

2

**CREACION DE LA CULTURA EN PREVENCIÓN DE RIESGOS  
PROFESIONALES BASADA EN UN P.S.O (PROGRAMA DE  
SALUD OCUPACIONAL) DE COLCLINKER S.A. 1999**

**JOHANA ANDREA GOMEZ MEZA**

**UNIVERSIDAD DE CARTAGENA  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y EDUCACION  
PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL  
CARTAGENA  
1999**

T.  
614.8  
G633

3

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA  
CENTRO DE INFORMACION Y DOCUMENTACION  
FORMA DE ADQUISICION  
Compra \_\_\_\_\_ Donación \_\_\_\_\_ Canje \_\_\_\_\_ U. de C. \_\_\_\_\_  
Precio \$ \_\_\_\_\_ Proveedor P. trabajos  
No. de Acceso 37820 No. de ej. \_\_\_\_\_  
Fecha de ingreso: DD 10 MM 04 AA 00

**CREACION DE LA CULTURA EN PREVENCIÓN DE RIESGOS  
PROFESIONALES BASADA EN UN P.S.O (PROGRAMA DE  
SALUD OCUPACIONAL) DE COLCLINKER S.A. 1999**

**JOHANA ANDREA GOMEZ MEZA**

**Sistematización de La Experiencia para optar al titulo de  
Trabajadora Social**

**Director  
KENIA COGOLLO  
Trabajadora Social**

**UNIVERSIDAD DE CARTAGENA  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y EDUCACION  
PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL  
CARTAGENA  
1999**

**Nota de Aceptación:**

---

---

---

**Presidente del Jurado**

**Jurado**

**Jurado**

**Cartagena, 1 de Febrero del 2000**

**A Dios porque sin Él hubiera  
Sido solo un sueño  
lograr lo  
que Logre "Crecer en  
el  
Espíritu y en el  
Intelecto".  
A mis padres y mi  
familia**



## **AGRADECIMIENTOS**

Expreso mis agradecimientos a:

Docentes de la Facultad, Trabajadoras Sociales, por su calidad como profesionales en la coordinación y asesoría para este trabajo.

A la Compañía Colombiana de Clinker S.A, a su Gerente Dra. Loretta Jiménez, por brindarme la oportunidad de aprender dentro de su organización y creer en el profesional Colombiano.

Dr. Eduardo Algarín Palma, Abogado y Jefe de Relaciones Industriales, Dr. Alvaro Criales, Abogado y Jefe del Departamento Jurídico y a la Dra. Olga Acero, Psicóloga y Jefe de Bienestar Laboral de la Compañía Colombiana de Clinker S.A., por su apoyo profesional, por la motivación y credibilidad que me brindaron para el desarrollo de Trabajo Social Laboral.

## TABLA DE CONTENIDO

TITULO	Pag.
INTRODUCCION	1-4
I - OBJETO DE SISTEMATIZACION	5
1.1 Objeto de Sistematización	5
1.2 Variables	5
1.3 Indicadores	6
1.4 Delimitación Espacial	7
1.5 Delimitación Temporal	7
1.6 Antecedentes de Sistematización	8
1.7 Justificación de Sistematización	9
1.8 Ejes de Sistematización	10
1.9 Objetivos De Sistematización	11
1.10 Marco de Referencia Teórico – Conceptual	12-21



1.11	Estrategia Metodológica	21-32
1.11.1	Concepto de Sistematización-Propuesta Metodológica	21-27
1.11.2	Técnicas de recolección de Información	28-32
II – ANALISIS DE CONTEXTO		33-72
2.1	Contexto Institucional	33-46
2.2	Proyecto de Intervención	47-67
2.3	Equipo de Intervención	68-72
III – DESCRIPCION DE LA EXPERIENCIA		73-89
IV – ANALISIS DE LA EXPERIENCIA		90-93
V – EVALUACION DE LA EXPERIENCIA		94-103
5.1	Concordancia Proyecto – Practica – Realidad	94
5.2	Resultados Vs Metas	95
5.3	Objetivos del Proyecto Vs Resultados	95-96
5.4	Ejes – Procesos Sociales – Intervención T.S.	97-99
5.5	Limites Alcances	100
5.6	Facilitadores – Obstaculizadores – Tensiones	101
5.7	Aciertos – Errores	102



VI - CONCLUSIONES - RECOMENDACIONES

103-106

BIBLIOGRAFIA

107-109

ANEXOS

**LISTA DE ANEXOS**

**ANEXO A. ORGANIGRAMA COLCLINKER S.A.**

**ANEXO B. AUTORREPORTE DE SEGURIDAD**

**ANEXO C. CONDICIONES DE SALUD Y TRABAJO (AUTORREPORTE)**

**ANEXO D. CITACION DEL COPASO**

**ANEXO E. LISTA DE VERIFICACION**

**ANEXO F. MODELO PARA LA ELABORACION DEL P.S.O.**

**ANEXO G. ACTUALIZACION BASE DATOS COLCLINKER S.A.**

**ANEXO H. BOLANTE PROMOCIONAL ORDEN Y ASEO**

**ANEXO I. PROGRAMADOR DE GRUPOS DE CAPACITACION**

**ANEXO J. CRONOGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL**

**ANEXO K. SISTEMA DE EVALUACION CUANTITATIVA DE LA EXPERIENCIA**

## **INTRODUCCION**

La Compañía Colombiana de Clinker S.A en relación con su política en Salud Ocupacional y con su filosofía de alcanzar el bienestar integral del empleado dentro y fuera de su trabajo, busca promover los programas de Salud Ocupacional a través de un enfoque sistemático partiendo de que "los riesgos laborales son un conjunto de hechos que pueden o no pueden presentarse pero siempre hacen parte de un sistema integral en la vida cotidiana del trabajador (familia – sociedad- trabajo- economía – política). (1)

Este documento de sistematización de la experiencia fue elaborado por una estudiante en practicas de trabajo social ubicada en la Compañía Colombiana de Clinker en el departamento de Bienestar Laboral, que se propuso como reto reconstruir y analizar la metodología de acción profesional utilizada por el Trabajador Social para facilitar la generación de la cultura en prevención de riesgos profesionales en la Compañía a fin de aportar elementos metodológicos que dinamicen procesos similares en el área de la Salud Ocupacional.

Consientes de que la sistematización de la experiencia en el campo de la salud ocupacional constituye un paso más para reconstruir y analizar cada vez mas la intervención del trabajador social en esta área, se hace útil como referente para los futuros profesionales comprometidos e interesados en llegar a redundar en beneficio de los actores en el área y empresa que se desempeñe; ya sea en el área social, técnica, o ramas de la salud, las ciencias políticas, económicas y/o sociales; para estudiantes de pregrado y postgrado; como un insumo para la Facultad de Ciencias Sociales y Educación interesada en tener un documento de carácter académico como base para la intervención en este campo; como documento de investigación y promoción de programas de Salud Ocupacional en una pequeña, mediana o gran empresa.

---

(1) PEDRAZA, Lila. Intervención de Trabajo Social en los Riesgos Sociales al Interior del Ambiente de Trabajo. 2 Edición.ISS.1995. Santafe de Bogotá



El documento se divide en seis (6) capítulos, de la siguiente manera:

En el primer capítulo se hace referencia al **objeto de sistematización**, en este capítulo se muestran los antecedentes, justificación, ejes, objetivos, marco de referencia teórico – conceptual y la estrategia metodológica de sistematización.

Posteriormente, en el segundo capítulo se presenta el **análisis del contexto**, en donde se hace referencia al contexto institucional, al proyecto de intervención y el equipo de intervención.

La **descripción de la experiencia**, como tercer aspecto enmarca la recuperación cronológica, las fases, actividades y actores que participaron en esta.

El capítulo cuatro trata sobre el **análisis de la experiencia**, en este capítulo se interpretan los resultados a la luz de la teoría y se muestran las nuevas teorías a partir de la experiencia.

La **evaluación de la experiencia**, este quinto capítulo muestra la concordancia del proyecto, la práctica y la realidad, limitaciones, alcances, aciertos, desaciertos en la experiencia y en la sistematización.

Y finalmente se observa el capítulo sexto con las **conclusiones y recomendaciones**, con una visión profesional y de proyección.

# **I – OBJETO DE SISTEMATIZACION**

## **1.1 Objeto de Sistematización**

La metodología de acción profesional utilizada por el Trabajador Social para facilitar la generación de la cultura en prevención de riesgos profesionales en Colclinker S.A., a fin de aportar elementos metodológicos que dinamicen procesos similares en el área de la Salud Ocupacional.

## **1.2 Variables**

- ✧ Metodología de la acción profesional del trabajador social para la generación de la cultura en prevención de riesgos profesionales.
  
- ✧ Elementos metodológicos para generar cultura en prevención de riesgos profesionales a partir de la Salud Ocupacional.

### **1. 3 Indicadores**

#### **Variable # 1:**

- Estrategía de acceso al personal de COLCLINKER S.A.
- Organización de grupos.
- Capacitación de Líderes de Programas preventivos.
- Generación de procesos sociales.
- Evaluación de procesos sociales.

#### **Variable # 2**

- Legislación en Salud Ocupacional
- Concepto de Salud Integral (sistema social, humano y técnico)
- Técnicas Utilizadas (observaciones, tutorías, entrevistas, inspecciones, murales, volantes, reuniones)



#### **1.4 Delimitación Espacial**

La experiencia esta delimitada a la Compañía Colombiana de Clinker S.A. ubicada en la ciudad de Cartagena.

#### **1.5 Delimitación Temporal**

La sistematización de la experiencia da inicio desde el 1 de enero de 1999 paralelo con la misma experiencia y culmina el 30 de noviembre del mismo año.



**1.6 Antecedentes de Sistematización**

La iniciativa que apunta a sistematizar esta experiencia surge en primera instancia del estudiante de Trabajo Social quien realizaba practicas dentro de la Compañía Colombiana de Clinker en 1998, el proceso de la sistematización de la experiencia se da desde el mismo diseño del proyecto de generación de la cultura en prevención de riesgos profesionales basada en un P.S.O (Programa de Salud Ocupacional).

Al interior de la empresa no se había dado una sistematización de una experiencia; fuera de la empresa se realizo una sistematización en Salud Ocupacional por un estudiante en practicas de Trabajo Social de la Universidad de Cartagena en la empresa Rafael Espinosa (AVIANCA).

La Compañía al conocer un poco sobre este proceso de sistematización, permite y apoya al estudiante a desarrollar este proceso igualmente interesado en innovar dentro de la generación de la cultura en prevención de riesgos profesionales, nuevas estrategias que hicieran eficaz su P.S.O, que permitiera trabajar con mayor calidad en sus procesos para ofrecer un excelente producto elaborado con prevención y seguridad.

**1.7 Justificación de Sistematización**

El propósito de sistematizar la experiencia obtenida en Colclinker S.A. dentro del proyecto de generación de la cultura en prevención de riesgos profesionales, esta determinada en primera instancia por el deseo de la estudiante en practica de que a través de este proceso de reconstrucción y análisis de una serie de elementos metodológicos se logre la intervención eficaz del trabajador social en el proyecto de acción; en segunda instancia, el interés de la compañía para la cual es de gran importancia que el trabajador, el activo más importante en su empresa, sea capaz de tener una mentalidad de prevención y de esta misma forma según su política de calidad hacer bien y segura las cosas; Otro por que de esta sistematización, el cual es el elemento más importante de esa experiencia es: el usuario, el trabajador quien será beneficiario de una actitud segura a través de los procesos de formación en prevención que ha recibido; igualmente es importante sistematizar esta experiencia por el contenido metodológico que puede aportar a la Facultad de Ciencias Sociales y Educación, para el profesional de Trabajo Social, quien con estos documentos va enriqueciendo su bagaje teórico – metodológico y finalmente el contenido legal en salud ocupacional. (ver marco teórico – conceptual)

**1.8 Ejes de Sistematización**

- ◆ Los procesos sociales generados por el Trabajador social a través de su intervención basada en los ejes metodológicos (eje de FORMACION, SEGUIMIENTO y el eje de COMUNICACION) proyecto de acción:
- ◆ El concepto de Salud Integral (Sistema Social; Sistema Humano; Sistema técnico) como factor determinante para la generación de una cultura en prevención de riesgos profesionales desde la Salud Ocupacional.
- ◆ La legislación en Salud Ocupacional como un elemento indispensable para la permanencia del proceso de generación de cultura en prevención de riesgos profesionales.



**1.9 Objetivos de la Sistematización**

- 1) Definir los elementos teóricos – metodológicos que permitan precisar el componente social que aporta el Trabajador Social en el ámbito ocupacional:
- 2) Analizar los procesos sociales generados en los trabajadores de la compañía, tendientes a fortalecer y/o modificar actitudes y comportamientos relacionados con la generación de la cultura en prevención de riesgos profesionales.
- 3) Analizar los elementos metodológicos con el fin de evaluar su eficacia y eficiencia dentro de la intervención del Trabajador Social en el proyecto de intervención.
- 4) Organizar un banco de datos de instrumentos de registro y recolección de información para elevar el nivel de intervención del trabajador social en los procesos sociales.

### 1.10 Marco de Referencia Teórico – Conceptual

Para el abordaje del tema sobre la cultura en prevención dentro del área de la salud ocupacional se necesitaba conocer una serie de conceptos que se manejan para poder interpretar la forma y el porque de la intervención extraídos de documentos especializados en el tema, a continuación se definen estos conceptos:

Los riesgos profesionales definidos como " el accidente que se produce como consecuencia directa del trabajo o labor desempeñada, y la enfermedad que haya sido catalogada como profesional por el gobierno nacional", junto con los conceptos de accidente de trabajo considerado como " todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte" y enfermedad profesional considerada como " todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, y que haya sido determinada como enfermedad profesional por el Gobierno Nacional"\*. Observando que en la realidad de la cultura empresarial el concepto de prevención de riesgos profesionales se enfoca casi-exclusivamente en

estos términos, se busca crear una cultura donde los riesgos profesionales sean controlados desde el efecto y no desde la causa; es decir trabajar con base a estadísticas del control y seguimiento de los factores de riesgo y no de que numero de accidentes que ya se presentaron, lograr facilitar la creación de una cultura en prevención de riesgos profesionales es una función compleja, ya que los componentes sociales del trabajador como sus creencias, costumbres, tradiciones laborales y personales impiden que este proceso se de con mayor fluidez.

El concepto de Programa de Salud Ocupacional el cual se entiende como "la planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades de salud que desarrolla la empresa tendientes a preservar, mantener y mejorar la condición de salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones, las cuales deben ser desarrolladas en los sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria." \*. Este concepto es clave para el desarrollo efectivo de cada actividad tendiente a mejorar la calidad de vida del trabajador, sino se logra llegar a la unificación de tareas, responsabilidades y actividades para un mismo fin, no se alcanzaria el avance, ni se obtendrían los resultados de lo propuesto, sin un trabajo interdisciplinario en salud ocupacional planeado, organizado, ejecutado y evaluado el "programa" no seria nunca un cuerpo visible en una empresa, algo que

le diera credibilidad y permitiera a la gerencia avalar cada actividad y presupuestarlo.

La Salud Ocupacional entendida como "el área de la salud orientada a promover y mantener el mayor grado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, protegiéndolos en su empleo de todos los agentes perjudiciales para la salud, en suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre en su actividad". (OMS/OIT) \*. En muchas organizaciones, empresas el concepto de la salud ocupacional no es claro y muchas veces no existe, ya que no se le ha dado el valor legal ni social que exige su vigencia y desarrollo, en las empresas de producción este concepto se reemplaza en varias ocasiones por el de seguridad industrial, simplemente presentan un cargo denominado jefe de seguridad industrial, el cual se encarga de velar por las condiciones seguras en la empresa mas no profundamente en los actos inseguros de los trabajadores, por eso este concepto es base de la creación de la cultura en prevención de riesgos profesionales, el cual cubre en su totalidad los actos y condiciones inseguras, la salud ocupacional como su concepto lo indica es una integralidad del hombre, el ambiente y la maquina, por eso debe ser un área intervenida interdisciplinariamente para su eficiencia y eficacia.

\*Manual General de Salud Ocupacional. I.S.S. - Instituto de Seguros Sociales - Protección Laboral. Santafe de Bogota.1998



Para fundamentar este proyecto se han tomado igualmente elementos de varias teorías entre ellas el de la teoría de sistemas, donde un sistema define como una complejidad organizada de elementos específicos interrelacionados, con unas características distintas a la suma de las partes que lo comprenden. (1)

Dentro de este enfoque se encuentran:

**SISTEMA SOCIAL:** "que son los valores, creencias, costumbre, hábitos, interrelaciones, concepciones de familia, empresa y sociedad, participación, que influyen en la educación y formación del usuario". Como se menciona anteriormente los componentes sociales del trabajador impiden la fluidez del proceso de creación de la cultura en prevención de riesgos profesionales, el estar adaptados a la mentalidad tradicionalista de que el accidente de trabajo ocurre por que "debe ocurrir" y no pensar que es posible su prevención dificulta la reeducación.

**SISTEMA HUMANO:** "que son los sentimientos, motivaciones, actitudes, estados de animo y físico". Al igual que el sistema social y el técnico, el sistema humano es determinante en la prevención de riesgos profesionales, un trabajador que no se encuentre en unas aceptables condiciones físicas, emocionales y mentales es un

riesgo potencial humano vulnerable a los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

**SISTEMA TECNICO:** que son los medios o espacios de trabajo, los objetos de trabajo, y las formas de producción (como trabaja), estilos de mando administrativo. En un ambiente donde se trabaja a nivel de producción con una serie de modelos mentales cerrados para la capacitación y el adiestramiento en aspectos de bienestar laboral, el mando medio o supervisor le resta importancia a que sus subalternos participen de ello, igualmente el estilo de mando que se maneja en la empresa es débil ya que no se manejan claramente las líneas de autoridad y poder, este aspecto está influenciado directamente con el sistema humano ya que el trabajador en ocasiones es condicionado por estos estilos su conducta puede variar de acuerdo a sus estados de animo, emociones y estado fisico es un elemento vital a controlar en la prevención de riesgos profesionales.

(1) PEDRAZA, Lila. Intervención de Trabajo Social en los Riesgos Sociales al Interior del Ambiente de Trabajo. Santafé de Bogotá. 2 Edición. Instituto de Seguros Sociales. 1.995

**MARCO LEGAL**

El hombre históricamente ha sido un creador y generador de riesgos; el precio que paga por avanzar en todos los campos es el riesgo, cuando inventó el cuchillo que facilita el trabajo en muchos campos, como el corte de carnes, de cuerdas, genera riesgos, inclusive la muerte. Viajar a la luna implica riesgo, por el ser consciente de la existencia del riesgo no es obstáculo para su progreso y es donde la razón, la inteligencia, la responsabilidad deben actuar para controlar el riesgo, encontrándose aquí la aplicación de una legislación.

El concepto de riesgo profesional aparece en época de la revolución industrial, en la Alemania de Bismark. En esta época, el trabajador recurría a los tribunales para demostrar la responsabilidad del patrono en los accidentes sufridos. En 1884 Von Bismark expide un decreto que obliga a los patronos a reparar el daño. Desde aquí se observa un concepto viciado en la ley, el cual es la existencia del hecho cumplido; en efecto se ataca el resultado pero no la causa, y como anota el Ingeniero Heliodoro Vasquez Martinez en su libro "Productividad y seguridad en el trabajo", la intención política del estado de proteger al trabajador opaco el trasfondo técnico, economico y administrativo del problema, señalando así un solo

culpable, el patrono. En la cita anotada cuando se habla de trasfondo técnico se refiere a la forma como se fabrica la maquinaria, la tecnología, que lleva implícito el riesgo; cuando se habla de trasfondo económico, se refiere a la elección de materia prima y procedimientos de menor costo; cuando se habla de trasfondo administrativo se refiere a la empresa como comunidad: que es lo prioritario, que ordenes se imparten, como se imparten esas ordenes, que decisiones se toman. En todas estas situaciones se puede estar generando o previniendo el riesgo profesional.

Las condiciones laborales de riesgo o los denominados riesgos profesionales, tomaron un rumbo de carácter legal y no se enfocaron como un problema social, y es así como la seguridad de una empresa se reduce al cumplimiento de normas y reglamentos, pero no es política de las empresas cuidar la salud como un compromiso social. Se hace entonces necesario recuperar para la ley y para la norma, el carácter social antes que punitivo.

Dentro de este marco legal y teórico conceptual es necesario que tanto los patronos como trabajadores conozcan la legislación sobre la salud ocupacional,

resaltando que lo importante es que esta se aplique dentro de una perspectiva de prevención, responsabilidad social y enfoque eminentemente humanístico.

**LEGISLACION BASICA EN SALUD OCUPACIONAL**

- Ley 9 de 1979 titulo II, titulo III. Articulo 80 al 90 y completándose con resoluciones, decreto reglamentarios:

Resolución 2400 de 1979 considerada como el estatuto de la seguridad industrial.

Decreto 586 de 1983 por el cual se creó el comité nacional de salud ocupacional de carácter permanente.

Decreto 614 de 1984 crea y determina las funciones de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial.

- Resolución 2013 de 1986, contiene la información sobre la organización y funcionamiento de los Comités Paritarios de Salud Ocupacional: elección de los representantes, funciones del empleador y de los trabajadores para con el Comité.

- Resolución 1016 de 1989, resuelve que todos los empleados públicos, oficiales, privados, contratistas y subcontratistas, están obligados a organizar y garantizar el funcionamiento de un programa de salud ocupacional, de acuerdo con su actividad económica, sus riesgos reales o potenciales y el número de trabajadores.
- Decreto Ley 1295 de 1994, determina la organización y administración del Sistema de Riesgos Profesionales, entendiéndose por éste " el conjunto de actividades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan" (art.1)
- NORMAS ORGANICAS DE COLCLINKER S.A., incluidas en el reglamento de seguridad e higiene vigente.

El conocimiento de estas normas básicas y técnicas facilitara la toma de conciencia por parte de los empleadores y empleados de la responsabilidad, deberes y derechos, y motivara al cumplimiento de las mismas; por lo tanto deben ser

difundidos en forma amplia y concreta, lo que facilitaría las acciones de control de riesgos de manera oportuna y adecuada, y formulara una política sobre salud ocupacional y por ende de bienestar social, biológico y psíquico del patrono y del trabajador.

**1.11 Estrategia Metodológica**

**1.11.1 Concepto de Sistematización – Propuesta Metodológica**

"La sistematización es un método que busca producir conocimiento científico a partir de las experiencias a fin de mejorarlas y ofrecer orientación a otras similares... implica una forma de investigación cuyo objeto es la experiencia, es decir, que el campo de la realidad del cual se ocupa es una practica concreta" (2)

Dentro del proceso de sistematización de la experiencia el profesional en Trabajo Social requiere de datos prácticos y concretos que faciliten su intervención en diferentes campos (educación – comunidad – familia – salud – empresa), es por esta razón que la sistematización se convierte en una herramienta en la que puede

sustentarse con la seguridad de obtener resultados positivos en la implementación de un plan, programa y / o proyecto.

Cada proceso de sistematización aporta bases fundamentales para el Trabajador Social, por este motivo se hace indispensable realizar los ajustes necesarios a futuras sistematizaciones de experiencias.



Para la sistematización de la experiencia se tuvo en cuenta la propuesta metodológica del autor Antonio Puerta, basada en 5 talleres de sistematización (3) la propuesta se resume en los siguientes aspectos:

**TALLER # 1 EL PROYECTO DE ACCION**

En este taller se enmarcan todos los indicadores para la elaboración del proyecto de intervención o de acción en la experiencia, menciona aspectos como: el nombre del proyecto, antecedentes. Justificación, situación problema que se pretende resolver, objetivos del proyecto, metodología y estrategias, cobertura espacial del proyecto, marco de referencia teórico, recursos humanos, costos y cronograma de actividades.

**TALLER # 2 LA ORGANIZACIÓN**

En este taller se definen aspectos muy amplios que ya existen en la organización en que se encuentra desarrollando la practica o la experiencia, otros son resultado de un diagnostico previo de conocimiento de uno de los tres agentes sociales,

algunos de los elementos que se desarrollan en una forma coherente son: la razón social de la organización, visión, misión, valores corporativos, naturaleza legal, estructura administrativa, financiación, cobertura de usuarios, localización, problemas atendidos, programas, cultura organizacional, organizaciones formales e informales, relaciones interinstitucionales y las experiencias de sistematización que se han dado.

**TALLER # 3 EL OBJETO DE LA SISTEMATIZACION**

Este taller ya permite ver un esquema más operativo del proceso de la sistematización y en el se define el objeto de la sistematización, la delimitación espacial y temporal de la sistematización, los ejes y objetivos de la sistematización

**TALLER # 4 EL PROCESO DE LA SISTEMATIZACION**

Dentro de este cuarto taller se amplió la visión sobre el proceso de la sistematización, en este ya se definen los antecedentes de sistematización, responsables, las condiciones administrativas en que se desarrolla la sistematización, los propósitos de esta, toca nuevamente aspectos como el objeto de la sistematización y el proyecto de intervención; en este también se desarrolla

el diseño metodológico de la intervención que es el proceso más amplio de la sistematización el cual se define mas ampliamente en el taller # 5, se hace la recuperación del proceso de sistematización, la evaluación de la experiencia, el análisis y las conclusiones y por ultimo se determina la forma de diseminación o comunicación de los resultados.

**TALLER # 5 EL PROYECTO DE SISTEMATIZACION**

En este ultimo taller se puede observar como ya presenta un cuerpo la información obtenida a través de los otros talleres como los antecedentes y la justificación de la sistematización, los responsables de la sistematización, el marco de referencia que contiene para este caso la organización (taller # 2), la naturaleza del proyecto de intervención (taller # 1), el objeto de la sistematización (taller # 3) y el procedimiento (taller # 4); también enumera otros aspectos a desarrollar como los factores del contexto, las características de la comunidad o grupo, el diseño metodológico de la sistematización (variables, indicadores, ejes), las fuentes de información y los instrumentos de registro, por ultimo se anexa un cronograma general del proceso de sistematización y su presupuesto.

---

(3) PUERTA, Antonio. Evaluación y Sistematización de proyectos sociales. Una Metodología de Investigación. Universidad de Antioquia, Medellín. 1997

A través de estos cinco talleres se recoge una gran cantidad de insumos que van a permitir presentar al final un informe de sistematización en una forma organizada y coherente, la tabla de contenido que se utilizó para desarrollar este informe es del autor Arizaldo Carvajal Burbano (4), es la siguiente:

## **TITULO**

## **INTRODUCCION**

### **1. SOBRE EL OBJETO DE SISTEMATIZACION**

- 1.1 El problema de Sistematización
- 1.2 Objetivos de la Sistematización
- 1.3 Marco de referencia teórico – conceptual
- 1.4 Estrategia Metodológica

### **2. ANALISIS DEL CONTEXTO**

- 2.1 Contexto Institucional
- 2.2 El proyecto de intervención
- 2.3 El equipo de intervención
- 2.4 El contexto de la experiencia

### **3. RECUPERACION DE LA EXPERIENCIA**

### **4. ANALISIS DE LA EXPERIENCIA**

5. EVALUACION DE LA EXPERIENCIA

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

BIBLIOGRAFIA

ANEXOS

Esta tabla puede ser modificada de acuerdo al área de intervención y de las necesidades de sistematización.

### 1.11.2 Técnicas y fuentes de recolección de información

#### ❖ FUENTES DE INFORMACION:

Para continuar con el proceso de sistematización de la experiencia se obtuvo información de diferentes fuentes, al inicio del proceso se dio la facilidad de acceder a **documentos de temas específicos** en el área de la salud ocupacional, habían periodos largos donde el estudiante podía consultar este material el cual procedía de **investigaciones técnicas** efectuadas por algunos ingenieros, se obtuvo material del departamento de servicios generales, del ingeniero William Bendeck quien a parte de ocupar el cargo de jefe del departamento, tiene el cargo de jefe de seguridad industrial de la planta; de la oficina de personal, material suministrado por el Abogado Eduardo Algarín; del departamento de bienestar laboral quien manejaba algunos procesos de salud ocupacional; de enfermería en donde hace dos años se encontraba ubicada la médico laboral, persona que dio inicio al proceso de generación de la cultura en prevención y del departamento de control ambiental, el ingeniero Carmelo Jiménez quien maneja el área de higiene industrial.

Continuando con el proceso se iniciaron las **asesorías técnicas** con la A.R.P. SURATEP y entidades asesoras de salud ocupacional contratadas por la A.R.P., las asesorías se hacían mensualmente y dentro de las cuales se manejaban nuevos programas preventivos para implantar en la empresa, estas asesorías las realizaban profesionales en prevención de riesgos, higienistas industriales, médicos laborales y enfermeras especialistas en salud ocupacional, quienes suministraban material dentro de cada asesoría.

Dentro de la empresa se dieron **asesorías de tipo informal** con ingenieros (control ambiental, seguridad industrial, producción) expertos en el tema, en estas asesorías se mostraba lo relacionado con su campo específico de trabajo en cuanto a la parte técnica; en cuanto a la parte legal se recibió asesoría del jefe de relaciones industriales, abogado laboral quien también lo hacía en una forma muy informal.

**La empresa** igualmente brinda la oportunidad de capacitación en el área, allí se observó la parte social y como todo dentro de un sistema podría lograr la generación de la cultura en prevención, de estas capacitaciones se obtuvo conocimientos aplicables en la práctica de la experiencia, se recibió capacitación

técnica, legal y social. Se lograron **contactos con profesionales y entidades especializadas** (A.R.P., ISS, E.P.S. I.P.S.) con quienes se profundizaron los conocimientos y se obtuvo mayor información.

Se dió la oportunidad del traslado a la ciudad de Barranquilla, a la A.R.P. SURATEP, donde se recibieron en varias **oportunidades capacitaciones** que fueron de gran aporte en la recolección de la información, el poder hacer parte del **grupo de empresas afiliadas** al CCS (Consejo Colombiano de Seguridad) y al comité de seguridad de mamonal y poder oír de otras experiencias fue una valiosa fuente de información.

Los testimonios o como se les ha denominado dentro del proceso **"el autorreporte"** (anexo B), de los trabajadores quienes viven la necesidad, es una de las fuentes más cercanas a la realidad y la cual permitirá la intervención estratégica del estudiante de trabajo social. Estos autorreportes se aplicaban informalmente dentro de su área de trabajo, en una capacitación o verbalmente, se reposaban en un formato, se tabula y corrigen los más viables.



Otra fuente de información son **las evidencias**, una de ellas eran las estadísticas que mostraban los índices de accidentalidad, el ausentismo, indicadores de una carencia de cultura en prevención, **los comportamientos o estándares de seguridad** del trabajador eran fuente observable (anexo E) que registraban información de la urgencia de formar para la cultura en prevención.

**La tecnología**, el Internet brindo fuentes amplias de información mundial; **la universidad, el centro de documentación** en donde se revisaban experiencias de sistematización, metodológicas, nuevos aportes y procedimientos.

◆ **INTRUMENTOS DE REGISTRO – SOPORTES DOCUMENTALES**

Para la sistematización de la experiencia se utilizaron registros para la información que a medida del desarrollo de las experiencias se iban recogiendo, uno de esos registros eran **las guías de observación**, a través de las cuales se plasmaban los actos inseguros o comportamientos negativos y positivos de los trabajadores, este instrumento comienza a aplicarse después de tres meses del inicio del proceso de sensibilización a través del plan general de capacitación para su seguimiento y al final del proceso su evaluación, era tabulada cuantitativa y cualitativamente.

**La carpeta documental (archivo)**, su aplicación se inicio antes del comienzo de la sistematización de la experiencia, con todos los documentos y durante el proceso de la experiencia se documentaba con actas, fotografías, cartillas, volantes, grabaciones y vídeo, este instrumento fue una base útil para el análisis de la experiencia, ya que no existía de manera formal y sujeta a una experiencia del P.S.O. (Programa de Salud Ocupacional).

**El archivo temático**, que se lleva en una base de datos de la computadora que guarda todo el proceso de la experiencia, cada procedimiento, avances y logros.

**Las guías de entrevista**, aplicadas a informantes claves que eran los miembros del COPASO (Comité Paritario de Salud Ocupacional).

## **II – ANALISIS DEL CONTEXTO**

### **2.1 Contexto Institucional**

#### **COMPAÑÍA COLOMBIANA DE CLINKER S.A. – COLCLINKER**

##### **RESEÑA HISTÓRICA**

En el país la fabricación de cemento comenzó en pequeña escala en Bogotá en 1908, lográndose su consolidación en los años 30 con la instalación de dos factorías modernas en Cundinamarca y una en Antioquía, construida ésta por la Compañía de cementos Argos en 1934. En muy corto plazo se visualizó la necesidad de extender su producción a otras regiones del occidente Colombiano, inaccesible desde la planta por la crónica limitación vial del país, promoviendo en 1943 la construcción de una Empresa Cementera en el Valle del Cauca en asociación con capitales locales.

A mediados de la década del cuarenta los estudios de la planta fueron adelantados por el Ingeniero Carlos Duque Salazar. En Cartagena hubo entonces dificultades para la disponibilidad de depósitos minerales. Al analizar los distintos mercados y

gracias a la colaboración de Don Ángel Palma Jr., Duque Salazar encontró mayores facilidades en Barranquilla, por lo que Argos trasladó su proyecto a esa ciudad, donde había ya un importante desarrollo social e industrial, y apoyo de capitales locales, que impulsaron el desarrollo de Cementos del Caribe, la que inició entonces operaciones en Enero de 1949.

Se necesitaron 20 años para que a comienzos de 1962, en una gestión liderada desde Barranquilla por Joaquín Ruiseco Borrero, se reabriera la perspectiva de construir una planta de cemento en Cartagena. La falta de una navegación segura a lo largo del Río Magdalena y el canal del Dique, hacía que en ocasiones, Cartagena, sufriera escasez del producto lo que perjudicaba notoriamente la actividad constructora. Por ello la necesidad de pensar en un suministro más seguro y cercano, mediante la construcción de una planta de cemento en la zona Industrial de Mamonal.

Cementos Caribe se lanza, entonces, a la promoción de una nueva empresa, decidiendo montar, una planta con capacidad de 600.000 toneladas anuales, en su mayoría Clinker para exportación, de ahí el origen de la Compañía Colombiana de Clinker.

Para atender los continuos crecimientos de los mercados, Cementos del Caribe expandió sus niveles de producción en los años 58, 64 y 72. Así mismo, la entrada en operación de la Compañía Colombiana de Clinker S.A. en 1977, se constituyó en un excelente soporte a la gestión exportadora.

**VISION:**

Ser reconocidos como una empresa dinámica y competitiva en la producción de cemento y negocios afines, comprometida con la satisfacción del cliente, el respeto a la comunidad y el medio ambiente.

**MISION:**

" Producir y comercializar cemento de alta calidad y promover el desarrollo de negocios y servicios afines, para satisfacer las necesidades de nuestros clientes nacionales e internacionales mediante procesos seguros y efectivos desarrollados por un recurso humano competente y motivado que genere valor agregado a nuestros accionistas, propiciando el desarrollo de la empresa dentro de un marco de desarrollo sostenible".



**VALORES CORPORATIVOS**

- Producir con satisfacción y seguridad a precios competitivos.
- Cumplir con las necesidades del mercado nacional e internacional.
- Desarrollar y mantener grupos de trabajo competentes y motivados.
- Generar valor agregado para nuestros accionistas.
- Mantener un grado de flexibilidad frente a los cambios del mercado.
- Que las actividades, procesos y negocios se realicen dentro de un marco legal y ético.
- Implementar políticas que faciliten el desarrollo integral de los trabajadores, que afiancen su sentido de pertenencia hacia la organización.

**ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA**

La estructura organizacional o administrativa de la compañía esta conformada así:

- ❖ El color amarillo indica la Gerencia.
- ❖ El color verde indica los Departamentos Staff o Asesoría.
- ❖ El color azul indica las Direcciones y Superintendencias.
- ❖ El color gris indica los Departamentos Operativos.

(Anexo A)

La estructura de la organización juega un papel importante para el desarrollo del personal, considerada como la racional distribución de jerarquías y cargas de trabajo. No deben existir dependencias o secciones super-desarrolladas, con un gran número de personas, ni dependencias que tengan pocas cargas de trabajo, ello con el objeto de que las posibilidades de desarrollo sean similares, equitativas para las personas de la organización.

En la Compañía Colombiana de Clinker, ocurre que algunas secciones con pocas cuotas de trabajo dentro de los objetivos de la organización, facilitan la posibilidad de adelantar acciones de capacitación de sus miembros. Por el contrario, otras, cuyo recargo de trabajo se hace frecuente y sistemático, impiden que algunos de sus miembros puedan realizar programas de desarrollo de personal, en razón de lo urgente de trámite de carácter burocrático, que "no permiten" demoras, sobre todo en aquellas funciones sobre las cuales existe una permanente presión por parte del público que acude a la organización. De esta manera se produce un desequilibrio y una permanente frustración entre quienes salen a secciones de desarrollo por no tener una alta cuota de trabajo y quienes no pueden hacerlo por tener un gran volumen.

Por lo general las áreas administrativas pagan altas cuotas de sacrificio en materias de desarrollo personal: Relaciones Industriales, Tesorería, Almacén, Contabilidad rara vez "pueden salir" a programas de desarrollo en virtud de la urgencia de la prestación de sus servicios.

La estructura de una empresa es el modo de dividir las mismas en unidades más pequeñas y de establecer estas relaciones. La estructura es necesaria por que en cuanto la empresa alcanza un mínimo tamaño, es más eficiente tener partes especializadas que un confuso conjunto de individuos en que todos hacen de todo. Sin embargo a medida que el tamaño va creciendo, la necesidad de coordinación (es decir, de asegurarse que todos trabajen en la misma dirección) entre las distintas unidades de la empresa se hace mayor.

Para la Compañía Colombiana de Clinker Colclinker S.A. se propone una estructura organizativa funcional, teniendo en cuenta las observaciones anteriormente mencionadas donde se establecen cinco unidades estructurales según las diferentes funciones, (Superintendencia de planta, Superintendencia técnica, Dirección Financiera, Dirección Administrativa, Dirección de Relaciones Industriales). En la que se está promoviendo un nivel la unidad de Relaciones



Industriales, eliminando así descoordinación en la Dirección Administrativa y aumentando la especialización profesional en la Dirección de Relaciones Industriales. (Unidad que administra el Recurso Humano de la Compañía).

**TURNOS DE TRABAJO**

El personal administrativo labora desde la 07:30 a las 17:00 horas de lunes a viernes, el sábado de 07:30 a 10:30 horas.

El horario del personal de planta está distribuido en tres turnos de lunes a domingo así:

- TURNO A: de 07:00 a 15:00
- TURNO B: de 15:00 a 23:00
- TURNO C: de 23:00 a 07:00

**LOCALIZACION**

La Compañía Colombiana de Clinker S.A. – COLCLINKER, fue constituida en 1974, e inició operaciones en 1977. Localizada en la ciudad de Cartagena en el Kilometro 7 via Mamonal, de la costa norte de Colombia, con una posición privilegiada para atender los mercados de exportación y a quienes responde con un 75% de la producción y el 25% restante corresponde al mercado nacional.

**CUADRO No 1 DISTRIBUCION DEL PERSONAL**

<b>AREA</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>
ADMINISTRATIVA	89	22	111
PLANTA	348	4	352
ESTUDIAT. PRAC.	0	3	3
TRANSITORIOS	2	5	7
MISION OTRAS PLAN	4	0	4
APRENDICES SENA	6	0	6
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>449</b>	<b>34</b>	<b>483</b>

\*FUENTE.NOMINA 1999 COLCLINKER

**CUADRO No 2 DISTRIBUCION DEL PERSONAL**

<b>AREA</b>	<b>FIJOS</b>	<b>EVENTUALES</b>	<b>TOTAL</b>
ADMINISTRACION	99	12	111
PLANTA	117	235	352
ESTUDIAT. PRAC.	3	0	3
TRANSITORIOS	0	7	7
MISION OTRAS PLAN	4	0	4
APRENDICES SENA	6	0	6
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>229</b>	<b>254</b>	<b>483</b>

\*FUENTE.NOMINA 1999 COLCLINKER

**PROBLEMAS ATENDIDOS**

Al poner sus ojos sobre la Costa Caribe, Argos consideró que el lugar ideal para la construcción de una factoría sería Cartagena, por la abundancia de calizas y materias primas y por la posibilidad de hacer una distribución marítima del producto. Los primeros estudios se concentraron en los yacimientos de Albornoz, antigua cantera de piedra de la Colonia, con las que se levantaron las murallas y muchas otras construcciones.

Posteriormente, a pesar del significativo esfuerzo realizado por la industria en las últimas décadas, para atender adecuadamente el mercado interno y externo del producto, Colclinker construye una nueva línea de producción en 1992.

**PROGRAMAS QUE MANEJA LA EMPRESA A NIVEL SOCIAL...**

**DESARROLLO SOCIAL**

Es el punto de apoyo para la proyección de la empresa a la comunidad. Se considera que la mejor contribución que se le puede dar a la sociedad es la ayuda

al crecimiento de la familia del trabajador. Se manejarán los siguientes programas dentro de esta estrategia: Actividades de recreación, Actividades culturales, Actividades deportivas. El objetivo es mejorar la calidad de vida de la familia del personal de la Compañía Colclinker.

**ACTIVIDADES DE RECREACIÓN**

Dentro de este aspecto existen:

Prácticas seguras; con fines recreativos; este evento tiene lugar en un centro recreacional público y popular como: el polideportivo el socorro; centro recreacional el edén, ubicado en las gaviotas, centro recreacional Napoleón Perea, ubicado en los Caracoles, entre otros. Se llevan a cabo diferentes disciplinas deportivas como: (soft-ball, masculino y femenino; voley-ball, mixto; micro-futbol, masculino; quit-ball, tejo y cualquier otra disciplina en la que se interesen los empleados y exista suficiente personal para llevarla a cabo).

Dentro de los integrantes de cada equipo participan hijos(a), esposo(a) de los trabajadores. Para lograr una integración general.

Este evento se llevará a cabo en un período de nueve meses consecutivo partiendo del mes de Noviembre con una inauguración y una clausura donde se hará entrega de trofeos y medallas. Estos juegos tienen lugar los días sábados, al finalizar la jornada laboral ordinaria.

Coordinado y programado por el departamento de personal, comité deportivo y el departamento de bienestar laboral.

**ACTIVIDADES CULTURALES**

En este subprograma el plan consiste en estimular las capacidades artísticas de los trabajadores y su familia; permitiéndoles integrarse con su familia; que mejoren la unidad familiar y despierten el sentido de pertenencia por la Institución.

Una capacitación continua y permanente del Recurso Humano que consistirá en actividades culturales para las esposas, hijos y trabajadores.

**Programa para las esposas:** Los cursos son en decoración, tarjetera, modistería, cerámica, muñecos de felpa, cocina. Entre otros.

**Programas para los hijos:** El objetivo es mantener a los hijos con mentes más abiertas permitiéndoles desarrollar sus dones y a la vez evitar incidencias en sus ratos de ocio a los malos hábitos, como: alcoholismo, drogadicción, prostitución.

Dentro de los cursos sugeridos están: pintura, música, vacaciones recreativas, danzas, teatro, poesía etc.

**PARTICIPACIÓN.**

En este proceso se desarrolla un proceso de Gerencia participativa el cual ha sido el principal mecanismo para lograr que los valores sean parte de la cultura COLCLINKER S.A. Valores o principios que invitan a la participación. Dentro de este proceso se ha desarrollado los siguientes programas.

**Charla Técnicas:** Es una conferencia de 2 horas programada por cada Departamento, realizada todos los viernes del año. Aquí el Departamento que le toque realizar la conferencia es el encargado de enviar las invitaciones a los demás

departamentos, comunicar el tema a tratar y el funcionario o funcionarios que la desarrollarán.

Los temas a tratar son de carácter técnico, dando a conocer que realiza el departamento o para exponer algún programa de mejoramiento. Además estos programas van encaminados a soportar el cumplimiento de los objetivos de la empresa. En esta reunión asistirán funcionarios de todos los niveles de la Compañía. Esto ha sido importante para el proceso de participación.

### **ENTRENAMIENTO.**

La educación del personal en todos los niveles es la política de Colclinker y está definida dentro de los principios de la Empresa como "Buscar el desarrollo personal mediante el entrenamiento y la capacitación". La Capacitación se enmarca como parte del Desarrollo Social y el Entrenamiento como parte del Desarrollo Humano. En entrenamiento hay 2 programas básicos.



**Entrenamiento en el puesto de trabajo:** El propósito es mejorar el desempeño de cada persona en el desarrollo de su trabajo, para lo cual los directores tienen la responsabilidad de determinar las necesidades de su personal ya sea por instrucción y seguimiento en el puesto de trabajo, o con cursos de entrenamiento dirigidos a mejorar los aspectos técnicos relacionados con las funciones específicas del cargo y en control estadístico de procesos.

**Inducción y reinducción:** Este programa está dirigido a todo el personal que ingresa a la Compañía y al personal antiguo en el cual se le da a conocer la Misión, Visión, Principios y Valores.



## **2.2 Proyecto de Intervención**

**CREACION DE LA CULTURA EN PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES BASADA EN EL P.S.O (PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL) DE LA COMPAÑÍA COLOMBIANA DE CLINKER S.A. DURANTE EL AÑO DE 1999**

### **ANTECEDENTES**

En la Compañía Colombiana de Clinker S.A. el Trabajo Social ha estado vinculado al departamento de Bienestar Laboral con programas de bienestar social y extensión comunitaria pero no estaba vinculado a los programas y acciones de Salud Ocupacional.

En la empresa las acciones de salud ocupacional dan inicio en el año de 1994 con la inscripción del COPASO (Comité Paritario de Salud Ocupacional) ante el ministerio de trabajo, eran acciones aisladas y no había unidad, ni conceptos

integrales de la salud, por esto se inician nuevos procesos orientados básicamente a la creación de la cultura en prevención de riesgos profesionales, estos nuevos procesos se iniciaron en 1996 con la afiliación de la empresa a la administradora de riesgos profesionales y elaborándose a demás el primer P.S.O (Programa de Salud Ocupacional) de Colclinker S.A., las actividades no logró un gran impacto debido a la falta del aval gerencial.

Desde 1996 se encontraba desactualizado el P.S.O por falta de una coordinación eficaz con la A.R.P. (Administradora de Riesgos Profesionales) para asesorías y control, evaluación de las actividades del P.S.O, este año fue entonces el primer inicio de la creación de la cultura en prevención el cual tuvo una permanencia hasta el año de 1998.

Muchas de las actividades como charlas, inspecciones, exámenes ocupacionales, campañas realizadas en años anteriores no se canalizaban dentro de un P.S.O, eran sueltas y no apuntaban a objetivos claros, la cultura en prevención era más un aspecto técnico – legal cuya finalidad era cumplir con una forma y no un fondo, no se contaba con una cabeza visible para su unificación y permanencia, a pesar de estas desventajas la empresa en sus mejores esfuerzos y deseos de crear una

cultura en prevención ha sido reconocida por el ministerio de trabajo durante las evaluaciones del P.S.O.

A pesar de los esfuerzos antes mencionados, faltaba la operacionalización de estrategias que permitieran dinamizar al interior de la empresa acciones concretas, coordinadas y efectivas que respondieran a un plan de acción impulsado, asesorado, controlado y evaluado para el seguimiento de la creación de la cultura en prevención en riesgos profesionales basado en el P.S.O.

Es así como en el año de 1998, el jefe de relaciones industriales y el departamento jurídico de la compañía, consideraron necesario e importante que una persona se vinculara al P.S.O, aunque no habían pensado en que fuera un Trabajador Social, aceptan la propuesta de intervención de este profesional quien integrara el equipo técnico del programa, el cual centra su acción en la creación de la cultura en prevención de riesgos profesionales basada en un P.S.O enmarcada en dos ejes; en primera instancia un eje de FORMACION - SEGUIMIENTO, que consiste en el seguimiento y monitoreo de los programas de prevención y del P.S.O. y en segunda instancia en eje de COMUNICACION, que consiste en la emisión de cartillas educativas, volantes, comunicados preventivos, circulares y murales

informativos, dirigidos en primer lugar al Comité Paritario de Salud Ocupacional, con el fin de fortalecer a este grupo teórica y prácticamente generando en ellos procesos de grupo (cohesión, liderazgo, participación) formándolos en temas específicos de cultura en prevención (auto cuidado de la salud, legislación, responsabilidad); y en segundo lugar a toda una comunidad empresarial que son los actores globales de la posibilidad de lograr el objetivo de esta intervención "creación de una cultura en prevención de riesgos profesionales basada en un P.S.O".

Con la aprobación de la propuesta se da inicio a la intervención en el año de 1999, desde este mismo comienzo se cuenta con el apoyo de la A.R.P. con una efectiva coordinación entre esta y el Trabajador Social, el cual hace parte importante de la coordinación de programas de creación de cultura en prevención, con la A.R.P. se identifica la necesidad de planear y ejecutar un trabajo directo con la gerencia y los trabajadores que abrieran la posibilidad de desarrollar acciones concretas para la promoción, prevención y mantenimiento de la salud integral dentro de la compañía, llamada cultura preventiva.

Trabajo Social lideró este proceso identificando como prioridad establecer una coordinación entre salud ocupacional y bienestar laboral, los equipos de salud ocupacional, por considerar que se debe tratar en términos generales el concepto de cultura en prevención.

La necesidad de una coordinación entre salud ocupacional y bienestar laboral, motiva entonces para el año 2.000 a seguir el reto de la creación de la cultura en prevención de riesgos profesionales basada en el P.S.O. en la compañía y fijar cronogramas para el nuevo milenio coordinados, gestionados, promovidos y evaluados por profesionales de las ciencias sociales como un agente importante dentro de un equipo técnico.

La experiencia anteriormente mencionada permite afirmar que la salud vista dentro de un concepto de integridad (bienestar – hombre – sociedad – trabajo) permite dar origen e identificar estrategias para la creación de una cultura en prevención, la cual vendría a determinar la disminución de los índices de accidentalidad, de enfermedades profesionales, el control y la prevención de los riesgos laborales y por su puesto el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores; estos



aspectos podrían ser viables con la presencia de un profesional de Trabajo Social como integrante del equipo del P.S.O.

### **Situación Problema que se pretende Resolver...**

Con esta intervención profesional se busca resolver la falta de cultura en prevención de riesgos profesionales desde la alta gerencia hasta los trabajadores, por la carencia de programas específicos que generen cambios en los comportamientos inseguros, la falta de permanencia de un programa de cultura en prevención de riesgos profesionales, ya que no se cuenta con un recurso humano que lo desarrolle; este problema también lo origina la metodología que se aplicó a algunas actividades que se daban en prevención, no eran participativas, los niveles de accidentalidad, ausentismo por Accidentes de trabajo, la falta de responsabilidad en el autocuidado.

El desinterés y la visión equivocada de los trabajadores sobre lo que es cultura en prevención; la falta de información al respecto del tema y mejorar la calidad del trabajo y el trabajador en un espacio seguro y con actos seguros por parte del trabajador.

**OBJETIVO GENERAL**

Facilitar la generación de una cultura en prevención de riesgos profesionales basada en un P.S.O. a través de metodología participativa y de formación (liderada por un estudiante en practicas de Trabajo Social), en la Compañía Colombiana de Clinker S.A. en 1999

**OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- Establecer canales de comunicación entre el área de salud ocupacional y bienestar laboral y los trabajadores, que permitan operacionalizar la intervención de las acciones de la creación de una cultura en prevención de riesgos profesionales con el fin de lograr su eficacia y permanencia.
- Mantener un alto índice de motivación gerencial para que conozcan y pongan en practica las políticas, normas y reglamentos con el fin de que sean los primeros actores en la creación de la cultura en prevención.
- Impulsar a través de una gerencia participativa a que los trabajadores reflexionen y se comprometan para el autocuidado de la salud, la cultura en prevención mediante una participación activa en el grupo.

**METODOLOGIA – ESTRATEGIAS**

Para desarrollar el proyecto de creación de la cultura en prevención se utilizara la siguiente metodología:

La Coordinación general del proyecto debe estar a cargo del departamento de salud ocupacional y en su defecto por el departamento de bienestar laboral.

El proyecto de creación de la cultura en prevención esta enmarcado en dos ejes, así:

1- Un eje de FORMACION - SEGUIMIENTO, que consiste en el seguimiento y monitoreo de los programas de prevención y del P.S.O.

2- Un eje de COMUNICACION, que consiste en la emisión de cartillas educativas, volantes, comunicados preventivos y circulares.

✧ Dentro del primer eje se trabajara con los programas preventivos y el P.S.O de la siguiente manera:



Identificando la cultura de prevención como un estilo de vida en las empresas se trabaja con programas de prevención de los cuales tienen como objetivos generales:

- ⇒ Crear una cultura en prevención de riesgos profesionales.
- ⇒ Mejorar la calidad de vida del trabajador.
- ⇒ Disminuir y controlar el ATEP ( Accidente de Trabajo y la Enfermedad Profesional).
- ⇒ Gerenciar los riesgos para el control de las pérdidas ambientales y de proceso.
- ⇒ Cumplir con la legislación existente en el campo de la salud ocupacional según la reglamentación existente.

Estos programas fueron implantados a la compañía a través de una coordinación con la A.R.P. SURATEP quien ofrece los modelos y la empresa los lidera totalmente a través del estudiante en practicas de Trabajo Social, dentro de estos programas denominados así en la compañía están:

**A – PROGRAMA CERO ACCIDENTES**

Este programa fue creado para la disminución y el control de los A.T. (accidentes de trabajo) y mejoramiento de la calidad de vida laboral, ya se ha implantado en varias empresas afiliadas desde el primer semestre de 1997 y para 1998 los resultados representaron una disminución de 1.231 accidentes y 17242 días de trabajo en las empresas en las cuales se implanto. Este resultado en términos de disminución de accidentes representa un ahorro en costos para las empresas de aproximadamente 4.155 millones de pesos. (5)

---

**OBJETIVOS**

- Mejorar el desempeño de los trabajadores mediante la explicación de metodológicas de autoaprendizaje en prevención y seguridad.
- Proteger la salud en diferentes actividades a través de la divulgación de normas de seguridad.
- Generar motivación hacia el cambio de comportamiento para desarrollar procesos seguros.

(5)Informe de Gestión A.R.P. SURATEP.Cartagena.1998

**JUSTIFICACION**

Este programa se hizo como respuesta a la necesidad de disminuir los índices de accidentalidad que presento un previo diagnostico, teniendo en cuenta que el control de la accidentalidad laboral es una herramienta fundamental para la acción administrativa en prevención y seguridad.

Este programa va dirigido a 464 trabajadores que representan el 100% de la población, pero se dará inicio con 120 trabajadores que representan el 25%, de este porcentaje saldrán 20 personas los denominados lideres CAT (Cero accidentes de trabajo).

**B – PROGRAMA EMPRESA SALUDABLE**

Empresa saludable es un programa para la vigilancia y el control integral de los factores de riesgo presentes en el ambiente laboral y de sus posibles efectos tempranos sobre los individuos.

Este programa ha sido estructurado para guiar el proceso de cambio hacia una verdadera cultura en prevención con valores éticos que dignifican cada vez mas el trabajo, promoviendo la salud, la seguridad y la calidad de vida del recurso humano.

**OBJETIVOS**

- Prevenir la ocurrencia de enfermedades de origen profesional.
- Mejorar la calidad de vida de los trabajadores, mediante una planeación desarrollada en las áreas de mayor incidencia.
- Convertir en líderes y facilitadores al recurso humano de jefes de departamento, mandos medios con la implementación de estrategias de motivación y capacitación.
- Garantizar la adquisición de una adecuada calidad de vida empresarial, facilitando que los trabajadores participen en un proceso de autogestion permanente de la salud y la prevención y seguridad en los puestos de trabajo.

**JUSTIFICACION**

Este programa se hizo como respuesta a la necesidad de mantener una vigilancia y control integral de los factores de riesgo presentes en el ambiente laboral y de sus posibles efectos tempranos sobre los individuos.

Este programa va dirigido a 464 trabajadores que representan el 100% de la población pero se trabajara con 120 personas y de allí saldrán 38 lideres del programa.

**C – PROGRAMA GENERAL DE CAPACITACION**

El programa general de capacitación se desarrolla a través de talleres de formación en la promoción de los programas en prevención (cero accidentes, empresa saludable, orden y aseo, P.S.O).

**OBJETIVOS**

- Capacitar para la formación en cultura de prevención.
- Prevenir las lesiones en el trabajo mediante talleres útiles y prácticos.

- Suministrar herramientas para la gestión administrativa de los riesgos.
- Garantizar que la información llegue a todos los niveles de la empresa mediante procesos de divulgación, comunicación y movilización.

**JUSTIFICACION**

Este programa se hizo como respuesta a la necesidad de crear una cultura en prevención desde el campo formativo con el fin de prevenir conductas y condiciones inseguras, para tal fin se resuelve capacitar permanentemente en acciones preventivas en riesgos profesionales y promoción de la salud dentro de la empresa.

Este programa va dirigido a 464 personas que representan el 100 % de la población.

**D – PROGRAMA DE ORDEN Y ASEO**

Según las estadísticas de accidentalidad en las empresas, una de las causas más frecuentes es la falta de orden y aseo en los puestos y áreas de trabajo, como por

ejemplo por objetos inmóviles en el piso que podrían ocasionar tropiezos, caídas, raspones y heridas. La gerencia como responsable de crear y mantener unas condiciones optimas de trabajo debe establecer estrictas normas de orden y aseo y un plan de seguimiento enmarcado en una cultura de prevención.

### **OBJETIVOS**

- Mejorar el ambiente físico laboral, para así lograr aumentar el grado de satisfacción personal en el puesto de trabajo. Y en la empresa.
- Lograr la equidad en los espacios de trabajo con el fin de reducir el esfuerzo humano y la fatiga.
- Disminuir los accidentes de trabajo previniendo las futuras enfermedades profesionales, el ausentismo laboral para lograr la eficiencia y eficacia en los procesos.

### **JUSTIFICACION**

Este programa se hizo como respuesta a la necesidad de mejorar los métodos de trabajo para que estos fueran de menor riesgo laboral, como medida de prevención y en términos productivos y de calidad, fueran eficientes.

Este programa esta dirigido a 464 trabajadores que representan el 100% de la población y se dará inicio con 261 trabajadores, representados en las áreas productivas.

**E – PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL (P.S.O.)**

El programa de salud ocupacional conocido con este titulo en Colombia, es la planeación, diseño, organización, ejecución y evaluación de actividades de prevención y promoción especifica al interior de la empresa, en beneficio de los trabajadores.

**OBJETIVO**

- Controlar y eliminar los factores de riesgo presentes principalmente en los procesos productivos, puestos de trabajo, estilos administrativos y en las personas.



**JUSTIFICACION**

Según el contenido de la resolución 1016 de 1989, la cual "reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores del país", señalando que dichos programas deben ser de funcionamiento permanente y estarán constituidos por los subprogramas de: medicina preventiva y del trabajo, higiene y seguridad industrial y el funcionamiento del COPASO (Comité Paritario de Salud Ocupacional).

Este programa esta dirigido a 464 trabajadores que representan el total de la población.

- ✦ Dentro del segundo eje se trabajara con la emisión de cartillas educativas, volantes, comunicados preventivos, circulares y murales informativos, los cuales se emitirán de la siguiente forma:

Las cartillas educativas se editaran trimestralmente, los volantes de acuerdo a la necesidad, los comunicados preventivos mensualmente igualmente el mural



informativo se actualizara mensualmente, las circulares de acuerdo a las circunstancias de normalización.

Las estrategias de intervención van dirigidas a la operacionalización del proceso, constituyen las herramientas a utilizar en el abordaje de la generación en cultura de prevención y deben involucrar a las diferentes instancias, es decir a la gerencia, mandos medios y trabajadores.

Entendiéndose por estrategias "el conjunto de acciones y procedimientos mediante los cuales se procura hacer efectiva cada etapa de un programa o proyecto, con el fin de que el mismo pueda realizarse desde el punto de partida hasta el logro de los objetivos finales". (6)

---

(6)RODRIGUEZ, Carlos. Persona, Trabajo y Familia, Crisis o Equilibrio. Editorial Diana. México 1.987.

Se sugieren como estrategias de operacionalización en la intervención de Trabajo Social: La Sensibilización y La Motivación.

Las estrategias de sensibilización y motivación, están referidas a preparar para la acción, algunos procedimientos para sensibilizar y motivar serán:

- ⇒ Comunicaciones escritas
- ⇒ Comunicaciones por red de computadoras
- ⇒ Entrevistas estructuradas e informales
- ⇒ Presentación de programas a través de seminarios, talleres, charlas
- ⇒ Diagnósticos participativos
- ⇒ Identificación de líderes para su acercamiento con los programas preventivos
- ⇒ Reuniones programadas con grupos específicos

**COBERTURA ESPACIAL DEL PROYECTO**

El proyecto de creación de la cultura de prevención de riesgos profesionales basada en el P.S.O será dirigido a un total de 464 trabajadores de la compañía Colombiana de Clinker S.A a largo plazo.

**METAS**

- ❖ Lograr en un 70% la creación de la cultura de prevención de riesgos profesionales.
- ❖ Lograr que un 50% de la gerencia se apropie de esta ideología en prevención de riesgos profesionales.
- ❖ Lograr que un 80% de los empleados conozcan y participen en las acciones que se adelantan para la generación de la cultura de prevención de riesgos profesionales.

**PROYECCIONES**

El proyecto permitirá que lograr una identificación del empleado con dicho programa y la oportunidad de participar de el, generando un clima laboral de seguridad y optimo bienestar laboral.

**RECURSOS**

➤ **HUMANOS**

- 464 trabajadores de Colclinker
- Estudiante en practicas de Trabajo Social
- Psicóloga
- Entidades asesoras en Salud Ocupacional
- Comité Paritario de Salud Ocupacional (8) miembros,

➤ **TECNICOS**

- Oficinas
- Salón de conferencias
- Sillas
- Tablero
- Campo de producción (planta)

➤ **LOGISTICO**

- Retroproyector de acetatos
- Retroproyector de diapositivas
- TV-VHS

### 2.3 EQUIPO DE INTERVENCION

Para el proceso de sistematización de la experiencia era necesario que alguien asumiera la tarea y en este caso es la estudiante de Trabajo Social en practicas, pero existían "responsables" externos, que no conocían que hacían parte de ella, como era el caso del COPASO (Comité Paritario de Salud Ocupacional), los asesores de entidades de Salud Ocupacional, las A.R.P (Administradoras de Riesgos Profesionales) y toda la población empresarial en general.

El estudiante en practica de Trabajo Social como responsable del proceso de sistematización de la experiencia contaba con la claridad administrativa en lo que respecta a sus funciones específicas dentro del proyecto de intervención y la sistematización, estaban definidos por el estudiante los cronogramas de sistematización y los de ejecución del proyecto todo con el aval del jefe o coordinador inmediato dentro de la compañía el jefe de relaciones industriales.

Había disposición de un espacio específico para la estudiante denominado oficina de Salud Ocupacional con todos los servicios para el desarrollo del trabajo, había comodidad, privacidad y disponibilidad de materiales y equipos como

computadora, escritorio, archivador, útiles de oficina, teléfono personal, fax, fotocopiadora, scanner e Internet. El mismo estudiante realizaba sus informes, también se contó con alternativas de capacitación tanto internas como externas; asistencia a eventos de capacitación, sobre temas específicos de cultura en prevención, salud ocupacional; recibía asesorías externas por parte de A.R.P para trabajar los programas preventivos y formativos. Intercambio experiencias con otros profesionales sobre salud ocupacional y prevención.

**El grupo de apoyo externo se conforma así...**

- Dr. Eduardo Algarín Palma – Abogado – Jefe de Relaciones Industriales – Presidente COPASO
- Ing. Carmelo Jiménez Lombana – Ingeniero Ambiental – Jefe de Control Ambiental – Vicepresidente COPASO
- Ing. William Bendeck Bendeck – Ingeniero Industrial – Jefe de Servicios Generales – Secretario COPASO
- Johana Gómez Meza – Trabajadora Social – Coordinadora de Salud Ocupacional – Secretaria (s) COPASO

➤ **COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL (COPASO)**

➤ **ARP (Administradora de Riesgos Profesionales) SURATEP, con la cual a través de su asesora la Dra. Gloria Brun – Profesional en Prevención de Riesgos, se han coordinado los cronogramas semestrales en actividades de seguridad, medicina e higiene industrial:**

➤ **La ARP - ISS (Instituto de Seguros Sociales), quienes se encargan de asesorar la salud ocupacional para el personal suministrado a través de coordinaciones con la Dra. Minerva García – Enfermera Especialista en Salud Ocupacional con quien se adelantan actividades preventivas en Medicina Ocupacional, apoyada por la Enfermera de planta Gretty Rodríguez.**



## **Rol del Trabajador Social ... Salud Ocupacional**

### **➤ AGENTE MOTIVADOR**

El Trabajador Social debe trabajar con mecanismos que permitan recompensar conductas positivas; compartir valores en las motivaciones humanas de un grupo específico: como el del afiliación (expresión de afectos hacia nosotros mismos y los demás sin caer en la mera subjetividad); el de poder (control de comportamiento propio y el ajeno a : un agente muy asertivo) y el de logro (canalizando el desarrollo de las capacidades y destrezas de los demás: mi grupo), el trabajador social debe manejar muy pedagógicamente el error, una metodología muy clara de hacerlo es a través del proceso de enseñanza-aprendizaje, y por último debe establecer acuerdos de desempeño con metas claras (planear- ejecutar-evaluar- controlar).

### **➤ AGENTE COMUNICADOR**

El Trabajador Social debe poseer la habilidad de la escucha activa, formular preguntas útiles, ser asertivo en una posición de ganar/ganar (de las dos partes: el grupo y el profesional); debe ser muy hábil en el manejo del lenguaje verbal y no verbal (proxémica – kinesica, gestos, conductas, expresiones).

➤ **AGENTE AUTONOMO: TOMA DE DECISIONES**

El Trabajador Social debe estar capacitado en el área para poder tomar de decisiones para emprender cambios en momentos oportunos, trabaja con base en procesos de delegación de responsabilidades, asignación de recursos, gestión, solución de problemas, negociaciones para llegar a acuerdos, procesos que exigen conductas responsables, con aval teórico-metodológicos, no subjetivos; igualmente el profesional es concebido como un líder, imparcial, facilitador y asesor de los demás procesos que implican el bienestar laboral del empleado.

### **III – DESCRIPCION DE LA EXPERIENCIA**

#### **En la Sistematización...**

Para la sistematización de la experiencia se utilizaron una serie de pasos que permitieron obtener un orden lógico y coherente dentro de la experiencia de intervención profesional en el área de la Salud Ocupacional, se aclara que este punto se presenta más amplio en el capítulo I, pero con el fin de enmarcar con lógica el proceso de recuperación de la experiencia se abrevia de la siguiente forma:

#### **Conociendo la institución...**

En esta primera etapa se recopilaron una serie de datos e información que más adelante se utilizarían para la sistematización, se obtuvo información primaria y secundaria a través de la cual se dio un conocimiento en primera instancia de forma globalizada, esto daba una ventaja de conocer donde se estaba, que necesidades se daban, como y con quien se trabajaría.

### **Elaborando el Diagnostico...**

Luego de revisada la información y demás fuentes de documentación, se elabora el diagnostico de necesidades y con base en esto se idea un esquema operativo de sistematización, ya se podía definir en que intervenir y al mismo tiempo que sistematizar.

### **Construyendo el objeto de sistematización...**

Conociendo que se deseaba sistematizar y al mismo tiempo en que se iba a intervenir, se diseña el proyecto de intervención y se construye el objeto de sistematización, para esto...

Se construyen las variables, los indicadores, se diseña los instrumentos y técnicas de registro, se organiza e interpreta la información con base a lo anterior; se analiza la información, mas profundamente y con respecto a lo que se quiere mostrar de acuerdo al objeto de sistematización y a los objetivos de la misma experiencia, se analiza en forma profesional y con miras a dar aportes teóricos – metodológicos para los trabajadores sociales; se evalúa los resultados y finalmente

se elabora un documento, en este ultimo paso se retoma la información recopilada desde el conocimiento de la institución y el cual de forma coherente y centrada en una serie de puntos como los que se presentan en la tabla de contenido, busca que se divulgue y sea de gran utilidad para otros Trabajadores Sociales.

### **I SEMESTRE DE 1999**

#### **En la experiencia de intervención...**

Para el desarrollo de la practica de ultimo año de carrera se intervino en el área de la Salud Ocupacional con el proyecto de "Creación de la cultura en prevención de riesgos profesionales basada en un P.S.O. (Programa de Salud Ocupacional) en Colclinker S.A. durante el año de 1999.

#### **Conociendo el entorno...**

Para iniciar con este proceso el cual surgió como necesidad de crear una cultura en prevención de riesgos profesionales se toma en cuenta en primer lugar el diagnostico el cual resulta de una serie de actividades y fuentes, como

documentación primaria y secundaria, evaluaciones con los representantes de esta área y con base a diagnósticos existentes del problema, esta primera etapa comienza en 1998, obtenido el diagnóstico actualizado de la situación de carencia de la cultura en prevención.

**Planeando las acciones...**

Se inicia la planeación, las acciones que enmarcadas en el proyecto de intervención van a permitir lograr el cambio, la planeación se llevo al proyecto denominado "Creación de la cultura en prevención de riesgos profesionales basada en un P.S.O. (Programa de Salud Ocupacional) en Colclinker S.A. durante el año de 1999.", cuyo objetivo general es facilitar la generación de la cultura en prevención a través de metodología formativa y participativa liderada por un estudiante en practicas de Trabajo Social.

**Ejecutando las acciones...**

Presentado este proyecto en el mes de enero de 1999 se inicia la ejecución del proyecto, lo primero que se hace es la puesta en marcha de uno de los programas

de prevención: El plan general de capacitación, este primer programa fue un elemento indispensable en el proceso de certificación de la ISO 9000 dentro del programa de entrenamiento y capacitación.

El programa de capacitación general se programó para tres meses, ocho (8) horas mensuales, es decir dos (2) horas de capacitación semanal sobre un tema específico, el tema para el primer mes (marzo) fue "Inducción al programa de salud ocupacional y administradoras de riesgo profesionales"; para el segundo mes (abril) "Gestión administrativa para el orden y el aseo" y para el tercer mes (mayo) "Conservación Auditiva".

Otros aspectos para desarrollar este programa preventivo, metodológicamente fueron los siguientes:

- A. Coordinación de temáticas, fechas y horarios de capacitación con la A.R.P. SURATEP, las temáticas se eligieron según necesidades prioritarias (conocer el tema de salud ocupacional, orden y aseo y factor de riesgo ruido). Las fechas se eligieron de acuerdo a los dobles grupos del personal (este caso con el personal de producción) y el resto del personal se coordinaba normalmente, el

procedimiento era: a través del programador de capacitaciones (Anexo I), se llamaba y visitaba a cada jefe de departamento, se le explicaba el programa y sus objetivos de una forma muy breve, el jefe programaba al personal al cual iba a enviar a la capacitación, posteriormente se le llamaba nuevamente para que confirmara la asistencia.

B. Las capacitaciones, estas se desarrollaban dos (2) horas semanales en el mes y se trataba sobre un mismo tema ese mes, así se le daba la oportunidad al jefe de departamento de programar al mayor número de trabajadores a su cargo para las capacitaciones e igualmente para que no se presentaran inconvenientes en la producción, las capacitaciones eran dictadas por personal externo contratado por la A.R.P. SURATEP, en su mayoría técnicos y profesionales en prevención de riesgos.

C. Resultados, la asistencia era muy satisfactoria con relación a años anteriores en donde se programaban 20 personas y asistían 4, en 1999 se lograron programar hasta 53 personas y su asistencia fue total, este resultado se logra por una buena promoción del programa, coordinación de recursos (humanos, técnicos y logísticos) y gestión, cabe resaltar que el proceso que mas genero



este cambio fue la promoción y divulgación del programa a través de visitas personales, llamadas, carteleras y red interna; otro aspecto por resaltar es el manejo de las capacitaciones con personal preparado, idóneo y con suficientes ayudas didácticas y audiovisuales. Este programa concluye el mes de mayo y se programa para el primer trimestre del 2.000.

### **Procesos paralelos...**

Dentro del proceso de generación de la cultura en prevención de riesgos profesionales, paralelamente a este programa de capacitación general, se desarrollaron actividades de informes de estadística de accidentalidad de la cual se recoge información desde 1998 a 1999 sobre los índices existentes para llevarlos mensualmente y mostrarlos semestralmente, esta actividad no se llevaba claramente, no había una persona que lo desarrollara y las inspecciones a las zonas críticas de trabajo en donde se observaban comportamientos y condiciones inseguras del trabajador y su medio utilizando el formato denominado autorreporte (Anexo C), igualmente se adelantaron procesos anexos con el departamento de Bienestar Laboral como el ingreso de auxilios de los trabajadores a un sistema

denominado (AS400) donde se decodifica toda la información del personal, estos auxilios eran aprobados e inmediatamente se ingresaban al sistema.

**Lo logramos...**

En el mes de abril se logra el convenio con la A.R.P SURATEP para montar el Software ARIADNA® con el cual se llevara sistemáticamente el proceso del programa de salud ocupacional de la compañía, al obtener el convenio se inicia el proceso de recolección de información del personal para exportarlo al software, para esto se elabora un formato denominado actualización de datos (Anexo G) y se inicia su aplicación desde este mes para exportar los datos antes de diciembre de 1999, este formato tiene los siguientes ítems (necesarios para la exportación): cédula, nombre, dirección, teléfono, sexo, estado civil, dominancia(derecho o zurdo), nivel escolar, tipo de sangre, # de hijos, fecha de nacimiento, salario base, jornada de trabajo, # de carnet, tipo de contrato, si es o no-jefe, fecha de ingreso a la empresa, fecha de inicio en el ultimo puesto de trabajo, E.P.S., fondo de cesantías, fondo de pensiones, centro de trabajo, área y puesto. Con esta información se configura el Software y se crea una nueva base de datos del personal fijo de Colclinker S.A.

**Ejecutando las acciones...**

En el mes de Abril se da inicio al segundo programa preventivo: la actualización del P.S.O.(Programa de Salud Ocupacional) Colclinker S.A., para desarrollar este programa se comienza con la asesoría técnica del personal de la A.R.P. SURATEP y de acuerdo aun modelo evaluado por el Ministerio de Trabajo para la elaboración de este (Anexo F), se inicia con la recolección de información de cada aspecto, para este programa se toman fechas flexibles hasta el mes de diciembre, ya que mucha de la información debía recogerse a lo largo de ese periodo.

En el mes de mayo se da inicio a un tercer programa de prevención: programa orden y aseo Colclinker S.A., este programa se diseño para una ejecución permanente dentro de las zonas de producción donde había mayor número de desechos, diseñado el programa se da inicio a su divulgación por cada departamento, se le presento a cada trabajador y jefe de departamento a través de la estrategia de volantes (Anexo H) en los cuales se explicaban los criterios de orden y aseo dentro de la sección de trabajo, se les comunico que semestralmente como estímulo se iba a premiar la sección que cumpliera con dichos criterios (estrategia de prevención), la manera de verificar el cumplimiento era a través de

inspecciones programadas mensualmente, internamente por el estudiante de Trabajo Social y COPASO, ya que se hacían en forma sorpresiva para los trabajadores, hecho que no les da oportunidad de actuar reactivamente, después de cada inspección se elaboraba un informe enviando una copia al jefe de departamento y otra para el archivo, para su respectiva toma de acciones pertinentes.

**Lo logramos...**

La primera premiación de la sección mas limpia se efectúa el día 7 de julio, la sección ganadora del premio "un lugar para cada cosa y cada cosa en su lugar", se lo llevo Muelle, para esta premiación se contó con la presencia por primera vez de la gerente de la planta la Dra. Loretta Jiménez, el Superintendente Técnico Dr. Manuel Gallego, con el jefe de departamento y trabajadores de la sección, en la premiación se dijeron unas palabras de estímulo al grupo, se les presento un vídeo alusivo a orden y aseo, se les entrego una placa honorífica, se les regalo un bono para compras en supermercado e igualmente contamos con el apoyo de SURATEP quien les entrego unos kits de orden y aseo.

Se aprueba la propuesta de la emisión trimestral de la cartilla educativa de Salud Ocupacional, fue diseñada con una metodología de educación – formación, con un estilo dinámico fácil de leer, este al igual que los otros procesos fue un logro.

**Procesos paralelos...**

Se programaron los exámenes ocupacionales (audiometrías, espirometrías y visiometrías) esta gestión se llevo a cabo con la coordinación con la A.R.P. SURATEP, se tubo en cuenta la programación de los dobles grupos, el descanso que debían tener previamente y puesto de trabajo (exposición al factor de riesgo).

Igualmente se apoyo con la coordinación, divulgación, gestión y movilización en las vacaciones recreativas de los hijos de los empleados.

Dentro de este semestre se llevaron mensualmente los últimos jueves de cada mes las reuniones del COPASO, las cuales se convocaban a través de citaciones por escrito a cada uno de los miembros, llamadas por teléfono; se les enviaba orden del día y actas a través de un mecanismo de la empresa denominado "chuspas" o bolsas de correo interno; dentro de la reunión las cuales generalmente duraban

una (1) hora se trataban temas específicos de los avances del P.S.O., de los cambios de comportamientos y condiciones inseguras, entre otros. Estas reuniones anteriormente no se daban formal, ni coordinadamente, eran poco participativas y no existía un compromiso y conciencia por parte de los miembros.

En esta culminación del primer semestre se desarrollo una parte del cronograma de sistematización, como el conocimiento institucional, asesorías profesionales, caracterización del grupo, diseño de técnicas e instrumentos de recolección de información, aplicación de algunos de ellos, almacenamiento de información a través de archivos, evaluación y ajustes al proceso de la experiencia, entrevistas, coordinación de recursos, y socialización de avances.

Dentro de las primeras actividades de este semestre que hacen parte del desarrollo de otros programas, se concluyeron: la elaboración del panorama de factores de riesgo y el cronograma general de salud ocupacional 1999.

**II SEMESTRE DE 1999**

**Ejecutando acciones...**

Para el segundo semestre de 1999 se diseñan los dos últimos programas en prevención que serian columnas del proyecto de creación de la cultura en prevención; el programa empresa saludable y el programa cero accidentes.

El primer programa, Empresa Saludable, con el S.V.E. (Sistema de Vigilancia Epidemiológica) en ruido, este programa del cual ya se había iniciado ciertos procesos como su conocimiento documental, mediciones en ruido, datos estadísticos (morbilidad, mortalidad, índices de Accidentes de Trabajo) y gestiones externas para asesoría técnica, comienza su ejecución formal el 9 de agosto con la asesoría técnica de médicos laborales, igualmente se adelantaron las audiometrías, para el mes de septiembre se continuo con el proceso de recolección de información sobre las condiciones de trabajo y salud; y administrativas para la línea basal sobre la cual se trabajarían las estadísticas y los procesos, en el mes de octubre se continuo con la elaboración del documento con toda la información recogida.

En este mismo mes de agosto, se presenta el **programa cero accidentes** creado para la disminución y control de estos y el mejoramiento de la calidad de vida laboral, el día 5 de agosto se presenta ante gerencia y jefes de departamento, se logra el aval gerencial.

Se da inicio entonces con las asesorías técnicas del programa, en primera instancia se desarrolla una guía de diagnóstico de las condiciones de salud y trabajo, la cual arroja actividades a ejecutar, entre ellas: el día 11 de agosto se realizan las inspecciones al muelle y a las oficinas con el fin de elaborar el panorama de riesgos respectivo, revisión documental y estadística para su actualización, se sacan los listados de líderes, quienes serán el grupo focal con el cual se trabajara el programa.

**Lo logramos...**

Se logra la capacitación de diecisiete (17) líderes de las zonas expuestas, el procedimiento para su capacitación fue igual, se le informa al jefe de departamento, se le envía una circular al jefe y al trabajador, divulgando y



promocionando la capacitación, se visita al jefe y se programa el personal que asistirá.

En el mes de septiembre se coordina la I Semana de Salud Ocupacional del 20 al 25, en las instalaciones de la empresa, para esta actividad se involucraron varios procesos: se gestiona, coordina, divulga, promueve y moviliza gran número de entidades de salud ocupacional, salud, seguridad, higiene, entre otras; esta actividad por ser la primera vez fue una estrategia de un alto impacto para la generación de la cultura en prevención.

### **Procesos Paralelos...**

Paralelamente en los meses de agosto, septiembre y octubre se adelantaron todos los programas preventivos del primer semestre, con igual metodología, se realizaron los exámenes ocupacionales, se creó un centro de documentación de salud ocupacional, se apoyó en el diseño del folleto de calidad, se desarrollaron entre otros procesos administrativos, cartas, informes, arreglo de archivo e ingreso de auxilios.

**Finalmente ... pero el proceso no termina...**

En el mes de noviembre se concluyó el proceso de la sistematización de la experiencia, se finalizó la práctica académicamente. Todos los anteriores procesos mencionados tuvieron un lato impacto dentro de la empresa y en carta enviada el 22 de noviembre por la A.R.P. SURATEP, ratifican la evolución de los procesos de generación de la cultura en prevención en Colclinker, en dicha carta resaltan el trabajo de la estudiante en practicas, del presidente del COPASO, del COPASO y de la comunidad empresarial en general.

Pero esto no culmina aquí, ya se tiene diseñado y planeado el cronograma de salud ocupacional para el año 2.000, se continuara con los programas preventivos y el objetivo de seguir generando la cultura en prevención.

Dentro de todos estos procesos fue muy necesario el aval gerencial, el estudiante en practicas de Trabajo Social asumió su rol con seguridad, manejando unas buenas líneas de autoridad con los trabajadores, unas buenas relaciones laborales con el equipo y demás comunidad empresarial, desarrollando procesos sociales

como la gestión, autogestión, participación, comunicación, motivación, liderazgo, coordinación, divulgación, movilización, entre otros.

#### **IV - ANALISIS DE LA EXPERIENCIA**

Para que la generación de la cultura en prevención de riesgos profesionales pudiera llegar a ser deseada y promovida por todo el personal, ella debía ser parte integrante del núcleo de creencias y políticas compartidas por la gerencia y los trabajadores.

Los trabajadores debían sentir verdaderamente la importancia de generar una cultura en prevención y que igualmente cada una de las acciones en las que participaran para lograrlo fueran apoyadas por sus jefes inmediatos y sobre todo por la gerencia.

“La cultura en prevención debe ser una practica cotidiana en todos los ambientes laborales. Este ideal no será alcanzado hasta que los trabajadores lo conceptualicen mas allá del cumplimiento de normas y la evitación de accidentes.

La búsqueda de esta cultura en prevención debe ser un motivo y un valor que le oriente al comportamiento seguro en todos los ambientes laborales y no laborales, debe significar productividad, salud, felicidad, vida digna de ser vivida. Solo así tendremos seguridad total, laboral y no laboral”. (8)

---

(8)ROMERO, Oswaldo. Seguridad: concepciones del trabajador venezolano. Ediciones Rogya. Venezuela. 1.996

Este proceso mostró que es necesario estar educado en prevención para participar en su generación, igualmente cabe resaltar que es un proceso a largo plazo, cuyos resultados son observados muy cualitativamente a través de los comportamientos positivos por parte de la gerencia y los trabajadores.

Esta experiencia, la cual buscaba facilitar la generación de una cultura en prevención de riesgos profesionales se enmarca desde un aspecto muy importante como es la formación del usuario, el hombre, el trabajador dentro de tres sistemas: sistema macro social, el sistema humano y el sistema socio técnico. (2)

La formación al trabajador para la educación en prevención parte de unas bases que a largo plazo serán observables en la generación de la cultura en prevención y por ende como requerimiento de la legislación en Salud Ocupacional.

### **Rescatando las bases para educación en prevención...**

"La mayoría de las actividades humanas entrañan un riesgo para la persona; exposición a riesgos de accidentes o agresiones a la salud en el curso de la actividad que practique y, además, contribución a la creación de riesgos para sí o

para otros, ya sea directa o indirectamente como consecuencia de las decisiones que toma". (+)

"El hombre pertenece a diferentes sistemas (familia, empresa, ciudad) que le inspiran actitudes y comportamientos contradictorios (libertad en la esfera privada y restricciones en las publicas, preocupación colectiva por la protección y deseo individual de arriesgarse)." (+)

"Tomar conciencia de los riesgos que corren o que se contribuyen a crear, para sí mismos o para los demás, es fundamental para poder incidir en la prevención de esos mismos riesgos, para ello todo ciudadano debería ser objeto":

☛ En primer lugar, de una educación general sobre prevención, impartida desde la infancia y que traté los principales riesgos para la salud y la seguridad relacionada con las actividades humana.

☛ En segundo lugar, de una formación sobre prevención de riesgos específicamente adaptada a las actividades ejercidas en la sociedad.

"El objetivo de esa educación general y de esa formación específica consistirá en dominar totalmente el riesgo para la seguridad y la salud, teniendo en cuenta las aspiraciones profundas del hombre y las necesidades de la vida colectiva." (+)

**Así puede considerarse que...**

Inicialmente, no hay destinatarios privilegiados en la educación y la formación sobre prevención: el arquitecto, el responsable administrativo, económico e institucional, el ingeniero, el operario, el trabajador social; todos deben contribuir a una generación para la creación de la cultura en prevención.

De estas reflexiones se desprende que los mecanismos de enseñanza en cuestiones de prevención, no deben estar dirigidos solamente a transmitir conocimientos para aumentar el saber acumulado, sino que requieren estrategias pedagógicas basadas en la participación activa del trabajador y la gerencia en este caso. Se necesita la educación y la formación interactivas cuyos contenidos y medios deben ser elaborados de acuerdo a quienes están dirigidos para su mejor asimilación y aprehensión y por ende ir logrando la creación en cultura en prevención.

---

+DE FEX, Rafael. La formación de los responsables de las decisiones en materia de salud y seguridad en el trabajo. AISS - Asociación Internacional de Seguridad Social. Barranquilla. 1.997/



## **V - EVALUACION DE LA EXPERIENCIA**

### **Concordancia Proyecto – Practica y Realidad...**

Se llevo a cabo una evaluación interna, esta evaluación se hizo informalmente no había nada estructurado, una parte de esta la realizo el COPASO en donde habían representantes administrativos y de los trabajadores, quienes eran uno de los grupos directamente involucrados, quienes podían ofrecer recomendaciones para el logro de los objetivos, para los ajustes y cambios.

También se lleva a cabo una evaluación externa, efectuada por funcionarios profesionales en prevención de riesgos de la A.R.P. SURATEP, quienes evaluaron en mejoría de un 70% del P.S.O, de la cultura en prevención y de cada una de las actividades que se desarrollaban en ellas.

Igualmente se hizo una evaluación con respecto a los objetivos de facilitar la generación de la cultura en prevención, los resultados que se observan con relación a la realidad se pudieron cuantificar en forma de indicadores de gestión.

(Anexo L).



**Resultados Vs. Metas...**

Las evaluaciones demuestran que se logro en un 70% la generacion de la cultura en prevencion, que con respecto al objetivo que era un 80% fue un resultado satisfactorio; con respecto a los otros objetivos se logro el aval gerencial en el programa general de salud ocupacional, la visibilidad de un lider, se establecieron canales de comunicacion, en porcentaje equivaldria a un 50% del 70% esperado, se logro involucrar a los trabajadores al concepto de salud ocupacional y todas las actividades que implica, equivaldria a un 60%.

**Objetivos del Proyecto Vs Realidad...**

En la época en que vivimos es difícil creer que existan personas interesadas en generar un proceso como el de la cultura en prevencion y sobre todo dentro de una planta de produccion, en donde se trabajan con horarios muy rigidos y enmarcados dentro de una política vanguardia como es la de la productividad,

entonces en el momento en que se presentan estas propuestas que no necesariamente implican un objetivo productivo en términos lucrativos, se presenta una barrera en la ejecución de estos y sobre todo si implican tomar parte de esos horarios y destinarlos para la formación.

El gerente es una figura muy reacia dentro de una empresa (modelo que se esta tratando de modificar), a que estos procesos se den sin mostrarlos en términos de costo beneficio, por eso al evaluar los objetivos de la intervención con respecto a la realidad se observa que se ejecución y logro no implicaron máximos insumos, ni elevados costos, se evaluó como un proyecto de máximos beneficios / mínimos insumos, el presupuesto planeado para la ejecución del proyecto de la estudiante no representaba costos monetarios, si no físicos (un espacio, papelería, etc.) claro que esto representa un gasto ya que en un presupuesto anual (el cual no se relaciona con el proyecto) lo incluía.

EJES DE SISTEMATIZACION	PROCESOS SOCIALES	INTERVENCION DE TRABAJO SOCIAL
<p>➤ <b>FORMACION SEGUIMIENTO</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión</li> <li>• Autogestion</li> <li>• Participación</li> <li>• Comunicación</li> <li>• Motivación</li> <li>• Liderazgo</li> <li>• Coordinación</li> <li>• Divulgación</li> <li>• Movilización</li> <li>• Información</li> <li>• Educación</li> <li>• Reflexión</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Impulsa el concepto de la salud ocupacional, de prevención en riesgos profesionales.</li> <li>◆ Inicia con gerencia y los trabajadores un proceso de sensibilización en prevención de riesgos profesionales.</li> <li>◆ Promueve los procesos de gestión, información, educación y reflexión con gerencia y trabajadores mostrando la importancia de conocer y actuar frente a los riesgos que existen en la empresa.</li> <li>◆ Trabaja interdisciplinariamente para generar procesos organizativos con el objeto de unificar la metodología, recursos y esfuerzos.</li> <li>◆ Recupera para la empresa información, datos estadísticos, conceptuales a través de investigación documental.</li> <li>◆ Trabajo Social apoya, coordina la dinamización del COPASO convirtiéndose en organismos vivos que puedan ejercer su función de vigilancia.</li> <li>◆ Divulga, promueve y motiva persuasivamente el cumplimiento de las leyes y normas que regulan la salud ocupacional, presenta esta información de manera</li> </ul>

<p>➤ <b>COMUNICACIÓN</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cohesión</li> <li>• Liderazgo</li> <li>• Participación</li> <li>• Información</li> <li>• Sensibilización</li> <li>• Motivación</li> <li>• Reflexión</li> <li>• Educación</li> </ul>	<p>preventiva mas que como punitiva.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Divulga e interviene con los diferentes grupos de trabajadores para motivarlos y sensibilizarlos hacia los conceptos de cultura en prevención de riesgos profesionales.</li> <li>◆ Para los diferentes procesos coordina, gestiona, moviliza por escrito, a través de llamadas, redes de computadora, entrevistas, visitas personales y a través de una serie de procesos administrativos como elaboración de cartas, llamadas, contactos interinstitucionales (desarrolla y genera procesos).</li> <li>◆ Determina planes de acción con las ARPS y demás instituciones de acuerdo a las necesidades de intervención.</li> <li>◆ Promociona los procesos de análisis, participación y liderazgo sobre la prevención de riesgos profesionales, teniendo en cuenta en la emisión de cartillas educativas, volantes, comunicados, entre otras estrategias la cultura corporativa de la empresa y la del trabajador, sus valores, creencias, tradiciones, las normas y leyes de la prevención de riesgos profesionales de la empresa y la importancia de generar este proceso.</li> <li>◆ Trabaja a niveles directivos en los procesos de información y</li> </ul>
------------------------------	--	--

		<p>reflexión para motivarlos a la necesidad de implementar cambios en la cultura organizacional orientados a la protección de la salud de trabajadores, al conocimiento de la legislación y la reglamentación en salud ocupacional.</p>
--	--	---

ETAPA	LIMITES	ALCANCES
S I S T E M A T I Z A C I O N	<ul style="list-style-type: none"><li>◆ En el tiempo para la recolección de más información para profundizar.</li><li>◆ Cronogramas académicos.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>◆ Aval gerencial y administrativo.</li><li>◆ Apersonamiento de la metodología de sistematización.</li></ul>
P R O Y E C T O A C C I O N	<ul style="list-style-type: none"><li>◆ Reservas de la empresa en cierta información.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>◆ Aval gerencial y administrativo.</li><li>◆ Reconocimiento por parte de los trabajadores y de la gerencia.</li></ul>

MM

ETAPA	FACILITADORES	OBSTACULIZADORES	TENSIONES
S I S T E M A T I Z A C I O N	<ul style="list-style-type: none"><li>◆ Una empresa con solvencia económica, con capacidad de destinar recursos para estas propuestas.</li><li>◆ Capacidad locativa para realizar las actividades.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>◆ Modificación de algunas fechas ya establecidas.</li><li>◆ Circunstancias Climatológicas.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>◆ Poco tiempo dentro de la empresa para el desarrollo de algunas actividades del cronograma.</li><li>◆ Debilidad en algunos aspectos metodológicos para desarrollar el informe.</li></ul>
P R O Y E C T O A C C I O N	<ul style="list-style-type: none"><li>◆ Una empresa con solvencia económica, con capacidad de destinar recursos para estas propuestas.</li><li>◆ Capacidad locativa para realizar las actividades.</li><li>◆ Personal receptivo a sugerencias y cambios.</li><li>◆ Estabilidad laboral.</li><li>◆ Existencia de normas de Higiene y Seguridad Industrial.</li><li>◆ Contar con la asesoría técnica de las entidades de salud ocupacional (A.R.P., E.P.S.).</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>◆ Modificación de algunas fechas ya establecidas.</li></ul>	

ETAPA	ACIERTOS	ERRORES
S I S T E M A T I Z A C I O N	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Conocimientos de investigación (tabulación, elaboración de matriz y análisis de esta).</li> <li>◆ Haber contado con instrumentos de evaluación durante la ejecución.</li> <li>◆ Componentes teóricos de sistematización.</li> <li>◆ Crear un conocimiento científico en esta nueva área de intervención.</li> <li>◆ Contar con apoyo empresarial que avala cada proceso para el bienestar del empleado.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Dificultad en la aplicación de algunos instrumentos debido al tiempo con el cual contaba cada miembro para su aplicación.</li> </ul>
P R O Y E C T O  A C C I O N	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Asesorías con personal técnico y profesional en el área de Salud Ocupacional.</li> <li>◆ Conocimiento de la comunidad empresarial.</li> <li>◆ Conocimientos de investigación (tabulación, elaboración de matriz y análisis de esta).</li> <li>◆ Haber contado con instrumentos de evaluación durante la ejecución del proyecto de intervención.</li> <li>◆ Componentes teóricos concretos, objetivos que permitieron hacer un análisis más preciso y coherente de la metodología en salud ocupacional.</li> <li>◆ Contar con apoyo empresarial que avala cada proceso para el bienestar del empleado.</li> </ul>	



## **VI - CONCLUSIONES - RECOMENDACIONES**

Al finalizar la sistematización, se puede concluir que fue una excelente experiencia y una forma innovadora de obtener referentes teóricos como Trabajadora Social, se obtuvo resultados muy positivos y para un gran crecimiento y enriquecimiento profesional y personal, ya que nunca había tenido la oportunidad de practicar en este campo nuevo como lo es la Salud Ocupacional.

La intervención profesional se dio para acelerar, orientar y modificar los procesos sociales para la generación de la cultura en prevención y dentro de lo cual se concluye:

- ✓ Todo trabajador debe ser objeto, por un lado de una educación y formación general sobre la prevención y por otro, de una formación específica adaptada a las situaciones y a las funciones laborales y sociales que le signifiquen riesgo.
- ✓ Todo trabajador debe poder adquirir unos conocimientos, unas capacidades, unas practicas y actitud permanente para desarrollar sus capacidades en la cultura en prevención.

- ✓ Las diversas metodológicas educativas permitirán adquirir conocimientos generales, establecer estrategias, que los trabajadores puedan utilizar para sí mismos y para los demás en la generación de la cultura en prevención.
- ✓ La formación en la cultura en prevención incumbe a los trabajadores, haciendo suyas las reglas de prevención específicas para su oficio; a la gerencia, haciendo que tomen conciencia de la influencia de sus decisiones en el ámbito de la seguridad y la salud en las actividades dentro y fuera del trabajo; para la prevención de riesgos.
- ✓ Las empresas privadas deben institucionalizar la obligación de la educación y formación en prevención general y específica orientada a hacer efectivo el control global de riesgos, igualmente debe participar en el diseño de las políticas, principios y fundamentos para la prevención.
- ✓ La empresa también debe facilitar el acceso a la educación y a la formación para la prevención.

Con base en estas conclusiones y con el fin de que los procesos continúen se recomienda:

- ✓ Que la educación sobre la prevención en términos generales debería ser impartida desde la infancia y la formación debe continuar durante toda la existencia humana.
  
- ✓ Los procesos de educación y formación en los que intervendrá el trabajador social deben desarrollar la capacidad en los usuarios y en este caso, los trabajadores la capacidad de autogestión en actividades propias de cultura en prevención, como: detectar, anticipar y evaluar los riesgos, suprimir o reducir dichos riesgos, controlar los riesgos persistentes y limitar la gravedad de las consecuencias de un daño que no pudiese evitarse.
  
- ✓ El Trabajador Social debe apoyarse en todas las disciplinas sociales, humanísticas y científicas para influir en las actitudes y comportamientos de los usuarios (trabajadores – gerencia).

MB

- ✓ El Trabajador Social debe estar capacitado para educar y formar al usuario en función de sus características socioculturales, para así poder orientar adecuadamente el porque y como manejar sus comportamientos.
- ✓ Las estrategias de intervención deben basarse en primera instancia en confianza y no en la sanción y desarrollara actitudes favorables a la prevención.
- ✓ La formación del Trabajador Social debe reforzarse en esta área identificando: funciones, misiones, competencias y especificidad de intervención (en seguridad, higiene, medicina preventiva, programas preventivos y legislación).

## BIBLIOGRAFIA

- ✓ MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Instituto de Seguros Sociales. **Código de Salud Ocupacional**. Obra compilada y revisada por: Samuel D. Henao y Samuel R. Alvarez E. Seccional Antioquía, División de Salud Ocupacional, Medellín, 1990
- ✓ SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONAL. **Decreto Ley 1295 DE 1994**. Compañía Suramericana Administradora de Riesgos Profesionales. SURATEP
- ✓ FRANCO A. Saúl, Ochoa J., Doris, HERNANDEZ A., Mario. **La Promoción de la Salud y Seguridad Social**. Corporación Salud y Desarrollo. Santafé de Bogotá, 1995
- ✓ VIVALLO CÁNALES, Luis. **Manual para el funcionamiento del Comité Paritario de Higiene y Seguridad**. 2ª Edición. Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción. Santiago de Chile, 1991
- ✓ BUCHHOLZ, Steve. ROTH, Thomas. **Como Crear un equipo de alto rendimiento en su empresa**. Wilson Learning Corporation. Compilado por Karen Hess. Traducción de: Cristina Sarday. Printer Latinoamericana Ltda., Santafé de Bogotá, 1992

118

- ✓ CORNEJO, Miguel A. Dirección de Excelencia. **El reto del tercer milenio.** Editorial Grad, S.A México, 1993
- ✓ ALFARO, Miguel. ALFARO, Fernando. **El mando intermedio: figura clave de la empresa.** Colección "Productica". Editorial MARCOMBO, S.A. Barcelona-España, 1991
- ✓ ROMERO, Oswaldo, MORALES, Nancy. **Seguridad: concepciones del trabajador venezolano.** Ediciones ROGYA, C.A. Merida-Venezuela.1996
- ✓ ROMERO, Oswaldo. **Crecimiento Psicológico y Motivaciones Sociales.** Editorial ROGYA C.A. Merida-Venezuela.1995
- ✓ MORALES, Nancy. **Lenguaje y Eficiencia Personal.** Editorial ROGYA C.A..Merida-Venezuela.1995
- ✓ RODELLAR, LISA, Adolfo. **Seguridad e Higiene en el Trabajo.** Editorial ALFAOMEGA, MARCOMBO S.A., Barcelona-España.1999
- ✓ CONSEJO NACIONAL PARA LA EDUCACION EN TRBAJO SOCIAL, FEDERACION COLOMBIANA DE TRABAJADORES SOCIALES, **Revista Colombiana de Trabajo Social.** No 9 -11 -12. 1996- 1997 -1998
- ✓ INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TECNICAS Y CERTIFICACION, **Normas Técnicas Colombianas sobre Documentación: compendio Tesis y Otros Trabajos de Grado.** NTC -1486-1075-1487-1160-1308-1307.Ultima actualización. Santafé de Bogotá. 1999

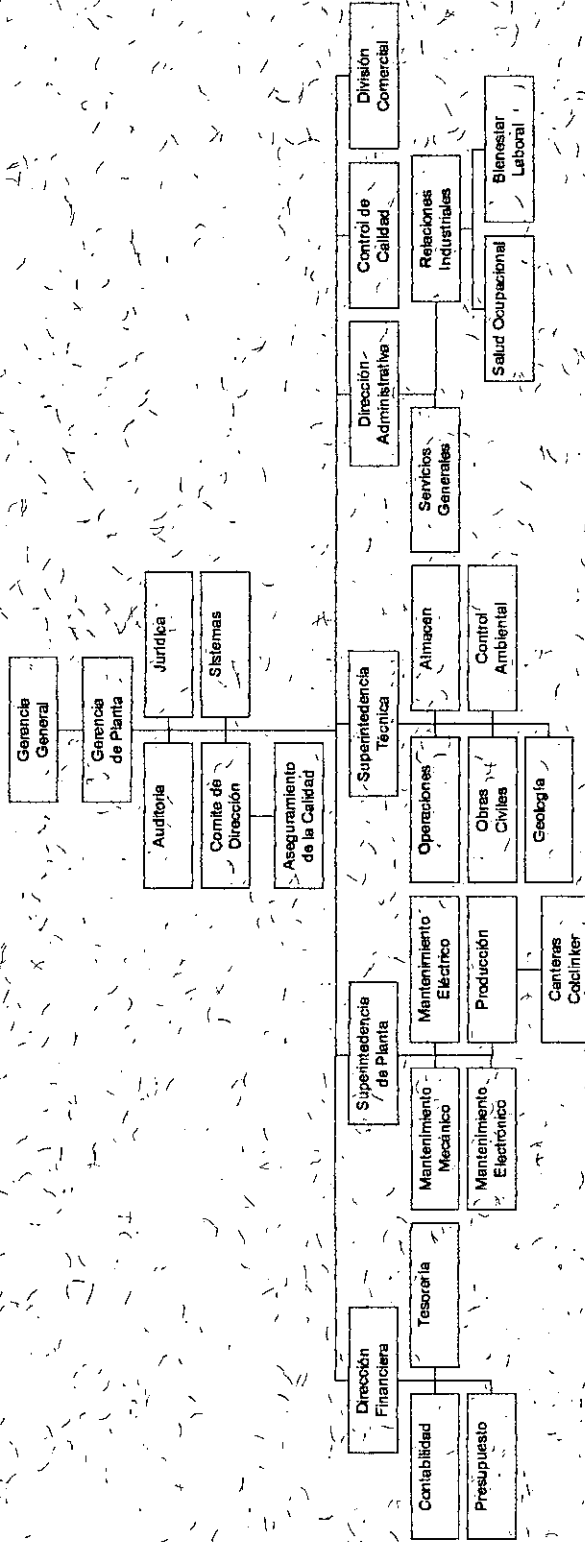
119

✓ SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONAL. **Resolución 2013 de 1986.** Compañía Suramericana Administradora de Riesgos Profesionales. SURATEP

✓ INSTITUTO DE SEGUROS SOCIALES. **Intervención de Trabajo Social en los riesgos Sociales al Interior del Ambiente de Trabajo.** 2 Edición. 1995

# ANEXO A

## ORGANIGRAMA DE LA COMPAÑIA COLOMBIANA DE CLINKER S.A.





**ANEXO B**



**COMPANÍA COLOMBIANA DE CLINKER S.A**  
**SALUD OCUPACIONAL**  
**AUTORREPORTE DE SEGURIDAD**

**SECCION** \_\_\_\_\_

**ENCARGADO** \_\_\_\_\_

**FECHA** \_\_\_\_\_

**CONDICION INSEGURA DETECTADA ( )**  
**ACTO INSEGURO DETECTADO ( )**  
**DESCRIPCION** \_\_\_\_\_

**RECOMENDACIÓN - MEDIDA DE CONTROL** \_\_\_\_\_

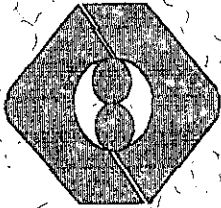
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**ANEXO C**

**COMPAÑÍA COLOMBIANA DE CLINKER S.A. – COLCLINKER S.A.  
PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL  
CONDICIONES DE SALUD Y TRABAJO  
AUTORREPORTE**

<b>FACTOR DE RIESGO</b>	<b>MOLESTIAS</b>	<b>RECOMENDACIONES</b>

**ANEXO D**



**COMPAÑIA COLOMBIANA DE CLINKER S.A**

**COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL**

**CITACION A REUNION**

**FECHA :** 31 DE ENERO DEL 2000 HORA: 10:30 AM

**DE :** SALUD OCUPACIONAL (EDUARDO ALGARIN)

**PARA :** GRETTY RODRIGUEZ

**JEFE INMEDIATO :** DRA. OLGA LUCIA ACERO

**LUGAR :** OFICINA DE SERVICIOS GENERALES

**REPRESENTANTE COMITÉ**  
**C. S. O.**

**JEFE INMEDIATO**

**PRESIDENTE**

**ANEXO E**

**LISTA DE VERIFICACION**

**AREA O SECCION:** \_\_\_\_\_ **FECHA DE INPECCION:** \_\_\_\_\_

**NO DE TRABAJADORES:** \_\_\_\_\_ **NO DE ACCIDENTES:** \_\_\_\_\_

FACTORES CRITICOS DE EXITO	No	APL	RESPONSABLE	FECHA DE CUMPLIMIENTO	OBSERVACIONES
1. Suministrar a los trabajadores protección respiratoria para polvo.					Medir concentración y tamaño de partículas para determinar E.P.P.
2. Instruir sobre el tema de protección respiratoria.					
3. Exigir el uso del protector respiratorio.					
4. Diseñar un programa de mantenimiento preventivo periódico a los buldozer y carrioles con el fin discriminar la contaminación atmosférica de gases contaminantes.					
5. Suministrar a los trabajadores protección auditiva					Medir ruido con análisis de frecuencia.
6. Instruir sobre el tema de protección auditiva.					
7. Exigir el uso del protector auditivo.					
8. Diseñar un programa de mantenimiento preventivo periódico a los buldozer con el fin de disminuir las vibraciones.					Según norma: cabinas.
9. Suministrar cremas protectoras solares a los trabajadores expuestos					

**ANEXO F**

**MODELO PARA LA ELABORACION DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL**

El modelo para la elaboración del programa de salud ocupacional contiene una descripción práctica de cada uno de los elementos que conforman este programa a partir de los parámetros establecidos en la norma técnica del ICONTEC sobre la estructura básica del programa de salud ocupacional y del modelo de evaluación de los programas de salud ocupacional para la mediana y gran empresa, que tiene como proyecto el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Este modelo incluye una explicación básica de desarrollar un programa de salud ocupacional y planear actividades según sean las necesidades identificadas en el diagnóstico.

Se divide en nueve (9) capítulos, de la siguiente forma:

1. **INTRODUCCION:** en este primer punto la empresa debe describir su claro interés en el desarrollo del programa de salud ocupacional, justificando la razón por la que es importante su ejecución. En este punto también se presentan unos objetivos generales y específicos que persigue la empresa desde el punto de vista de la prevención de los riesgos profesionales y el incremento de la productividad, se debe tener en cuenta lo establecido en la legislación. (Ley 9 de 1979; Resolución 2013 de 1986; Resolución 1016 de 1989; Decreto Ley 1295 de 1994)
2. **GENERALIDADES DE LA EMPRESA:** puntos como la razón social, nit, actividad económica, clase de riesgo, proceso, la política en salud ocupacional (establece el compromiso de la gerencia con el desarrollo del programa) y Organización de la salud ocupacional (profesionales, copaso, reglamentos, grupos de apoyo, recursos financieros, recursos físicos).

**3. DIAGNOSTICO INTEGRAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO:** este aspecto incluye una información resumida sobre los factores de riesgo prioritarios por secciones, de acuerdo al estudio realizado con la metodología de factores de riesgo, las percepciones que tiene el trabajador sobre sus condiciones de trabajo y las estadísticas de accidentalidad, enfermedad de origen profesional y ausentismo.

**4. PLANEACION PARA EL CONTROL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD:** en esta parte del programa se deben formular los objetivos específicos y las metas que orientaran las actividades de control para cada uno de los factores de riesgo valorados como prioritarios, dentro del panorama de factores de riesgo, o a raíz del análisis integral que se hace con las condiciones de salud y el autorreporte.

**5. PLANES COMPLEMENTARIOS PARA EL CONTROL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO:** en este aspecto la empresa teniendo en cuenta sus necesidades de información y su sistema de gestión, puede incluir información sobre elementos de dotación personal por sección, normas o estándares de trabajo seguro, saneamiento básico industrial y protección al medio ambiente, plan de emergencias, la investigación de AT, las inspecciones, mantenimiento preventivo y correctivo, y la demarcación y señalización.

**6. PLAN COMPLEMENTARIO PARA EL CONTROL DE LAS CONDICIONES DE SALUD:** este aspecto incluye todas las actividades dirigidas a fomentar los estilos de vida y de trabajo saludables, así como aquellas que tienen como objetivo valorar el estado de salud de los trabajadores, inducción, capacitación y entrenamiento, actividades de bienestar social, alcoholismo y farmacodependencia.

- 7. **PROTOSCOLOS DE SISTEMAS DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA:** los S.V.E. pretenden recoger toda la información relacionada con los factores de riesgo prioritarios, las medidas de intervención en el ambiente y en las personas y los indicadores de evaluación y control.
- 8. **EVALUACION Y CONTROL DE RESULTADOS:** la empresa evaluara los resultados del PSO teniendo en cuenta varios indicadores como: variación de la proporción de expuestos, índices y proporciones de accidentalidad, índices de frecuencia de incidentes, índice de frecuencia de AT, índices de frecuencia de AT con incapacidad, proporción AT con incapacidad, severidad, proporciones de prevaledida de EP, entre otros.
- 9. **CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES:** todas las actividades planeadas dentro del PSO, deberán estar en un cronograma, asignándoles las fechas precisas y los responsables para su realización, con el fin de evaluar periódicamente el grado de cumplimiento del programa.

JOHANA GOMEZ  
COORDINADOR SALUD OCUPACIONAL

**ANEXO G**



**ACTUALIZACION BASE DE DATOS PERSONAL COLCLINKER S.A.  
1999**

**NOMBRES:** \_\_\_\_\_

**APELLIDOS:** \_\_\_\_\_

**CEDULA** \_\_\_\_\_ **SEXO** \_\_\_\_\_ **ESTADO CIVIL** \_\_\_\_\_

**DIRECCION:** \_\_\_\_\_

**TELEFONO** \_\_\_\_\_ **TIPO DE SANGRE** \_\_\_\_\_

**DOMINANCIA:** DERECHO (  ) IZQUIERDO (  ) **CODIGO #** \_\_\_\_\_

**NIVEL ESCOLAR:** \_\_\_\_\_ **FECHA DE NACIMIENTO** \_\_\_\_\_

**# DE HIJOS** \_\_\_\_\_ **SALARIO BASE** \_\_\_\_\_

**JORNADA DE TRABAJO** \_\_\_\_\_ **USTED ES JEFE:** SI (  ) NO (  )

**TIPO DE CONTRATACION:** INDEFINIDO (  ) FIJO (  )

**FECHA DE INGRESO A LA EMPRESA** \_\_\_\_\_

**FECHA DE INICIO EN EL ULTIMO PUESTO DE TRABAJO** \_\_\_\_\_

**EPS** \_\_\_\_\_

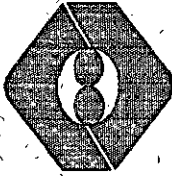
**FONDO DE CESANTIAS** \_\_\_\_\_

**FONDO DE PENSION** \_\_\_\_\_

**CENTRO DE TRABAJO O SECCION** \_\_\_\_\_

**AREA** \_\_\_\_\_ **CARGO** \_\_\_\_\_





## PROGRAMA DE ORDEN Y ASEO COLACLINKER S.A 1999

Un espacio de trabajo desaseado, desordenado, lleno de materiales, herramientas y desechos e insuficientemente iluminado, se puede convertir en una trampa mortal que desmotiva al trabajador a desarrollar una labor grata, puesto que origina fatiga, temor y aburrimiento.

Cada uno de nosotros tiene la responsabilidad de crear y mantener unas condiciones óptimas de trabajo para lo cual debe adquirir los elementos y el espacio suficiente para organizar las áreas de trabajo. Debe establecer estrictas normas de orden y aseo y un plan de seguimiento.

Al mejorar los métodos de trabajo, el orden y el aseo incluyen, tanto la limpieza y el arreglo del equipo de trabajo, como la comprensión del principio de un lugar para cada cosa y cada cosa en su lugar.

De esta forma se evitan, las posiciones de trabajo inadecuadas, las condiciones inseguras en el proceso productivo y los accidentes de trabajo.

### **“UN LUGAR PARA CADA COSA Y CADA COSA EN SU LUGAR”**

#### **BASES DEL PROGRAMA:**

1. Corregir las condiciones de desaseo e inseguras en las diferentes áreas de su puesto de trabajo.
2. El COPASO (Comité Paritario de Salud Ocupacional) evaluará y hará el seguimiento necesario.
3. Crear la política del reciclaje para lo cual se destinarán lugares y depósitos de basuras debidamente demarcados para su ubicación dependiendo el tipo de material. Las normas de cumplimiento para los contratistas, serán de carácter obligatorio, con el fin de que recojan sus desperdicios.
4. Sugerir tipos de señalización dentro de su área de trabajo, las señales pueden ser: Informativas, de seguridad, preventiva o de advertencia, de obligación a cumplir una orden, etc.





















