

**PROMOCION Y PREVENCION EN HIGIENE Y SALUD PARA
EL MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN
EL CLUB NAVAL DE OFICIALES**

MONICA I. PEREZ DE AVILA

**Informe de gestion para optar al titulo de
TRABAJADORA SOCIAL**

Coordinadoras

**KENIA VICTORIA COGOLLO
TRABAJADORA SOCIAL**

**LILIANA PEREZ MENDOZA
TRABAJADORA SOCIAL**

**UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y EDUCACION
PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL
CARTAGENA D.T Y C.**

**INFORME DE GESTION
PROMOCION Y PREVENCION EN HIGIENE Y SALUD PARA
EL MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN
EL CLUB NAVAL DE OFICIALES**

MONICA I. PEREZ DE AVILA

**UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y
EDUCACION PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL
CARTAGENA D.T. Y C.
NOVIEMBRE 28 DE 1997**

34592

**INFORME DE GESTION
PROMOCION Y PREVENCION EN HIGIENE Y SALUD PARA
EL MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN
EL CLUB NAVAL DE OFICIALES**

MONICA I. PEREZ DE AVILA

**UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y
EDUCACIONPROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL
CARTAGENA D.T. Y C.
NOVIEMBRE 28 DE 1997**

TABLA DE CONTENIDO

TITULO	
INTRODUCCION	
JUSTIFICACION	4
1. CONTEXTUALIZACION DE LA EXPERIENCIA	
1.1. RESEÑA HISTORICA DE LA INSTITUCION	6
1.2. CARACTERIZACION DE LA INSTITUCION	7
2. SINTESIS DE LA EXPERIENCIA	
2.1. DIAGNOSTICO	12
2.2. OBJETIVOS DE LA EXPERIENCIA	16
2.3. METAS DE LA EXPERIENCIA	18
2.4. DESARROLLO GENERAL DE LA EXPERIENCIA	19

Donado por la facultad de Ciencias Sociales Mayo 4/98

**3. MARCO HISTORICO/TEORICO/LEGAL EN QUE SE
INSCRIBE LA EXPERIENCIA**

3.1. RESEÑA HISTORICA DE LA SALUD OCUPACIONAL	25
3.2. MARCO TEORICO DE SALUD OCUPACIONAL	30
3.3. MARCO LEGAL	32

**4. PROYECTO INSTITUCIONAL DE INTERVENCION DE
TRABAJO SOCIAL**

4.1. PROYECTO DE INTERVENCION	37
4.2. ETAPAS Y ESTRATEGIAS DEL PROCESO DE INTERVENCION	49
4.3. ACTORES SOCIALES DEL DESARROLLO DE LA EXPERIENCIA	53

**5. LOGROS Y DIFICULTADES DEL PROCESO DE ACCION
PROFESIONAL**

5.1. PRINCIPALES LOGROS	55
-------------------------	----

5.2. DIFICULTADES DEL PROCESO 56

5.3. RESULTADOS 56

BIBLIOGRAFIA

**PROMOCION Y PREVENCIÓN EN HIGIENE Y SALUD PARA
EL MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO
EN EL CLUB NAVAL DE OFICIALES.**

INTRODUCCION

La intencionalidad se intervenir desde Trabajo Social en una problematica de Higiene y Salud teniendo en cuenta el desarrollo del hombre como ser integral radica en la necesidad de construir metodolog as, estrategias, etc, para acciones preventivas y promocionales en relacion con el ambiente y proceso de trabajo, desde la profesion.

Fue necesario la elaboracion del proyecto con dos (2) aspectos :

-Aspecto humano.

-Aspecto tecnico.

Ya que al iniciar la experiencia solo se tuvo en cuenta el aspecto fisico dando como resultado la apatia del empleado y el desinteres por las acciones que se estaban llevando a cabo ; entonces se planteo la necesidad de involucrar al empleado en un proceso de autodesarrollo que permitiera que ellos mismos buscaran la optimizacion de las

condiciones de trabajo, solo así se logro obtener resultados positivos en lo que refiere a la participacion y apersonamiento del proyecto.

Es importante que todos los integrantes de la organizacion sientan este proyecto como suyo, para poder lograr el objetivo de la experiencia como lo es, mejorar las condiciones de trabajo, mejorar la calidad de vida del empleado y a su vez mejorar la calidad y eficiencia laboral convirtiendose entonces en un proceso permanente de interes y responsabilidad de todos.

JUSTIFICACION

Las actividades laborales se ven afectadas cuando se presentan accidentes de trabajo o enfermedades producidas por el ambiente laboral generando ausentismo y bajas considerables en la productividad.

Tal como sucede en el Club Naval de Oficiales, en el cual se esta presentando desmotivacion en el empleado, dadas las condiciones en los que esta desarrollando sus labores.

La empresa deberia hacer sentir al Recurso Humano como un factor fundamental para mayor productividad de la misma.

Por esta razon los trabajadores han facilitado que se den algunas situaciones irregulares en sus labores , como son : perdidas de enseres, servicios de comidas mal cocidas, olvidos de cuentas, entre otros ; lo

anterior ha generado confrontaciones con directivos originandose situaciones conflictivas no solo a nivel de directivos con empleados tambien internamente en cada uno de los niveles creando un clima muy tenso de trabajo y disminuyendo la eficiencia y eficacia en las labores.

Empresa y empleados buscan su desarrollo y crecimiento aisladamente olvidandose que tienen deberes y derechos de parte y parte.

Por esta razon se formula un proyecto de Promocion y Prevencion en Higiene y Salud desde dos aspectos :

-Aspecto humano, con estrategias para el autodesarrollo personal del empleado.

-Aspecto tecnico, buscando el mejoramiento de las condiciones de trabajo, para poder lograr entonces un desarrollo integral de cada uno de los integrantes de la organizacion y poder elevar el nivel productivo de la misma.

1. CONTEXTUALIZACION DE LA EXPERIENCIA

1.1. BREVE RESEÑA HISTORICA INSTITUCIONAL

En 1933, egreso de la ENAP la primera promocion de Oficiales Navales, anos mas tarde en una reunion en la cual trataban aspectos del servicio coincidieron en la necesidad que ten a la Oficialidad Naval de tener sede social propia, donde pudiera reunirse la gran familia Naval. Desde ese entonces iniciaran las labores para alcanzar sus objetivos, en el mes de Marzo de 1930 se iniciaran los trabajos de adecuacion de los terrenos del fuerte de Santa Cruz de Castillogrande el cual se encontraba en ruinas.

Esta ardua tarea dio como resultado lo que es hoy el Club Naval de Oficiales fundado en 1939 por 35 oficiales en representacion de la oficialidad de la guarnicion de Cartagena.

1.2. CARACTERIZACION DE LA INSTITUCION

El Club Naval de Oficiales esta ubicado al noroccidente de Cartagena, sus instalaciones las bana el hermoso mar caribe; al oriente bordea la finalizacion de la bahia de Cartagena, con un vestigio historico: "el fuerte de Santa Cruz", al occidente culmina las playas de Castillogrande.

La funcion basica del Club Naval es proporcionar bienestar y recreacion a todos sus socios bajo el principio de respeto y dignidad.

Sus organos directivos constan de:

-Asamblea general: esta conformada por todos los socios del Club Naval ya sean militares o civiles.

-Junta directiva: esta integrada por:

- Presidente.
- Vicepresidente.
- Secretario.
- Ocho vocales.

Esta Junta tiene un periodo de duracion de un ano, la presidencia le corresponde al Comandante de A.R.C Bolivar (COARC) por disposicion interna.

Los otros cargos son ocupados por los aspirantes electos de los que se postulen de la Asamblea General.

-La Gerencia general : Su cambio lo designa el Comandante de A.R.C Bolivar, por lo general cada 4 anos , por reglamentos internos , los opcionados a ocupar este cargo son los Tenientes de Navio.

Posee como organismos basicos asesores son los siguientes :

-Comite de deportes : Este es el encargado de organizar, ejecutar y supervisar todos los campeonatos que se realicen en el Club, y de controlar la participacion de Socios del Club en campeonatos que se realizan en otros lugares.

-Comite accion cultural y recreacion : Se encarga de organizar y supervisar todas aquellas actividades recreativas que se realicen en favor del Bienestar

de los socios y sus beneficiarios, entre estas actividades tenemos:

Campos de verano, Noches bohemias, Bailes de comparsas, entre otros.

-Comite de admision : Como su nombre lo indica, es el encargado de estudiar los formularios de ingreso como nuevo socio, llevarlos a Junta directiva para su aprobacion. A demas vela por el adecuado comportamiento de cada uno de los socios en el centro social.

-Comite de construccion y mejoras : Bajo su responsabilidad recae los cambios y/o mejoras de la planta fisica que se necesiten hacer, asi como tambien la construccion de plantas para nuevos salones.

-Comite de relaciones publicas :Este comite se encarga de la parte protocolaria de la Asamblea General tanto internamente como externa, es decir, invita, organiza ruedas de prensa, para altos funcionarios del Gobierno cuando se encuentran de visita en el Club o para grandes eventos internos .

-Comite nautico : Organiza, ejecuta, controla los campeonatos de deportes nauticos que se realicen en el Club , a demas vela por la asistencia de socios a otros campeonatos similares que se realicen dentro o fuera de la ciudad y el Pais.

Este centro social cuenta con 96 empleados distribuidos as :

A nomina A.R.C.

1 Oficial, este se encuentra ubicado en la Gerencia.

7 Suboficiales, ubicados asi : 2 en seguridad, 2 en financiera, 3 en mantenimiento.

15 Civiles, distribuidos asi : 5 en financiero, 5 en mantenimiento, 4 en alimentos y bebidas.

Para un total de 23 personas.

A nomina del Club Naval

3 personas en Gerencia

12 personas en el departamento Financiero

2 personas en el departamento de Recursos Humanos

21 personas en el departamento de Mantenimiento

32 personas en el departamento de Alimentos y Bebidas

3 personas en Seguridad

Para un total de 73 personas.

El 14% de esta poblacion realizan labores administrativas entre ellas : Jefes de Departamentos, secretarias, asistentes administrativas, auditores, cajeros ; y el 86% realizan labores operativas entre ellas : Cocineros, Barman, Meseros, Servicios generales, etc.

La mayor a de la poblacion tiene un bajo grado de escolaridad puesto que sus condiciones socioeconomicas no les permiten acceder a ese servicio.

En el personal operativo se da un aspecto generalizado y es que son ellos los que aportan economicamente en su hogar, en la mayor a de los casos son familias numerosas con hijos en edad productiva, produciendo un fenomeno como es el hecho de que el personal extra en el Club son los hijos (as) del personal operativo. Asi lo demuestra el diagnostico realizado en la institucion el cual los resultados que arroja se describe en el siguiente punto.

2. SINTESIS DE LA EXPERIENCIA

2.1. DIAGNOSTICO

El Club Naval de Oficiales no cuenta con un programa de Salud Ocupacional en el area de bienestar laboral que apunte al mejoramiento de las condiciones de trabajo desde la promocion y prevencion en Higiene y Salud en el empleado, en su lugar de trabajo y sus herramientas/equipos de trabajo.

La empresa esta dotada de lugares inadecuados para la ejecucion de las actividades laborales que no aseguran la preservacion de la salud del empleado por la gran humedad y salinidad de paredes, pisos y techos de los mismos ; por otra parte, las herramientas de trabajo que poseen no son suficientes para su seguridad fisica (se hace referencia con esto a: guantes, protectores visuales/ nasales/ auditivos, cascos, impermeables, entre otros)

teniendo en cuenta las diversas actividades que se realizan en este centro social as como los diferentes horarios que se manejan.

Aunque el trabajo que el individuo desarrolle sea de su agrado se va a ver influenciado por estos factores que lo mantienen en constante riesgos, produciendose en ellos fatiga , desmotivacion, apat a, hacia las actividades laborales y extras laborales no sin antes mencionar la influencia negativa al contexto familiar , tanto en :

Lo fisico : contagios de virus generados por el ambiente laboral.

Lo psicologico : influencia de la tension laboral en las relaciones familiares.

Si bien es cierto los empleados dan a la empresa sus conocimientos y habilidades en un area determinada ellos esperan no solo la retribucion economica, si no, tambien que la empresa le brinde apoyo y proteccion, es decir, su bienestar laboral.

Otro punto neuralgico, es el total desconocimiento que los empleados poseen sobre el tema de Salud Ocupacional, es que para ellos son

necesarios los implementos de trabajo pero no saben que estas pueden prevenirlos de graves accidentes de trabajo (A:T) o enfermedades profesionales (E.P) as mismo existe un abandono generalizado en el aseo del lugar de trabajo, sumandose en ese aspecto el abandono institucional y a demas el abandono por parte de la persona que ocupa el lugar.

Entonces se puede afirmar que los factores que inciden en la problematica surge en dos dimensiones :

La institucional, en lo que se refiere al poco mantenimiento a los sitios de trabajo.

La del empleado como persona, en cuanto al desinteres por mantener su lugar de trabajo en las mejores condiciones de limpieza y orden.

En el cuadro a continuacion se sintetiza el anterior diagnostico.

DEBILIDADES :

-No existe elaboracion y estructuracion de un programa de salud ocupacional.

- Inexistencia de herramientas necesarias para la ejecución del trabajo.
- Desconocimiento por parte de empleados sobre la temática de salud ocupacional.
- Desconocimiento por parte de directivos sobre la obligatoriedad del programa.

FORTALEZAS

- Recursos financieros para intervenir en la propuesta.
- Espacio adecuado para dotación y equipamiento de los sitios de trabajo.
- Reconocimiento de la importancia de un programa de salud ocupacional por parte de los directivos.
- La acción profesional del Trabajador Social quien se convierte en un valioso apoyo para la gestión del proyecto.

AMENAZAS

-El poco conocimiento que posean los funcionarios de la Institucion que apoya el proyecto en cuanto a los componentes de Salud Ocupacional en la empresa.

OPORTUNIDADES

- Apoyo de instituciones que trabajan en este area.
- Reglamentacion de la ley 100 de seguridad social.

2.2. OBJETIVOS DE LA EXPERIENCIA

OBJETIVO GENERAL

Generar un proceso de autodesarrollo personal-laboral de empleados y directivos que facilite el apersonamiento del proyecto de higiene y

salud con el fin de mejorar las condiciones de trabajo y maximizar la productividad en la empresa.

OBJETIVOS ESPECIFICOS :

-Fortalecer el sentido de pertenencia de empleados y directivos de tal forma que se identifiquen con su empresa, sitios y herramientas de trabajo.

-Establecer en concertacion con los actores las formas de evaluacion y seguimiento de los compromisos que se adquirieran.

-Contribuir en la proyeccion de la experiencia de promocion y prevencion en higiene y salud al nucleo familiar de empleados y directivos.

2.3.METAS DE LA EXPERIENCIA

-lograr en un 80% que empleados y directivos se preocupen en cuanto a la buena presentacion y sitio de trabajo.

-Incrementar en un 80% la participacion de los empleados en las actividades de prevencion y promocion en Higiene y Salud para el mejoramiento de las condiciones de trabajo en el Club Naval de Oficiales.

-Establecer en concertacion con los actores metodos de trabajo que disminuyan los factores de riesgos.

2.4.DESARROLLO GENERAL DE LA EXPERIENCIA

La experiencia que se lleva a cabo en el Club Naval, en un principio tuvo un caracter muy general en el cual se realizaron actividades de conocimiento de la institucion y del Departamento de Recursos

Humanos mas especificamente, dando como resultado la elaboracion de un diagnostico organizacional, con su cuadro de necesidades. Se puede decir que desde ese momento surge el proyecto de "PROMOCION Y PREVENCION EN HIGIENE Y SALUD PARA EL MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN EL CLUB NAVAL DE OFICIALES".

Al iniciar este proyecto los empleados no ten an conocimiento de lo que significaba Salud Ocupacional y mucho menos de que por ley ellos deber an tener unas condiciones de trabajo seguras, sanas, e higienicas ; por otra parte los directivos conoc an lo que significaba el concepto de Salud Ocupacional pero desconoc an lo que estaba escrito en la ley y la obligacion que tenia la empresa de vincularse a una administradora de Riesgos Profesionales y por ende la elaboracion de un programa de Salud Ocupacional.

Se identifican entonces las instituciones que prestan este servicio, con el fin de vincularse a ella y cumplir con lo establecido en la ley ; este

como parte de un proceso administrativo, mas no como parte del proyecto.

Pero sin embargo la vinculacion a una A.R.P sirvio como medio para despertar interes en el personal logrando con esto transmitirle no solo lo que ellos deseaban conocer de lo que trataba la Salud Ocupacional, lo que tenia que ver con ellos el proyecto que se implementar a. fue un espacio que produjo muchas reflexiones y del cual surgieron varios compromisos tanto de directivos como de empleados.

Cabe aclarar que la accion profesional en esta experiencia no se limita a transmitir conocimiento o a mediar entre empleados y directivos ; de lo que se trata es de trabajar la Promocion y Prevencion en higiene y salud desde el concepto del " hombre como "ser integral" que posee un area fisica, un area psicologica, un area espiritual, que se ve inmerso en un gran sistema donde existe lo familiar, lo social, lo laboral, lo universal y que constantemente esta interactuando en cada uno de ellos, tratando de trabajar el yo con relacion a :

-Ser individual.

-Ser para el otro.

-Ser para el mundo.”*¹

Y de esta forma buscar un autodesarrollo con un alto sentido de pertenencia para poder lograr el fin ultimo del proyecto que debe ser generado por los mismos empleados y directivos.

La estrategia base utilizada es la capacitacion, de la siguiente manera :

-Ser individual ; se busca que la persona realice su autoreconocimiento y se trabaja con el Autoestima y el fortalecimiento de valores como son : responsabilidad, autonomia, respeto, participacion, honestidad, enfocandolo en el “despertar del empleado para el cuidado, la prevencion de la integridad de el”.

* 1. Seguridad industrial, un enfoque industrial. Ramirez, Cesar. Edit.Limusa . Mejico 1994.

-Ser para el otro ; se hace énfasis en procesos sociales como por ejemplo ; la comunicacion, trabajo en equipo, convivencia (tolerancia) y se inicia el trabajo con la familia.

-Ser para el mundo ; la finalidad es construir un proyecto de vida partiendo de la interaccion en el contexto laboral, trabajando con base en el liderazgo y sentido de pertenencia, logrando que el empleado establezca un paralelo en : -lo que es ahora (como esta ejerciendo su trabajo, en que condiciones, como son sus relaciones con companeras de trabajo, como son sus relaciones con su grupo de amigos de trabajo, como son sus relaciones en el medio familiar) ; el objetivo es identificar como influye el ambiente de trabajo en las interacciones del individuo en los diferentes contextos.

-Lo que desear a ser (como quiere ejercer su trabajo, que condiciones necesita para hacerlo y como cree que estos aspectos pueden influir en su vida, que cambios se podran dar).

Lo anterior hace referencia a la parte humana de la experiencia.

Tambien se utiliza la capacitacion en los siguientes temas :

- Ley 100 de seguridad social.
- Conformacion de comites paritarios.
- Manejo de alimentos.
- Manejo de productos quimicos.
- Herramientas adecuadas para protegerse y en que actividades.

Esto conforma la parte y tecnica de la experiencia esta es desarrollada inmediatamente en cada capacitacion, se puede decir, que esto genero y/o desperto un elemento que no exist a en la cultura del Club Naval : "la comunicacion escrita", ya que se dio un gran despliegue de folletos, afiches, que se han utilizado para convocar a reuniones, boletines informativos sobre actividades, senales de precausion, entre otros.

Estas capacitaciones han sido de gran apoyo en el desarrollo del proyecto ya que con su implementacion se le dan las pautas a los empleados en cuanto a la forma mas segura para su integridad fisica de ejecutar sus labores, como por ejemplo, las personas que trabajan en cuarto frio, que vestidura deben utilizar, cuanto tiempo maximo puede estar expuesto a ese clima, entre otras ; a las personas que

trabajan con madera y productos quimicos , a que distancia pueden trabajar el producto, que herramientas debe utilizar para prepararlos, entre otros.

3. MARCO HISTORICO /TEORICO / LEGAL EN QUE SE INSCRIBE LA EXPERIENCIA

3.1. RESEÑA HISTORICA DE LA SALUD OCUPACIONAL

Desde que el hombre aparecio sobre la tierra inicio la lucha por su supervivencia e inicio tambien la busqueda de su bienestar.

A medida que el tiempo fue pasando, el hombre fue ideando y creando objetos que le facilitaran realizar su actividad -su trabajo-.

Con la evolucion de este y las intervenciones del ser humano se desarrollaban riesgos inherentes.

Como bien se sabe, el mundo cambia a mucha velocidad quedandose atrasado el hombre en tomar medidas preventivas para protegerse. Es por ellos que las actividades laborales se han venido

adaptando poco a poco segun las condiciones climaticas, sociales, culturales, politicas y a los avances tecnologicos.

“En un comienzo la actividad laboral producía satisfacciones personales y sociales por lo tanto el trabajo tomo mucha importancia, a medida que avanzaba el tiempo se dieron cambios culturales donde se consideraba el trabajo como denigrante cuando se le imprimia esfuerzo fisico y debia ser desempenado por esclavos, y ellos no merecian atencion medica si se enfermaba era reemplazado por otra persona.

En la era cristiana tomo forma el concepto de la medicina curativa para las personas que se accidentaban no importan las causas. Tiempo mas tarde se introdujeron elementos de proteccion personal en las labores artesanales y mineras con el fin de controlar enfermedades producidas por las condiciones ambientales que se presentaran.

En el feudalismo el hombre deja a un lado las labores manuales y caseras para pasar al trabajo en empresa utilizando herramientas

donde se dio paso a mayor producción sin importar el bienestar de los trabajadores ya que la prioridad en esta época eran los beneficios económicos de la nueva industria.

Aparece la fuerza del vapor y la mecanización de la industria y con ello nace la Revolución Industrial incrementando los accidentes y enfermedades laborales. En 1971 el 50% de los trabajadores moría desde los 20 años de edad debido a las malas condiciones de trabajo. Inicia también la preocupación del Estado por el bienestar del trabajador y por primera vez se legisla el horario laboral (en Massachusetts) y se establece la primera oficina de Estadística de trabajo; mientras tanto en Alemania se buscaban que los patrones suministraran los medios necesarios para proteger la vida y salud de los empleados. Poco a poco se fue tomando conciencia de la necesidad de conservar el elemento humano.”* 2

Es allí donde se hace manifiesta la Seguridad Industrial y se ocupa de los accidentes de trabajo y como única alternativa de prevención se mejoraron los servicios de atención de emergencias y se concluyó que

* 2. Salud Ocupacional . Programa de capacitación para empresarios de Cartagena. Facultad de Ciencias Económicas . Universidad de Cartagena.

este fenomeno se estaba convirtiendo en una problematica social cuya solucion inmediata resulto ser la implementacion de programas con enfasis en la compensacion del lesionado.

“En 1910 el concepto de accidentes como suceso inevitable y se considera la posibilidad de “Prevenir”.

En esta epoca se evidencio que no solo la maquinaria era la que afectaba la salud del trabajador, tambien era el medio laboral que generaba enfermedades t picas de cada actividad. Lo anterior produjo curiosidad en algunos profesionales principalmente en la ingenier a quienes se dedicaron al estudio del medio ambiente laboral con el fin de mejorar las condiciones inadecuadas atacando el origen del problema.

Por otro lado la medicina se dedicaba a atender los accidentes que se presentaron e inicio su trabajo apuntando a los eventos de salud que se presentaron y luego disenar terapias especificas para su manejo

hasta llegar al establecimiento de medidas preventivas asegurando la calidad de vida de toda la población.

Entonces el tema de la seguridad en el trabajo alcanza su máxima expresión al crearse la asociación internacional de protección de los trabajadores, en la actualidad OIT, constituyéndose como el organismo rector de los principios e inquietudes referentes a la seguridad del trabajador en todos los aspectos".* 3

As se puede concluir que la Salud Ocupacional no es solamente una cuestión médica, también hace parte de otras disciplinas entre estas:

-La humanística (psicología, antropología, enfermería, odontología, fisioterapia); también incluye: -Las ciencias exactas como son: ingeniería, en todas sus ramas y carreras tecnológicas.

Carreras como la Administración y Trabajo Social, constituyéndose en un campo multidisciplinario que busca promover y prevenir al trabajador de los riesgos ocupacionales, manteniendo el más alto nivel de Salud.

* 3. Salud Ocupacional. Programa de Capacitación para empresarios de Cartagena. Facultad de Ciencias Económicas. Universidad de Cartagena.

3.2. MARCO TEORICO

La salud ocupacional es la ciencia que tiene por finalidad proteger y mejorar la salud física, mental y social de los trabajadores, en los puestos de trabajo y en empresa en general.* 4.

Como bien se sabe la actividad de distribución de bienes y servicios que cumplen todas las empresas es indispensable para que existan ciudades organizadas y para que todas las personas disfruten de un buen nivel de bienestar.

Es por ello que las empresas deben preocuparse por contar con un programa o proyecto con políticas y estrategias claras que apunten al bienestar integral del empleado, preservando y mejorando sus condiciones de vida y prevenir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Ningun individuo esta exento a riesgos de trabajo ya que esta es una actividad que todos desarrollan en diferentes medios y con

4* Rev. Sintonizate "Riesgos profesionales y Salud ocupacional para empresas comerciales .
I.S.S . FUNDEICOMERCIO . FENALCO.

diferentes herramientas para satisfacer sus necesidades y obtener unas condiciones de vida acordes con su dignidad humana así poder realizarse como persona tanto física, intelectual y socialmente. Esta es la razón de mantener al empleado inmerso en un adecuado ambiente de trabajo, pues este influye no solo en la ejecución de sus labores, también en la interacción que establezca la persona en sus diferentes contextos. " Como bien se sabe el individuo es el elemento principal de cualquier sistema y por ello está sometido a impulsos e incidentes propios del sistema al que pertenece o al entorno que lo rodea, ante los que reacciona actuando mediante ideas,"⁵ lo anterior obliga a la empresa a formular acciones que apunten al desarrollo de su capacidad personal y a la elevación de sus condiciones materiales del sistema a su disposición.

Aquí radica el carácter humano y el rescate que se debe hacer de la persona desde el "yo", pues no es simplemente el equipar una empresa y el mantener una planta física excelente, es también darle espacio al empleado para su autorrealización que debe ser un proceso

⁵* "Seguridad industrial - un enfoque industrial" Ramírez, Cesar. Edit Limusa. Mejico. 1994.

permanente y simultaneo con las mejoras de las condiciones físicas que le permitan desenvolverse eficaz y eficientemente garantizando la calidad del trabajo que se realice.

“Fundamentado en una nueva ética social basada en el respeto a la persona, en la diversidad, en el reconocimiento de la diferencia, en la igualdad”⁶.

3.3. MARCO LEGAL

Desde tiempos atrás la legislación Colombiana se ocupa de la atención en salud de los trabajadores desarrollándose poco a poco hasta llegar a 1993 cuando se decreta el sistema de Seguridad Social Integral y se da paso al Plan Nacional de Salud Ocupacional as :

⁶* Rev. Colombiana de Trabajo Social No. 10 - 11 “ Trabajo Social y la nueva Seguridad Social” Jesus Glay Mejia . CONETS .1997.

1946 Ley 60 Por la cual se crea el instituto de los Seguros Sociales y el codigo sustantivo de trabajo de 1950 ; desde esta epoca hasta los 60's se produce a nivel mundial una mayor conciencia entorno a los riesgos ocupacionales.

1979 Ley 9a art.80 regula la prevencion y mejoramiento de la salud de los trabajadores.

Las resoluciones 2400 y 2413 se normativiza la salud ocupacional.

1989 Resolucion 2013 reglamenta la organizacion y funcionamiento de los comites de medicina, higiene y seguridad industrial (comites paritarios).

1989 Resolucion 1016 establece la organizacion, funcionamiento y forma de los programas de Salud Ocupacional.

1993 Ley 100 se crea el sistema de Seguridad Social Integral y se reglamenta en el libro zero el regimen de los riesgos profesionales.

1994 Dec. 1295 se determina la nueva Organización y Administración del Sistema de riesgos profesionales..

Dec. 1772 Reglamentación de la afiliación y cotización al sistema general de Riesgos profesionales.

Dec. 1832 se expide la tabla de enfermedades profesionales.

Dec. 2100 Adopción de la tabla de clasificación de actividades económicas.

Con la normativización de la Ley 100 en el año 1993 se ha concebido la Seguridad Social integral como el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen las personas y la comunidad para gozar de una mejor calidad de vida , regidos bajo los principios de eficiencia , universalidad, solidaridad, integridad, unidad y participación.

Decretándose con ella que cualquiera que sea la actividad o el tamaño de la empresa debe contar con un programa de Salud Ocupacional, no solo porque protege la Salud de los trabajadores, además es un deber moral, una obligación legal, señalada por normas jurídicas de

imperativo cumplimiento. Las siguientes normas entre otras estructuran el sistema:

-La constitucion pol tica de Colombia, cuando se refiere a la seguridad social como un servicio publico de caracter obligatorio. Los trabajadores tienen derecho irrenunciable a los beneficios establecidos en las normas laborales. Artes 48 y 53.

-Convenios internacionales (O.I.T) relativos a :

* Higiene y seguridad industrial, prescripciones de seguridad en la construccion y uso del Benceno.

* Seguridad social y riesgos de trabajo, seguro de enfermedades de los trabajadores de la industria, comercio, servicio domestico y agr cola.

* Trabajo de mujeres y menores, labores nocturnas .

* Condiciones relativas a salud ocupacional, limitacion de las horas de trabajo en la industria.

Los convenios internacionales cabe aclarar forman parte de la legislacion colombiana.

-El código sustantivo de trabajo en la sección cuarta título séptimo contiene normas expresas sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales,, Salud ocupacional e Higiene y Seguridad. As como el plan Nacional de Salud Ocupacional.

4. PROYECTO INSTITUCIONAL DE INTERVENCION DE TRABAJO

SOCIAL

4.1. PROYECTO DE INTERVENCION

4.1.1.TITULO: PROMOCION Y PREVENCION EN HIGIENE Y SALUD PARA EL MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN EL CLUB NAVAL DE OFICIALES.

4.1.2. INTRODUCCION

En este proyecto se trabaja la promocion en higiene y salud desde el rescate del ser humano, acompañado de la parte tecnica que permite un conocimiento mas preciso de la influencia de las condiciones de trabajo en la vida de cada persona.

El resultado que se obtenga de esta experiencia demostrara que el cambio en cualquier aspecto en que este involucrado el Ser Humano necesita iniciarse con la interiorizacion y apersonamiento de la situacion as como se expresa anteriormente para esto se hace necesario trabajar desde el "yo".

4.1.3. JUSTIFICACION

El Club Naval de Oficiales no cuenta con instalaciones y equipos o herramientas adecuadas para el buen desarrollo de las actividades laborales esto ha generado en algunos casos quebrantos de salud producidos por la humedad de las instalaciones y en otros casos desinterés en la ejecucion de sus funciones. A ra z de esta situacion se han presentado confrontaciones con los directivos que no encuentran explicacion a la situacion existente. Es evidente la disminucion en la productividad del Club y la baja calidad en el servicio que se presta .

Demostrando que todos quieren lograr sus objetivos aisladamente buscando su propio bienestar.

Por esta razon se formula este proyecto de Promocion y Prevencion en Higiene y Salud, iniciado desde el rescate del ser humano, y que a partir de cada uno de los integrantes de la organizacion puedan generar cambio, es decir, el mejoramiento de las condiciones de trabajo en el Club Naval de Oficiales.

Cabe aclarar que este proyecto es apoyado por instituciones que trabajan el tema de Salud Ocupacional, sin embargo ellas no elaboran con la empresa el proyecto institucional sino que de acuerdo a las necesidades existentes la empresa programa charlas tecnicas que toquen directamente la problematica . Ellos se limitan a dictar estas charlas de acuerdo a la programacion.

4.1.4. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Comprometer a empleados y directivos en su autodesarrollo personal - laboral, siendo ellos gestores del proyecto, mejorando su nivel de calidad de vida y maximizando la productividad en la empresa .

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- * Promocionar a través de actividades recreativas la importancia de la higiene en el sitio de trabajo y su repercusión en la salud del individuo.
- * Capacitar a los empleados en lo referente a Salud Ocupacional para facilitar su apersonamiento del proceso.

4.1.5. INGENIERIA DEL PROYECTO

-Establecimiento de capacitaciones a empleados y directivos :

Esta actividad es centrada en:

.Aspecto Humano:

+Ser individual: enfocado al fortalecimiento de valores iniciando con el autoconocimiento.

+Ser para el otro: Enfocado al fortalecimiento de procesos sociales como son la comunicacion y su importancia,se hara enfasis en la tolerancia teniendo en cuenta trabajar este area en conjunto con el subsistema familiar y su influencia en la interaccion del contexto laboral y viceversa.

+Ser para el mundo: teniendo como base la interaccion en el contexto laboral tratando temas como: Liderazgo, Trabajo en equipo, fortaleciendo con esto el sentido de pertenencia hacia la institucion.

Aspecto tecnico:

Capacitaciones en temas tales como:

+Sistema general de seguridad social, Ley 100: en esta capacitacion se le brinda el conocimiento a empleados y directivos de lo que por Ley se debe ejecutar en cada empresa y lineamientos muy generales de como hacerlo.

Se caracteriza por ser una fase de informacion.

+Conformacion de comite paritario; se el explica a los empleados lo que significa y la importancia de conformarlo.

+Capacitaciones especificas para cada actividad que se realiza en el Club, su caracterizacion va mas alla de la informacion trascendiendo a la prevencion, ellas son:

*Manipulacion de elementos qu micos.

*Manipulacion de alimentos .

*Manipulacion de equipos electronicos.

*Ergonomia.

Para trabajar estas capacitaciones se tuvo en cuenta los turnos en los que se encontraba cada empleado con el fin de vincularlos a todos en el proceso ; se realiza entonces reuniones por departamento, para llegar a un mutuo acuerdo del horario que se utilizaria para efectuar las capacitaciones asi se tomo la decision de trabajar de la siguiente manera :

-El departamento de mantenimiento ; se labora en el horario de 7:30 a.m - 5:00 p.m, aprobando la Gerencia ceder una hora y los empleados ceder media hora mas de su tiempo libre.

■ Alimentos y Bebidas ; Este esta conformado por : Cocina- Mesa - Bar, este horario se divide en dos turnos, asi : el primer turno de 8:00 a.m - 5:00 p.m y el segundo turno de 5:00 p.m - 1:00 a.m. El acuerdo al que se llego con ellos fue el siguiente : con el primer turno se trabajaria de 4:30 p.m - 6:00 p.m, cediendo el Club media hora de trabajo ; el segundo turno de 4:00 p.m - 5:30 p.m , cediendo igualmente el Club media hora laboral.

■ Gerencia - Financiera - Recursos Humanos - Suboficiales ; Trabajan estas capacitaciones juntos teniendo en cuenta que los horarios son

similares y de acuerdo al poco movimiento que se presenta en el horario escogido, este es, los Sabados de 1:30 p.m - 3:00 p.m.

-Seguridad; Los porteros poseen tres turnos diferentes, ellos a las capacitaciones con el personal de mantenimiento sin generar traumatismos en la porteria pues queda a cargo el Suboficial de guardia y los infantes de guardia.

La duracion de las capacitaciones oscila entre una hora y hora y media, se realizan cada quince dias, tomando una semana para cada aspecto, durante tres meses, en la instalaciones del Club.

El aspecto humano sera manejado por la trabajadora social de la empresa contando con el apoyo de la psicologa de A.R.C, los temas se trabajan en forma de talleres didacticos, dinamicos y participativos, tratando de que para el empleado no se convierta en un trabajo mas que pueda agotarlo sino por el contrario en una actividad en la que pueda desestresarse.

y el aspecto tecnico por funcionarios de la A:R:P a que esta vinculada la empresa; intervienen: ingenieros industriales, medicos generales y especializados y psicologo sus tematicas basicamente las trabajan con videos y acetatos con dibujos animados, buscando los que mas se

asemejen al contexto laboral del Club y que los empleados puedan de cierta forma verse reflejados en ellos. Con estos temas se busca que empleados y directivos puedan tener pautas sobre como es la forma mas segura para no correr riesgos de accidentarse ; de contraer y/o desarrollar una enfermedad en la ejecucion de cada una de las labores.

-Intercambios deportivos

En esta estrategia se busca convocar al empleado sacandolo de la formalidad de la relacion laboral a un plano mas informal que se conseguira con el ambiente deportivo, surgiendo esta como una inquietud de los empleados de tener un espacio practico, en que se le pudiera capacitar fuera del mismo ambiente en la prevencion de enfermedades y accidentes de trabajo, y la preservacion de su salud y como debe darse ese cuidado integral ; combinandolo con la practica deportiva.

Actividad realizada semanalmente durante los Lunes deportivos, tendra una duracion de dos meses.

-Seguimiento:

Realizado durante todo el proceso y con mayor énfasis en los tres meses posteriores a la culminación de actividades programadas, comprobando la eficacia del comité paritario y la puesta en marcha de los compromisos que se adquirieran, detectando las posibles desviaciones para tomar correctivos.

4.1.6. INDICADORES DE LOGROS

Los indicadores que midan el mejoramiento de las condiciones de trabajo serán:

+ Los accidentes y enfermedades de trabajo:

¿ Con que continuidad se están presentando? ¿ Como están influyendo en las relaciones laborales?

+ Las relaciones laborales :

¿ Como se estan manejando?

¿ En que grado facilita o dificulta las labores que se realizan?

¿ En que grado facilita la gestion del proyecto?

+La comunicacion :

¿Que canales se esta manejando para informar los riesgos existentes?

¿Con que periodicidad se hace?

¿En que grado se expresa libremente lo que se necesita? Y lo que esta afectando?.

+La participacion:

¿Quienes hacen presencia en las actividades?

¿En que medida se ejerce el liderazgo segun la actividad?+La productividad y el servicio que se presta en el Club Naval.

4.1.7. RECURSOS NECESARIOS PARA EL DESARROLLO DE LA EXPERIENCIA

***RECURSOS HUMANOS**

96 Empleados del Club Naval.

6 Directivos del Club Naval.

2 Psicólogos.

3 Médicos (General- Ocupacional-Ortopeda)

1 Trabajadora Social.

***RECURSOS FISICOS**

1 Salon para conferencias.

1 Papelografo.

1 Televisor.

1 V.H.S.

20 Sillas.

RECURSOS MATERIALES

100 Pliegos de papel periodico.

30 Pliegos de papel silueta.

20 Cartulinas.

1 Resma de papel bond.

10 tijeras

1 Frasco de goma.

12 Marcadores.

4.2 .ETAPAS Y ESTRATEGIAS DEL PROCESO DE INTERVENCION

1.Realizacion del Diagnostico; Se realizo con el fin de identificar las necesidades existentes y poder hacer un analisis de la problematica de la empresa.

2.Formulacion del proyecto de intervencion como respuesta a las necesidades del Club Naval.

3. Convocatoria del personal a través de folletos, con el fin de invitar a una reunión informativa sobre el proyecto que se lleva a cabo, organización y programación de actividades.

4. Conformación de Comité paritario; se eligieron dos representantes por departamentos con el fin de que presidieran la planeación de actividades previa reunión con departamentos respectivos, ejecución de los mismos y evaluación del proceso. En esta etapa se pudo observar el interés de participar del personal.

5. Capacitación en el aspecto humano y técnico; a estas se le dio el nombre de rondas del conocimiento.

En las capacitaciones sobre el aspecto humano, intervino el Trabajador Social en la realización de talleres en los cuales para la conceptualización de cada tema se indagaba aspectos muy personales, puntos de vista, deseos, entre otros.

En el aspecto tecnico, intervinieron profesionales de instituciones de apoyo utilizando como herramienta principal videos en los cuales proyectaban la cotidianeidad en un trabajo, permitiendo que los asistentes pudieran verse reflejados en cada historia.

6. Realizacion de concursos de Higiene y Aseo; Este ha sido uno de los procesos que han permitido confrontar a los empleados con los conceptos ya trabajados , de mantenerse lo mejor posibles con tal de ser el mejor del mes en cada departamento. Este concurso es con el fin de promocionar el cuidado de la presentacion personal del trabajador demostrandose ellos mismos que : se sienten mejor, trabajan mejor, y cuidan su salud.

7. Realizacion de campanas de promocion; son simultaneas a todas las actividades anteriores que busca:

-Invitar al empleado a reuniones, se utiliza folletos con el tema a tratar y se resalta la importancia de la participacion de todos.

-Recordar que todos esten alerta en cuanto a:

.Utilizar las herramientas adecuadas de trabajo.

.Mantener aseado el sitio de trabajo.

.Observar riesgos y comunicarlos.

En la anterior se utilizan afiches que en su mayor a resaltan con dibujos o senales el mensaje que se necesita mostrar y se condensa con una frase corta y llamativa.

-Mantener actualizada la cartelera; es una de las acciones mas importantes pues all se les recuerda diariamente la importancia de estar trabajando activamente en este proceso.

8. Realizacion de intercambios deportivos , a traves de esta actividad se busca promover la salud integral del empleado, se organizaron diferentes equipos y en la practica se les proyectan temas como el cuidado integral de la salud , la buena alimentacion, la importancia de la revision medica. Estipuladas las fechas de encuentros y llegada la etapa eliminatoria, en la final se invita a la familia del empleado mostrandoles todo el proceso que se esta llevando a cabo en el Club e incluyendolos en el mismo y de una forma corta y amena capacitarlos

sobre la preservación y el cuidado de la salud facilitándole al empleado que proyecte en su hogar el proceso en el que se encuentra inmerso; esta acción se realiza contando con un equipo médico/psicólogo.

4.3 ACTORES SOCIALES DEL DESARROLLO DE LA EXPERIENCIA

-La institución que acompaña el proceso (A.R.P) :

Para la puesta en práctica del proyecto se cuenta con el acompañamiento de dos instituciones que trabajan con la Salud Ocupacional a nivel empresarial, ellos se encuentran desarrollando la parte técnica del proceso.

-La Gerencia :

La participación activa de la Gerencia en todas las capacitaciones demostrado al empleado el compromiso que se ha adquirido,

dejandoles ver que no seran ellos solos que seran todos en la busqueda del bienestar comun.

-Los jefes de departamentos:

Ellos han tratado de liderar a nivel de sus empleados cada accion, reuniendolos y motivandolos a que participen de las actividades que se estan llevando a cabo.

-Los trabajadores:

Su participacion le ha dado vida al proyecto, son los responsables de la organizacion de las actividades , delegacion de responsabilidades, evaluacion al proceso.

5. LOGROS Y DIFICULTADES DEL PROCESO DE ACCION

PROFESIONAL

5.1 PRINCIPALES LOGROS

- 1- Elaboracion de un proyecto sobre Salud Ocupacional.
- 2- El logro que mas relevancia le dio al proceso fue, la concientizacion del personal en cuanto a la importancia de la higiene en los sitios de trabajo y la influencia del ambiente laboral en su salud.
- 3- La conformacion y consolidacion del comite paritario, que tiene a cargo la ejecucion y supervision de la buena marcha del proceso.
- 4- La forma como todos los actores del proceso se comprometieron con ellos mismos para lograr un objetivo comun : EL BIENESTAR DE TODOS LOS INTEGRANTES DE LA ORGANIZACION.

5.2. DIFICULTADES DEL PROCESO

Las dificultades que se presentaron en lo transcurrido del proceso han sido :

- * Letargo motivacional en que se encontraban los empleados, esto no dificultaba la participación de ellos en las actividades.
- * La coordinación poco eficaz y eficiente con las instituciones que apoyan el proceso, que traumatizan la iniciación de algunas actividades (capacitaciones técnicas).

5.3.RESULTADOS

- *Concientización de los empleados de la importancia de llevar a la práctica el proyecto.
- *Conformación y consolidación de comité paritario.
- *Motivación de los empleados al ser gestores del proceso.

La entrada del Trabajador Social inicio con el conocimiento de la empresa , su actividad económica, el número de empleados que posee, identificación de la relación laboral, permitiendo la realización del diagnóstico que se fue fortaleciendo a medida en que iba siendo

mayor el conocimiento, definiendo as la problematica mas sentida por empleados y directivos : El creciente numero de ausentismo por incapacidades, la desmotivacion hacia el trabajo y la poca eficiencia en las labores realizadas por el empleado ; se inicio investigando las incapacidades del personal en los seis ultimos meses, arrojando como resultados que la mayoria de los empleados sufran de enfermedades respiratorias producidas por el ambiente de la empresa o por trabajar con productos quimico o madera sin mayor proteccion, o por trabajar en cuarto frio sin la vestimenta adecuada ; entre otros casos ; Esto conlleva a exigir exámenes medicos a los empleados que ingresaban por primera vez al Club Naval. Con base en esta informacion se construyo el proyecto institucional : "PROMOCION Y PREVENCIÓN EN HIGIENE Y SALUD PARA EL MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN EL CLUB NAVAL DE OFICIALES"

Al estar identificada la problematica en la cual se intervendra se procedio a la busqueda de instituciones las cuales pudieran apoyar el proceso, una vez seleccionada se involucra a empleados y directivos

en la gestion del proceso, sin dejar a un lado el fortalecimiento de cada uno de los actores, dando como resultado una gran movilizacion de los mismos, dejandose ver un despertar de intereses colectivos de la participacion activa, del querer ser parte integrante del proceso siendo los generadores de su propio cambio y de su propio bienestar.

BIBLIOGRAFIA

CHAVES,CARLOS ; IZASA, OCTAVIO. " Rev. Sintonizate. Saneamiento basico ambiental para establecimientos comerciales". Programa de Salud Ocupacional-El programa de la productividad. I.S.S. FENALCO. Santa Fe de Bogota. 1995.

CHIAVENATO, IDALBERTO. " Administracion del Recurso Humano". Edit. Mac Graw Hill. 3 era Ed. Mejico. 1993.

GUZMAN, ANA ; VERGARA, VILMA. " Manual basico de Salud Ocupacional" Facultad de Enfermeria . Universidad de Cartagena. 1991.

SALLENAVE, JEAN PAUL."Planeacion Estrategica" Edit. Norma. 2da Ed Santa Fe de Bogota. 1994.

CONETS. "Revista Colombiana de Trabajo Social. No.10 - 11 Edic Especial. Cali 1996-1997.

I.S.S ; FEDEMETAL. " Rev.Mejorando las Condiciones de Trabajo" Edit. Gente Nueva. Santa Fe de Bogota, D .C. 1995.

I.S.S. FUNDECOMERCIO. FENALCO. " Rev. Sintonizate : Riesgos Profesionales y Salud Ocupacional para empresas comerciales ". Programa Nacional de Salud Ocupacional para el comercio-El programa para la productividad. 2da Edicion. Santa Fe de Bogota. D.C. 1995

RAMIREZ, CAVASSA CESAR. "Seguridad Industrial- un enfoque industrial " Edit. Limusa 4a. Ed. Mejico 1994.

