una nueva imagen, para actualizarnos sobre todo lo que acontece en nuestra empresa.

El objetivo de esta nueva presentación es brindar la información relacionada con Salud Ocupacional, BPM, Gestión Ambiental, Calidad y las notas de actualidad en forma dinámica y precisa.

¡ESPERAMOS QUE ESTE NUEVO BOLETÍN SEA DE TU AGRADO!

SALUD OCUPACIONAL

Un compromiso de todos...

BRIGADAS

Para este año el compromiso es fortalecer el grupo de brigadistas y transmitir su experiencia al resto de trabajadores. Por lo cual se programaron jornadas de entrenamiento y capacitación en primeros auxilios y plan de emergencia

INSTITUCIONES

Estamos trabajando conjuntamente con las ARP Colpatria y Liberty en el estudio y diseño del Programa de Vigilancia Epidemiológica.

COPASO

El comité, Paritario de Salud Ocupacional, encargado de velar por la seguridad de los empleados, busca cargarse de nuevas energías para que su labor sea aún más fructífera, por lo tanto se hace una convocatoria para todos aquellos que con una buena dosis de responsabilidad, compromiso e interés por sus compañeros, desee hacer parte de este selecto grupo activo de personas.

¡ANIMATE!

La recompensa al trabajo que emprendas será el reconocimiento social y la satisfacción de participar más allá de tu puesto de trabajo.

GESTIÓN AMBIENTAL



Felicitemos al área de plásticos por ser ganadora del concurso "Manejo de Residuos Sólidos", y convertirse en el área sol 2002. Esperamos que sigan con este entusiasmo e invitamos a las demás áreas a alcanzar el SOL

RECORDAMOS DEPOSITAR LOS RESIDUOS EN LAS CANECAS

RESIDUOS DE CURACIONES



MADERA



BOLSAS PLÁSTICAS



RESIDUOS DE ALIMENTO



CARTON, PAPEL



HOJAS DE ÁRBOLES, CARTÓN SUCIO, TORTA QUEMADA



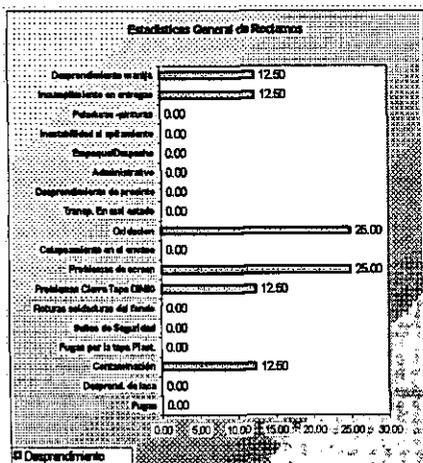
CALIDAD

INDICADORES

AUDITORIA

RECLAMOS PRESENTADOS EN EL PRIMER TRIMESTRE DEL AÑO GREIF

Causa	Frecuencia	%
Fugas	0	0.00
Desprend. de laca	0	0.00
Contaminación	1	12.50
Fugas por la tapa Plast.	0	0.00
Sellos de Seguridad	0	0.00
Roturas soldaduras del fondo	0	0.00
Problemas Cierre Tapa DIN60	1	12.50
Problemas de screen	2	25.00
Cotapamiento en el envase	0	0.00
Oxidación	2	25.00
Transp. En mal estado	0	0.00
Desprendimiento de precinto	0	0.00
Administrativo	0	0.00
Empaque/Despacho	0	0.00
Inestabilidad al apilamiento	0	0.00
Peladuras -pinturas	0	0.00
Incumplimiento en entregas	1	12.50
Desprendimiento manija	1	12.50
TOTAL RECLAMOS	8	87.50



En la auditoria realizada por el ICONTEC en el pasado mes de 26 de noviembre del 2002 se destacaron los siguientes aspectos relevantes:

- Implementación, metodología, análisis de encuestas de satisfacción del cliente, la cual es completa y alineada a la planeación estratégica de la organización.
- Conocimiento y experiencia del personal, lo cual genera confianza en los clientes.

Entre los aspectos que debemos mejorar...

- Reforzar las actividades de implementación de análisis de datos e información de los procesos para contribuir a la toma de decisiones y a la mejora continua.
- Ajustar las disposiciones establecidas en la documentación de SGC de tal manera que reflejen las acciones ejecutadas y la experiencia consolidada (Excluye el procedimiento 7.5.4)

Como podemos observar durante este periodo los reclamos con mayor incidencia fueron causados por problemas de screen; 25% (2 reclamos/número total de reclamos: 8) y oxidación 25% (2/8), sin olvidar el incumplimiento de entregas, contaminación y desprendimiento de manija; por lo tanto se debe hacer seguimiento al cumplimiento de las acciones correctivas implementadas a través del monitoreo de los subprocesos de metálicos, pinturas y despacho.

BPM



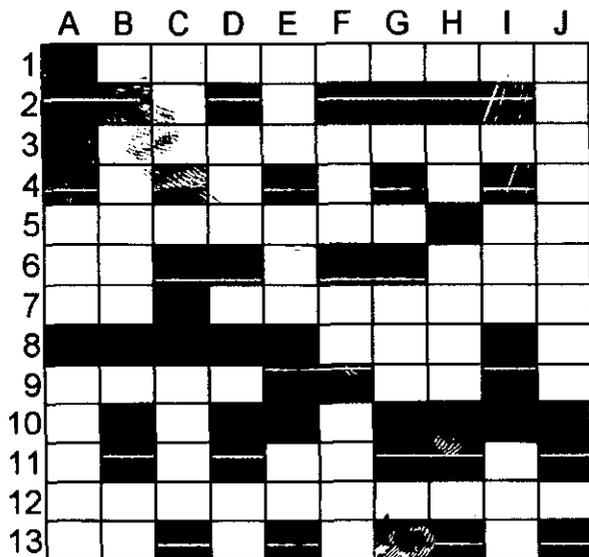
Desde hace algunas semanas venimos implementando la técnica de tarjetas stop, como medida de control y seguimiento de las normas BPM en la planta.

Hasta el momento se ha tenido mucho éxito con esta actividad, pues hemos contado con la colaboración y responsabilidad de los equipos auditores y de las áreas auditadas.

Luego de una campaña de aseo general, los baños hoy tienen una mejor presentación. Esperamos contar con tu colaboración para mantener los baños siempre limpios y ordenados

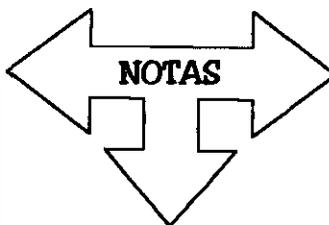
¡Recuerda la limpieza y el aseo son el reflejo de tu personalidad!

LOS INVITAMOS A SEGUIR IMPLEMENTANDO BPM PARA EL BENEFICIO DE TODOS



HORIZONTALES

1. Tipo de defecto de pintura
3. Apellido del empleado sol 2002
5. grupo de personas que responden ante una emergencia en la empresa. Voz para arrullar
6. Preposición . (Inv.). Expresión taurina
7. Preposición (Inv.). Grado en que un conjunto de características inherentes cumple los requisitos
8. Abre surcos en la tierra con el arado
9. Gestión Integral de Residuos Sólidos. Número uno en la baraja.
11. Afirmación
12. Actividad para identificar y controlar actos inseguros en los puestos de trabajo
13. Confianza



VERTICALES

- A. Apocope de Benjamin. Nombre de nuestra empresa
- B. Color de caneca donde se depositan hojas de árboles. Preposición (inv.)
- C. Iniciales de dos de las actividades que son requisitos para el control de registros. Sonries
- D. Anotación en futbol (inv.). Letra griega.
- E. Recluso (fem.). Dueña de casa. Conozco
- F. Necesidad de Agua. Sexta nota musical. Con mucho dinero (fem.)
- G. Enojo
- H. Artículo indeterminado
- I. Onda formada en la superficie del mar. Programa que busca disminuir la accidentalidad
- J. Liderazgo (Inv.)

CUMPLEAÑOS

Febrero

- Ricardo Barbosa...7
- Gamenzo Salcedo...12
- Luis Velasquez...13
- Alfredo Mercado...20
- Jasmeth García...22

Marzo

- Rafael García...20
- Mario León... 26
- Luis Castilla...27
- Justo Hernández...30
- Yesid Llamas...31

EL EMPLEADO DEL MES

A partir de la próxima edición de este boletín se estará haciendo un reconocimiento social al empleado que durante el mes se haya destacado por su buen desempeño y cumplimiento de las normas establecidas en los diferentes programas que se adelantan en la empresa.

Te invitamos para que una de tus metas laborales sea esforzarte y destacarte por ser el trabajador Greif del mes.