

1

PROPUESTAS DE SISTEMATIZACIÓN
INTERRELACIÓN ENTRE BIENESTAR LABORAL Y SALUD OCUPACIONAL
DESDE UNA GERENCIA DE GESTIÓN SOCIAL EN LA ORGANIZACIÓN
VAN LEER ENVASES DE COLOMBIA
AÑO 2000

SERRANO RODRÍGUEZ CLAUDIA MARGARITA

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y EDUCACIÓN
PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL
CARTAGENA DE INDIAS D.T. y C., 2001

PROPUESTAS DE SISTEMATIZACIÓN
INTERRELACIÓN ENTRE BIENESTAR LABORAL Y SALUD OCUPACIONAL
DESDE UNA GERENCIA DE GESTION SOCIAL EN LA ORGANIZACIÓN
VAN LEER ENVASES DE COLOMBIA

SÉRRANO RODRÍGUEZ, CLAUDIA MARGARITA

Trabajo presentado para
optar el título profesional
de Trabajadora Social

Docente Asesor:
AMELIA SEGRERA
Trabajadora Social

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y EDUCACIÓN
PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL
CARTAGENA DE INDIAS D.T. y C., 2001

T.
361.4
S587
18

Cartagena de Indias, Enero 16 de 2001

Licenciada
LILIANA PEREZ
Jefe de Departamento de Prácticas
Facultad de Ciencias Sociales y Educación
Universidad de Cartagena

Cordial saludo.

Por medio del presente se hace constancia de la entrega de la propuesta sistematización de la estudiante egresada de la Facultad de Trabajo Social CLAUDIA SERRANO RODRIGUEZ, que hace referencia a la Interrelación entre Bienestar Laboral y Salud Ocupacional desde una gerencia de gestión social en la organización VAN LEER envases de Colombia, para su evaluación y aceptación.

Cordialmente,

Amelia Segrera
AMELIA SEGRERA
Docente Asesor

70048

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA			
CENTRO DE INFORMACION Y DOCUMENTACION			
OFICINA DE ADQUISICIONES			
Compra	10000	Cargo	Trabajo Social
Proyecto	38358	Proveedor	Social
No. de Asiento	08	Fecha de entrega	03/01



Cartagena de Indias, Enero 16 de 2001

Licenciada
LILIANA PEREZ
Jefe de Departamento de Prácticas
Facultad de Ciencias Sociales y Educación
Universidad de Cartagena

Cordial saludo.

Por medio del presente le hago entrega de la Propuesta de Sistematización Interrelación entre Bienestar Laboral y Salud Ocupacional desde una Gerencia de Gestión Social, realizada en la empresa VAN LEER, Cartagena en el año 2000 por Claudia Serrano; para su revisión y evaluación.

Cordialmente,

Claudia Serrano R.
CLAUDIA SERRANO RODRIGUEZ

A Dios,
A mis Padres,
A mis Hermanas y
a mis Amigas de Apartamento.

AGRADECIMIENTOS

A Dios por darme la sabiduría necesaria, la esperanza y el amor para formarme profesionalmente según su voluntad.

A mis Padres por su constante apoyo y por ayudarme a construir mis sueños.

A Amelia Segrera por su excelente trabajo como asesora de mi proceso de prácticas.

Al recurso humano de la empresa VAN LEEER Envases de Colombia S.A., por brindarme la oportunidad de adquirir conocimientos prácticos.

A la Universidad de Cartagena por ser una gran formadora de Profesionales para un mejor presente.

Nota de aceptación

Presidente del Jurado

Jurado

Jurado

Cartagena de Indias, Enero 29 del 2001

CONTENIDO

	Pag.
INTRODUCCIÓN	7
2. OBJETO DE SISTEMATIZACIÓN	9
2.1 Antecedentes	9
2.2 Justificación	10
2.3 Preguntas o Ejes de Sistematización	12
2.4 Objetivos de la Sistematización	13
3. DELIMITACIÓN DEL OBJETO DE SISTEMATIZACIÓN	14
3.1 Delimitación Temporal y Espacial	14
3.2 Delimitación de los Componentes	15
4. MARCO DE REFERENCIA TEORICO CONCEPTUAL	16
5. ESTRATEGIA METODOLOGICA	20
5.1. Fuentes de Informaación	22
5.2 Técnicas de recolección de información	22
6. ANÁLISIS DEL CONTEXTO	24
6.1 Contexto Institucional	24
7. PROYECTO DE INTERVENCION	28
7.1 Introducción	28
7.2 Justificación	29
7.3 Objetivos	31
7.3.1 Objetivo General	31
7.3.2 Objetivos Especificos	31
7.4 Metas	32
7.5 Caracterización General de la Organización	32
7.6 Demografía Organizacional	36



7.7 Marco de Referencia	37
7.8 Metodología	41
7.9 Plan de Acción	43
7.10 Cronograma de Actividades	47
7.11 Equipo de Intervención	48
7.12 Contexto de la Experiencia	49
8. RECUPERACIÓN DE LA EXPERIENCIA	50
9. RECOMENDACIONES	56
10. EVALUACIÓN	58
11. CONCLUSIONES	61
12. BIBLIOGRAFIA	62
ANEXOS	64

INTRODUCCIÓN

Actualmente en toda organización, grupo, comunidad, familia etc; ante todos los cambios que tiene la realidad el hombre se ve inmerso en nuevas necesidades que de forma aislada no puede satisfacer; por esta razón, a través de esta sistematización tomando como contexto para esta experiencia la Organización Van Leer Envases de Colombia en un lapso de 8 meses. Se pretende manejar de forma interrelacionada Bienestar Laboral y Salud Ocupacional, con el objetivo de adelantar un proceso reflexivo que permita construir un modelo de gestión de Trabajo Social donde se articula los dos componentes anteriormente señalados, en el cual el Trabajador Social como profesional puede aportar elementos teórico prácticos que desde una gerencia social permitan manejar todo lo que concierne a la salud integral del trabajador.

En este trabajo se recopila una serie de información, organizada teniendo en cuenta la propuesta de sistematización de Antonio Puerta, esperando que este tipo de documento permita a otras personas visualizar con mayor acierto la necesidad de Trabajar de la mano con Bienestar Laboral y Salud Ocupacional; teniendo en cuenta que el hombre trabajador para producir con calidad debe ser una persona saludable íntegramente.



2. OBJETO DE SISTEMATIZACIÓN

Interrelación entre Salud Ocupacional y Bienestar laboral desde una gerencia de gestión social en la ORGANIZACIÓN VAN LEER ENVASES DE COLOMBIA.

2.1 Antecedentes

Esta propuesta de sistematización se hace posible a partir de la experiencia en la implementación y ejecución del proyecto de acción "Mejoramiento de Bienestar Integral de Recurso Humano de la Organización VAN LEER ENVASES DE COLOMBIA S.A. Planta Cartagena, ubicada en la zona Industrial de Mamonal", durante el año 2000.

Esta propuesta lleva consigo una etapa de conocimiento organizacional abordando tanto los procesos productivos como el sistema de recurso humano, soportados en estudios anteriores sobre clima organizacional, que

dieron como respuesta el despertar, el despunte del Bienestar Laboral a través de la Organización. La puesta en marcha de una gestión social trajo como necesidad el articular la Salud Ocupacional como uno de los pilares que contribuyen a lograr una calidad de vida equilibrada.

Bajo esta perspectiva se inicio desde la unidad de Bienestar Laboral un trabajo conjunto que cobija programas encaminados a potencializar el recurso humano de manera integral en donde la Salud Ocupacional juega un papel prioritario.

Se debe tener en cuenta que un trabajador sano física y mentalmente puede producir con calidad. Es así como la Salud Ocupacional debe llevarse acabo como se define en la resolución 1016 de 1989 como medicina preventiva, como medicina del trabajo, Higiene y Seguridad Industrial.

2.2 JUSTIFICACION

Esta propuesta pretende dar a conocer nuevos aportes sobre nuestro que hacer como trabajador social en el área laboral y aún más en la relación que puede existir entre el programa de salud ocupacional (basado en la Ley 100



de 1993) y el área de Bienestar Social Laboral, ya que el Hombre como ser, debe desarrollarse de forma integral, es decir la salud física no puede apartarse de la salud mental, para que llegue a ser un Hombre sano.

El desarrollo del ser humano en lo biológico y en lo psicológico está determinado en gran medida por lo social, es decir, por las condiciones políticas, económicas y culturales que rodean su vida. Cada individuo tiene sus características físicas y psicológicas que crecen o ven entorpecido su progreso según sean sus condiciones de vida. Aparecen entonces lo social como el gran escenario donde el cual el individuo vive y donde se entretajan múltiples relaciones en un juego múltiples relaciones en un juego permanente entre la familia, el trabajo y el medio que lo rodea; a través del cual se pretende elevar su calidad de vida, potencializando y socializando su equilibrio dentro del contexto, manteniendo una salud Integral; en el caso de una organización, desde un trabajo coordinado entre Bienestar Laboral y Salud Ocupacional, logrando así un nuevo estilo de gerencia social.

Como se sabe la salud integral de las personas y de los trabajadores es una sola, por costumbre e imitación se ha venido a través de la historia hablando de la salud para la población en general olvidando la atención en salud para la población trabajadora.

La salud para los trabajadores es una condición indispensable para el desarrollo socio económico del país, su preservación y conservación son actividades de interés social y sanitaria en la que participa el gobierno y los particulares (ley 9/79 art 81).

2.3 PREGUNTAS O EJES DE SISTEMATIZACIÓN

¿ Cómo mantener resultados eficaces en la articulación entre Bienestar Laboral y Salud Ocupacional?.

¿ Qué impacto puede tener el hecho de manejar articuladamente la Salud Ocupacional y Bienestar Laboral en el área empresarial?.

¿ Qué aspectos positivos traería el hecho de incluir el manejo del programa de Salud Ocupacional como una gestión que compete obligatoriamente al Trabajador Social?.

¿ Cómo identificar a través de procesos participativos los riesgos ocupacionales y sociales a que esta expuesto el trabajador.

¿ Cómo lograr un ambiente social saludable para el desarrollo integral del trabajador.

¿ Han generado las actividades de S.O motivación en los trabajadores?.

¿ Las actividades desarrolladas en el programa de Salud Ocupacional han logrado fomentar el auto cuidado en el personal de la empresa.?

¿Han fomentado el desarrollo integral del trabajador.?

2.4. OBJETIVOS DE SISTEMATIZACIÓN

- Adelantar un proceso reflexivo que permita construir un modelo de gestión de trabajo social en donde se articule la Salud Ocupacional y Bienestar Laboral.

- Aportar como Trabajador Social elementos teórico prácticos que permitan precisar el concepto de salud en el ámbito de lo social.

- Impulsar a través de un proceso de sistematización la importancia de manejar Bienestar Laboral y Salud Ocupacional desde una gestión social.

3. DELIMITACION DEL OBJETO DE SISTEMATIZACION

3.1 Delimitación Temporal y Espacial

La duración del periodo de sistematización se hace en un tiempo de 8 meses a partir de un primer contacto entre la trabajadora social y la organización en el mes de abril y culmina en el mes de noviembre; con actividades de asesoría, apoyadas por la coordinadora de practicas a través de talleres, supervisiones, presentación de informes, hasta la presentación del informe final de sistematización.

La experiencia se desarrolla en la empresa VAN LEER Envases de Colombia, ubicada en el kilómetro 9 de la zona industrial de Mamonal.

3.2 Delimitación de los Componentes

Bienestar Laboral.

- Recurso Humano
- Hombre Integral
- Empresa

Salud ocupacional.

- Prevención en Salud
- Seguridad
- I. P. S. Y A.R.P.

Gestión Social

- Equilibrio Laboral Social
- Gerencia del recurso Humano

4. MARCO DE REFERENCIA TEÓRICO CONCEPTUAL

La sistematización es un proceso teórico y metodológico, que a partir del ordenamiento, reflexión, crítica, evaluación, análisis e interpretación de la experiencia, pretende conceptualizar, construir conocimientos y a través de su comunicación orientar otras experiencias para mejorar las prácticas sociales.

Como tal en esta propuesta de sistematización se realiza un proceso que lleva inmerso una serie de conceptos que ayudan a identificar la necesidad de trabajar Bienestar Laboral y Salud Ocupacional como un trabajo de gestión social.

Bienestar Laboral es un ente al servicio del recurso humano de una Organización, dentro de la cual se desarrollan programas y/o proyectos encaminados a satisfacer en gran medida las necesidades humanas de los

trabajadores y de la organización, esto exige un nuevo modo de interpretar a las personas y sus procesos de una manera distinta de la convencional; es decir, visualizar al Hombre como un ser integral. Para esto el trabajador social debe fundamentar su intervención utilizando estrategias que propendan por el mejoramiento de la calidad de vida personal y laboral de los trabajadores; que apunten a la protección de la naturaleza, la humanización de la vida urbana, la mejora de las condiciones de trabajo, el aprovechamiento creativo del tiempo libre, vacaciones y recreación y sobre todo la posibilidad de acrecentar las relaciones interpersonales.

En suma la calidad de vida es una primera aproximación a un nuevo modelo de sociedad en el que se dá prioridad a la satisfacción de las auténticas necesidades humanas antes que las exigencias de una economía floreciente.

No podemos apartar el gran concepto de la disciplina de trabajo social, que hace parte del ámbito de las Ciencias Sociales cuyo objeto es la intervención en la resolución de los problemas sociales ante la situación de vulnerabilidad de individuos, familias, grupos, instituciones, organizaciones, movimientos sociales, comunidades, propugnando el desarrollo integral y la calidad de vida, contextualizados en el marco de las relaciones sociales. Define su objeto en la dimensión social de las manifestaciones problemáticas de los



diversos planos de la vida humana, en un abordaje tanto disciplinario cuanto interdisciplinario.

Como área de conocimiento, el Trabajo Social involucra en la actualidad:

- Planificación a nivel macro apuntando al desarrollo económico y social.
- El aporte de instrumentos técnicos específicos para la formulación de políticas sociales.
- Planificación a nivel macro apuntando al desarrollo institucional y la organización de las acciones sociales.
- La evaluación de los resultados de estas acciones y proyectos sociales en relación a los objetivos planteados (eficiencia), los recursos utilizados (eficacia) y el impacto sobre la calidad de vida de la población (efectividad).

La especificidad de este profesional reside en que se encuentra especialmente preparado para implementar las acciones concretas en el campo.

Dentro de todo el marco en que se desenvuelve la Salud Ocupacional generando siempre actividades encaminadas a prevenir todo daño o lesión a las personas o a la propiedad, se han establecido los siguientes subprogramas que direccionan la gestión preventiva:

Medicina Preventiva y del Trabajo.

La medicina preventiva y del trabajo es la rama de la medicina que orienta acciones de salud al control y la prevención de enfermedades de origen común y ocupacional como la hipertensión, enfermedades originadas por virus, lesiones cardiovasculares, cancer, etc.

Higiene Industrial.

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

Seguridad Industrial.

Conjunto de actividades encaminadas a reconocer, evaluar y controlar los factores de riesgo presentes en los lugares de trabajo que pueden generar accidentes de trabajo.

5. ESTRATEGIA METODOLOGICA

La propuesta metodológica para realizar esta sistematización es la de Antonio Puerta, la cual podemos definir de la siguiente forma:

- **Determinación De Los Antecedentes De La Sistematización**

Se realizó un análisis de los responsables de esta iniciativa, del equipo responsable de la sistematización teniendo en cuenta su posición como trabajador social de la organización y las condiciones internas que esta reunía para desarrollar un trabajo de gestión social.

- **Definición De Los Propósitos De La Sistematización**

Aquí se puntualiza la necesidad de formalizar la experiencia, teniendo en cuenta el proyecto de gestión " MEJORAMIENTO DEL BIENESTAR INTEGRAL DEL RECURSO HUMANO DE LA ORGANIZACIÓN VAN LEER ENVASES DE COLOMBIA S.A. PLANTA CARTAGENA ". El cual se implementa teniendo en

cuenta tres líneas de acción (Familia, Desarrollo Humano, y Salud Ocupacional); desarrolladas en su plenitud gracias a la disposición de los trabajadores y de la organización patrocinadora del proyecto.

- Componentes De Coyuntura De La Experiencia

Se determinan los tres proyectos a trabajar en el proyecto, los cuales son:

- _ Bienestar Laboral
- _ Salud Ocupacional
- _ Gestión Social

- Definición Del Objeto De Sistematización

Este se delimita de forma temporal y espacial teniendo en cuenta además los componentes a sistematizar.

- Diseño Metodológico De La Sistematización

La propuesta a tener en cuenta para esta sistematización es la de Antonio Puerta, para la cual se fijaron objetivos basados en los componentes de los cuales se registran Indicadores Interpretados teniendo en cuenta el desarrollo de la experiencia de sistematización.

5.1 Fuentes de Información

Dentro de las fuentes utilizadas para la recolección de información para llevar a cabo esta sistematización se encuentran fuentes primarias las cuales se basaron en aplicación de entrevista, y en el proceso de investigación de accidentes en la identificación del perfil del trabajador para la empresa.

Además se utilizaron fuentes secundarias que se encontraban archivadas en la organización como: Análisis del clima organizacional, Programa de salud ocupacional, Hojas de vida de los trabajadores, Manual de entrenamiento para los trabajadores, entre otros.

5.2 Técnicas De Recolección De Información

Para la realización de esta propuesta de sistematización se tuvieron en cuenta varias técnicas de recolección de información como la entrevista estructurada, dirigida a los trabajadores, recopilando los datos en la ficha social del empleado (Anexo No 1) , a través de la cual se tomo información necesaria para analizar la actitud o el problema en el cual se ve inmerso el

trabajador y que sirve de guía para una intervención de la trabajadora social ante dicha situación.

De igual forma con fijación en nuestro objeto de sistematización, se tuvo en cuenta el formato de investigación de accidentes (Anexo No 2), para realizar un trabajo coordinado entre medicina preventiva, como una rama de Salud Ocupacional y el trabajo que se desarrolla en el área de Bienestar Laboral, para tener en cuenta en la ejecución de las tres líneas de acción fijadas en el Proyecto de Gestión.

6. ANALISIS DEL CONTEXTO

6.1 Contexto Institucional

Reseña Histórica.

La historia de Van Leer inicia en el año 1919, cuando el señor Bernard Van Leer de Ámsterdam fundó la fábrica de envases.

En 1920 Bernard Van Leer se concentró en el incremento de la fabricación de barriles de hierro, que fueron utilizados inicialmente por las petroleras. Su gran éxito tuvo dos factores fundamentales:

- 1- Suministro de constante CALIDAD
- 2- Cumplimiento en la entrega de los productos cuando ellos lo necesitaban. Esta ley se mantiene a través del mundo entero en la fabricación de envases.

En 1927 adquirió la "PATENTE DE SELLAMIENTO" de sus barriles. Bernard Van Leer dirigió la compañía hasta el año de su muerte 1958, dejando tras sí una organización altamente competitiva. En su testamento dejó establecido que su principal accionista sería la Fundación Bernard Van Leer.

La fundación Bernard Van Leer fue creada en el año de 1949 con propósitos humanitarios. La fundación concentra sus esfuerzos en proyectos dirigidos a la comunidad infantil desamparada entre el nacimiento y los 8 años de edad.

Estos proyectos dan énfasis en las áreas educativas, social y cultural.

La Fundación provee soporte financiero, ayuda profesional, académica y cuerpos voluntarios que desarrollan proyectos para fortalecer las oportunidades de desarrollo de estos niños. Actualmente soporta alrededor de 100 proyectos en 40 diferentes países.

El hijo menor de Bernard Van Leer, dirigió la compañía hasta el año de 1979 dejando un grupo que había crecido considerablemente.

En la actualidad Van Leer existe en 43 países del mundo. En Colombia posee dos plantas de producción, una en Bogotá en (donde se encuentran centralizada la administración), otra en Cartagena, y una bodega en Medellín.

La planta Cartagena se estableció inicialmente en Barrancabermeja donde abastecía al sector petrolero fue trasladada a Cartagena en 1974 cuando inició la producción de envases metálicos. En enero de 1991 expandió su proceso a la fabricación de envases plásticos.

Perfil de la empresa en Cartagena.

Van Leer envases de Colombia Planta Cartagena se dedica a la fabricación de envases metálicos con capacidades entre 20 y 210 litros principalmente a la industria agroquímica, química alimenticia y lubricantes de la zona norte y parte de la zona antioqueña.

Van Leer planta Cartagena cuenta en promedios con 60 trabajadores/mes (21 de planta) . Tiene un área aproximada de 10.500 m² (70% construida) . La mayor parte de la tecnología utilizada proviene de diseños de casa matriz en Holanda.

Cuenta además con los recursos necesarios (bodegas, maquinaria, personal entrenado, laboratorio, taller de mantenimiento, patrones, etc.) que le permiten el desarrollo de las actividades mencionadas y además el corte de

lámina y tapa/fondo de 55 galones para las plantas de Bogotá (que ya posee certificación Icontec Iso 9002- 94).

Misión.

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

Visión.

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



7. PROYECTO DE INTERVENCION. " MEJORAMIENTO DEL BIENESTAR INTEGRAL DEL RECURSO HUMANO DE LA ORGANIZACIÓN VAN LEER ENVASES DE COLOMBIA S.A. PLANTA CARTAGENA UBICADA EN LA ZONA INDUSTRIAL DE MAMONAL".

7.1. Introducción

En toda organización se hace necesario el hecho de mantener y velar por bienestar Integral del recurso humano, ya que de este depende en gran medida la producción y la calidad de la organización.

En este trabajo se da a conocer un proyecto a gestionar en la empresa Van Leer Envases de Colombia S. A. Ubicada en la zona Industrial de Mamonal Kilómetro 9 Cartagena D. T y C. El proyecto consiste en mejorar el bienestar Integral del trabajador, el cual se llevará a cabo a través de tres programas específicos que son: programa de desarrollo humano, de salud ocupacional y familiar de Van Leer. En estas se realizan capacitaciones a todas las personas que laboran que laboran en la empresa.

La metodología a trabajar en este proyecto es muy variada dependiendo de la población a quien va dirigido (operarios, supervisores, ingenieros, secretarias, familias etc.).

Las actividades plasmadas en el plan anual de Bienestar Social son el conjunto de acciones que propenden por un mejoramiento integral del recurso humano y su entorno que se realizarán durante todo el curso del año 2000 en horarios que no afectan la producción de la empresa y que sea accesible a los trabajadores.

7.2. JUSTIFICACIÓN

La implementación del proyecto " (Mejoramiento del Bienestar Integral del recurso humano de la empresa Van Leer Envases de Colombia S. A. Planta Cartagena; ubicada en la zona Industrial de Mamonal Km. 9 (año 2000)", pretende impulsar el desarrollo integral del trabajador que a nivel de esta organización realiza un trabajo de producción constante durante una jornada de 8 horas buscando así un equilibrio entre las diferentes fuerzas que actúan en el escenario laboral.

El desarrollo del ser humano, depende en gran parte del concepto que tenemos de nuestra vida, de nuestros pensamientos, sentimientos, sensaciones y experiencias que sobre nosotros mismos hemos recogido; lo que indica que con la puesta en marcha de las tres líneas de acción (Desarrollo Humano, Familia, Salud Ocupacional) que se fundamenta en procesos formativos y de capacitación propendemos por un desarrollo Integral del Individuo y el mejoramiento de su calidad de vida a nivel familiar, social y laboral.

Promover el desarrollo de actitudes y valores el fortalecimiento de la persona y las relaciones humanas, el sentido de pertenencia hacia la organización, la búsqueda de la calidad y excelencia en todas las acciones que se realizan, la motivación y la participación. Teniendo en cuenta que el ambiente organizacional de la empresa esta determinado por cada uno de sus empleados y estos a su vez están inmersos en un sistema de comportamiento y valores integrados por factores psicosociales y económicos.

Es por eso que el área de trabajo en concordancia por la política general de la organización desarrolla acciones para fortalecer el bienestar laboral del recurso humano que la integra.

De igual forma a través del programa de salud ocupacional se pretende además de velar por la salud de los trabajadores y mejorar el clima organizacional, aumentar la productividad individual y producir mayor satisfacción por el desarrollo del trabajo, lo que puede significar para la empresa Van Leer, aumentar la calidad de sus productos y disminuir los accidentes de trabajo.

7.3 OBJETIVOS

7.3.1 Objetivo General

Estimular en el recurso humano de la empresa Van Leer la necesidad de alcanzar y mantener un desarrollo personal y laboral que apunte a una formación integral de ellos como personas y como organización, proyectándose a su entorno familiar.

7.3.2 Objetivos Específicos. Brindar herramientas a los empleados de la empresa, para la empresa, para alcanzar un desarrollo social y humano que se proyecte en la organización y en la familia.



Promover en los empleados la necesidad de mantener o mejorar la calidad de vida a nivel personal, familiar y social .

Estimular en el empleado la importancia que tiene su desarrollo integral para la organización y preservación de su salud laboral.

7.4 METAS

Alcanzar un desarrollo social y humano que se proyecte en la organización.

Aumentar los niveles de motivación y participación por parte de todo el grupo de empleados de la organización hacia la toma de decisiones.

Prevenir eventos que afecten la salud física- mental y social de los trabajadores.

Vincular a la familia del trabajador en los programa que organiza la empresa.

7.5 CARACTERIZACIÓN GENERAL DE LA ORGANIZACIÓN.

VAN LEER Envases de Colombia S. A. Planta Cartagena, cuenta con un área

aproximada de 10.000 m² y está ubicada en la zona Industrial de Mamonal, en el Km 9, margen derecha, de la carretera que conduce al corregimiento de Pasacaballos, Cartagena, Distrito Turístico y Cultural

Cuenta con una estructura física distribuida así: Sección administrativa ubicada en el edificio, en este mismo espacio se cuenta con la sala de capacitación y el casino.

La parte productiva posee dos bodegas ubicadas paralelamente, allí funciona las cinco áreas que integran la empresa metálicos, plásticos, pintura, mantenimiento almacén y despaccho.

COBERTURA

Van Leer, Planta Cartagena , abastece norte y parte de la zona antioqueña con envases destinados a satisfacer, principalmente, las necesidades de los mercados petroquímicos, agroquímicos, alimenticios y lubricantes.

POBLACIÓN

La empresa Van Leer, Planta Cartagena, actualmente cuenta con una población total de 64 trabajadores distribuidos así:

ÁREA	NO. DE EMPLEADOS POR ÁREA	%
ADMINISTRACION	12	19
FIJOS	8	13
PLASTICOS	11	17
PINTURAS	9	14
SERVICIOS VARIOS	11	17
PRODUCCION	13	20
TOTAL	64	100%

La mayor parte del personal, es suministrado por la bolsa de empleo ASECO LTDA. (Agencia de Servicio Colombiano Ltda.).

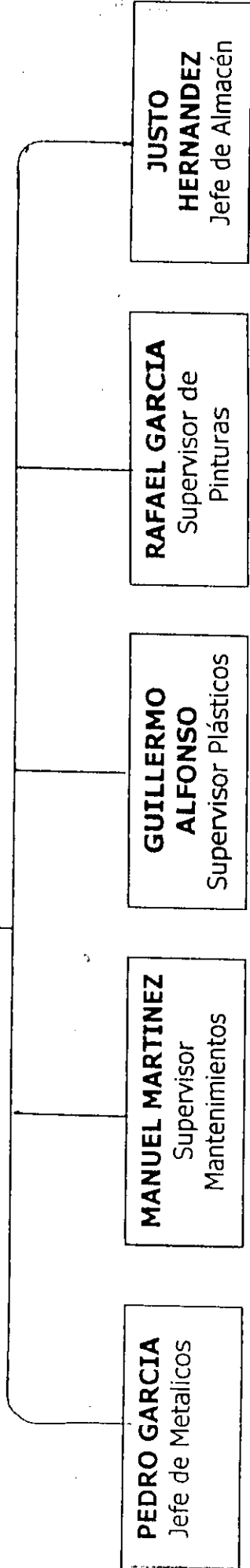
ESTRUCTURA JERÁRQUICA.

Van Leer es una organización social, plana, su organigrama está diseñado en una forma que permite visualizar su estructura organizativa.

RODRIGO MATAMOROS
Gerente General

JAIIME PEREZ
Gerente Sucursal - Cartagena

LISETH BLANCO
Ingeniera de Calidad



7.6 DEMOGRAFIA ORGANIZACIONAL

SEXO: La empresa Van Leer Empaques, Planta Cartagena, está compuesta en un 92.1% por el sexo masculino.

El sexo femenino está representado por un 7.9%

SEXO EMPLEADOS	No.	%
Masculino	59	92.1
Femenino	5	7.9
TOTAL	64	100

EDAD: La organización en su mayoría está compuesta por personal entre los 21 y 30 años representado por un 43.7% y la minoría está representada por un 6.25% con personas con más de 50 años.



EDAD DE LOS EMPLEADOS	No.	%
21-30 AÑOS	28	43.7
31-40 AÑOS	18	28.1
41-50 AÑOS	14	21.8
MAS DE 50 AÑOS	4	6.25
TOTAL	64	100%

ESTADO CIVIL: La población que presenta mayor índice es la casada, con un 50%, en menor porcentaje la población separada, con 4.6% y la población viuda es nula al interior de la empresa.

7.7 MARCO DE REFERENCIA

La planta Van Leer Cartagena fue establecida en Cartagena hace 21 años. Se inició bajo el registro No. 5287 de la Cámara de Comercio el día 12 de Marzo de 1974. Fue aprobada su certificación de aseguramiento y calidad en el año

1997- 02-28, por el ICONTEC (Instituto Colombiano de norma Técnica y Certificación) con el certificado No. 022-2.

Por su actividad económica, elaboración de envases metálicos y plásticos está clasificada en la clase de registro 3 con el No. Patronal 180130001 del Seguro social de Bolivar, Con un factor de cotización de 2.436.

El principal objetivo en la implementación de este proyecto es alcanzar un desarrollo integral en el recurso humano y que este se proyecte en la organización; para esto la empresa debe asumir y cumplir con las disposiciones legales establecidas por los Ministerios de Salud y Seguridad Social, tales como la ley 9 de enero de 1979, el decreto 614 de Marzo de 1984, la resolución 1016 de Marzo de 1989, la ley 100 de 1993 y sus decretos reglamentarios y el código sustitutivo del trabajo orientado a cumplir la gestión de acciones técnico preventiva relacionadas con los riesgos y enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, la búsqueda del bienestar físico y la conservación de la salud integral de los trabajadores y la humanización del trabajo integrado.

Basándonos en estas disposiciones legales podemos afirmar que la gestión de los recursos humanos ha evolucionado desde un concepto administrativo

hasta la consideración del trabajador como un recurso estratégico de tal importancia que, sin su participación, creatividad o entusiasmo, difícilmente podrían desarrollarse las otras actividades básicas de la empresa.

Este planteamiento convierte la función social (bienestar integral del trabajador) en el desarrollo prioritario, ante ello cada organización desde el área de bienestar social laboral debe propiciar el desarrollo integral del individuo, en el que los procesos formativos y de capacitación en diferentes áreas se hacen necesarios para alcanzar el crecimiento personal y laboral.

El desarrollo del hombre depende en gran medida de su voluntad de cambio y de las herramientas que se le otorguen para hacerlo. La voluntad es totalmente personal, esta está dada por nuestros deseos y fortalecida en las necesidades, depende de cada persona hacer o dejar de hacer cosas que mejoren, cambien o solo intervengan en su desarrollo personal, de esta misma forma, tomara las herramientas que le brinde el medio y la aplicara en la forma que lo indique su escala de valores.

Algunas de la herramientas que aporta este proyecto están basadas en teorías de escala humana, principios de excelencia, desarrollo de potencialidades auto conocimientos y relaciones grupales. Estos elementos



encadenados en la teoría y reforzados con la práctica, permiten al individuo avanzar en procesos de conocimientos y desarrollo permanente integral.

El bienestar integral es un estado que alcanza y experimenta un individuo al satisfacer sus necesidades de un modo compatible con la dignidad humana, de tal manera que pueda lograr un crecimiento personal y laboral; es decir, de forma integral y que trascienda al entorno familiar y social.

Quando el hombre puede satisfacer sus necesidades, y puede dar respuesta a " quién es, de dónde viene, a dónde va, qué pretende, y cómo lo va a lograr"; se aproxima a un nuevo modelo de la sociedad, en busca de una mejor calidad de vida. A nivel organizacional se coordinan programas que involucren las necesidades del trabajador, como lo es el bienestar físico y la conservación de la salud de los trabajadores el cual se lleva a cabo a través de un programa de salud ocupacional; que surge como ciencia que tiene como finalidad preservar y preservar la salud física mental y social de los trabajadores en los puestos de trabajo y la empresa en general. Se concreta y desarrolla de manera específica en cada empresa y en cada puesto de trabajo a través del programa de salud ocupacional en el que se van cumpliendo las 3 fases complementarias secuenciales, la programación, la ejecución y el proceso de evaluación de una serie de recursos y acciones

organizadas para identificar intervenir y controlar los riesgos existentes en el ambiente de trabajo.

La salud Integral se propende a través de l desarrollo de acciones educativas que cobijen contenidos tales como la visión integral de la salud – concepto de auto cuidado y la creación de una cultura de la prevención con la participación de todos, haciéndose extensivo al grupo familiar.

7.8 METODOLOGIA

La metodología empleadas para el desarrollo de las actividades programadas teniendo en cuenta las tres líneas de acción (Desarrollo Humano, Salud Ocupacional y Familia), es muy variada, ya que dependiendo del tipo de actividad, así se definirá la técnica a utilizar para su ejecución y finalmente el logro de sus objetivos.

Entre estas técnicas tenemos:

TALLERES: es un mecanismo o proceso metodológico en el cual prima la

participación de todas las personas que hacen parte de este proceso, aquí se realizan intercambio de ideas, basados en teorías y en hechos de la vida cotidiana, lo que permite un intercambio de ideas y de adquisición de nuevos conocimientos.

VIDEO FORO: es una técnica que consiste en la observación de un video con relación a un tema específico y que luego es debatido teniendo en cuenta interrogantes expuestos por la coordinadora de la actividad o por los asistentes. Este debate debe inducir a los asistentes a una autorreflexión.

Tiene una duración máxima de dos horas.

ACTIVIDADES DEPORTIVAS: estas actividades se realizan teniendo en cuenta el deporte que la mayoría de las personas desean practicar y se percibe más como un acto de integración que como una competencia. Estas actividades se desarrollan en el horario de descanso de los trabajadores.

7.9 VAN LEER
 PLAN DE ACCION PARA EL AÑO 2000
 BIENESTAR LABORAL

PROGRAMA	ACTIVIDADES	DIRIGIDO A	FORMA OPERATIVA	DURACION	INSUMOS Y/O RECURSOS
DESARROLLO HUMANO	1. Implementación de programas que fomenten el buen desempeño personal y laboral de trabajo	Todo el personal que labora en Van Leer	Los videos se presentarán reflexionando temas como: <ul style="list-style-type: none"> • La comunicación • Trabajo en equipo • Motivación • Relaciones interpersonales • Toma de decisiones • Otros • Se realizará un dialogo comparativo, sobre la forma como se desarrolla el tema en el video y como se desarrolla en la empresa Van Leer. Esta actividad se realiza por grupos de 20 participantes, vinculando personal de todas las áreas. 	Los videos foros tendrán una duración de 2 horas y se realizaran una vez al mes, en la sala de capitalización de Van Leer	Videos Televisor VHS Papelógrafo Papel margarita Papel Periódico Marcadores



PROGRAMA	ACTIVIDADES	DIRIGIDO A	FORMA OPERATIVA	DURACION	INSUMOS Y/O RECURSOS
DESARROLLO HUMANO	2. Organizar campeonatos deportivos	Todo el personal que labora en VAN LEER	Se realizará una consulta en el grupo de trabajadores, sobre el deporte que deseen practicar y luego se procederá a la organización del campeonato	Los encuentros deportivos se realizarán los días martes y jueves con una duración de 1/2 hora de 12:30 - 1:00 pm.	Balones Planillas de Registro del Juego Trofeos
DESARROLLO HUMANO	3. Seminario sobre formación en valores	-Personal administrativo -Operadores	Se realizará un seminario en el salón múltiple del INHASOR, donde se tratarán de forma dinámica el concepto real de los valores en nuestra vida cotidiana	3 Horas Se realizará un fin de semana	-Resultados del estudio ocupacional -Contacto con las instituciones públicas necesarias
DESARROLLO HUMANO	4. Estudio ocupacional	Grupo de operaciones	Realizar un estudio sobre el perfil que tiene y que debe tener el trabajador de VAN LEER. Para vincularlo a instituciones públicas a aquellos trabajadores que no han culminado sus estudios.	Mes de Mayo	-Resultados del estudio ocupacional - Contacto con las Instituciones públicas necesarias.

PROGRAMA	ACTIVIDADES	DIRIGIDO A	FORMA OPERATIVA	DURACION	INSUMOS Y/O RECURSOS
FAMILIAS DE VAN LEER	1. Vincular a la familia del trabajador a la empresa y trabajar con ellos temas que reafirmen su solidez como familia	Las familias de todos los trabajadores	Se realizarán talleres con la familia del trabajador en donde se desarrollaran temas como: <ul style="list-style-type: none"> - Proyecto de vida familiar - Administración de nuestros ingresos - Relaciones familiares y auto imagen - Pasos de la relación afectiva - Comunicación y Familia - Prevención del conflicto familiar - Valores 	Se realizarán talleres una vez al mes, con una duración de tres horas en el salón múltiple del HINASOR	Videos Televisor VHS Papelógrafo Cartulina Papel Periódico Marcadores Refrigerios
FAMILIAS DE VAN LEER	2. Orientación profesional al empleado y su familia - Empalme con otras instituciones	Todo el personal que labora en VAN LEER	Asesorías al personal y su familia que necesite de cualquier tipo de orientación	Mayo a Nov. Del 2000	Formatos de Intervención y Asesorías
FAMILIAS DE VAN LEER	3. Concurso de cuento y pintura	Hijos de los trabajadores	Se promulgaran en el boletín todo lo relacionado con el concurso.	Se realizará en el mes de Junio en época de vacaciones de los niños	Los recursos para elaborar el cuento y la pintura deben ser suministrados por la familia del niño

PROGRAMA	ACTIVIDADES	DIRIGIDO A	FORMA OPERATIVA	DURACION	INSUMOS Y/O RECURSOS
SALUD OCUPACIONAL	1. Realizar campañas de orden y aseo al interior de la empresa. - Promover una cultura de limpieza y orden.	Todo el personal que labora en VAN LEER	Se realizaran campañas, en donde se le fijara un orden y aseo a cada cosa ubicada en esa zona	Esta actividad se realizará esporádicamente una vez al mes	Todo lo necesario para limpiar y ordenar
	2. Organizar actividades con el comité paritario	- Grupo comité paritario - Todo el personal	Impulsar y dinamizar las actividades señaladas por el comité paritario	Tiempo mínimo que amerite la actividad	Los recursos serán gestionados por el comité paritario
	3. Coordinar las capacitaciones con la ARP Colpatria	-Todo el personal de VAN LEER	Impulsar y dinamizar las actividades planeadas por la ARP dentro de la empresa	Tiempo mínimo que amerite la actividad	Los recursos necesarios serán brindados por la ARP Colpatria y la empresa VAN LEER
	4. Orientación al personal con respecto al manejo en la EPS al cual están afiliados	-Todo el personal que labora en VAN LEER	Orientar a los trabajadores que en caso necesario tengan algun inconveniente o duda con la EPS a la que están afiliados.	Mayo - Diciembre 2000	-Directorio de instituciones -Manuales operativos de las EPS
	5. Jornada de Salud Ocupacional	A todos los operarios de VAN LEER	Se realizará un concurso basado en los temas presentados en los boletines informativos	El concurso se realizará en la tercera semana de Octubre, para lo cual se debe disponer de un día hábil de trabajo dentro de la empresa	Papeles de Colores. Laminas Marcadores Papelografo Regalos Refrigerios Sillas, Mesas Musica Etc.

7.11 Equipo de Intervención

El equipo que estaba a cargo de la realización de esta propuesta de sistematización esta formado por la estudiante en año social de trabajo social, que se encargo de coordinar las tres líneas de acción que se desarrollan en el proyecto de gestión, las cuales sirven de base para desarrollar este trabajo.

Al igual que la coordinadora de practica asignada por la Universidad de Cartagena, para orientar a la estudiante en todo el año en practica y guiarle específicamente en el diseño de la propuesta de sistematización y en su proyección como Trabajadora Social; de igual forma es importante anotar la participación de las personas que hacen parte del comité paritario y de las que indirectamente participan en esta.

7.12 Contexto De La Experiencia

Esta experiencia se desarrolla en la empresa Van Leer Envases de Colombia S.A. Planta Cartagena, la cual cuenta con un área aproximada de 10.000 m2 y esta ubicada en la Zona Industrial de Mamonal, en el kilómetro 9 margen

derecha, de la carretera que conduce al corregimiento de Pasacaballos, Cartagena Distrito Turístico y Cultural.

La planta Van Leer Cartagena cuenta actualmente con una población total de 64 trabajadores, el cual un 23% trabajan, como personal fijo en el área administrativa y el 77% restante son suministrados por la bolsa de empleo ASEO LTDA. (Agencia de servicio Colombiano Ltda.).

Es una organización social plana, su organigrama esta diseñado en una forma que permite visualizar se estructura organizativa.

La empresa está compuesta en un 92.1% por el sexo masculino y en un 7.9% por el sexo femenino, en su mayoría esta compuesta por personal entre los 21 y 30 años, representado por un 43.7% y un 28% para personas entre los 31 y 40 años en un 21. 8% las que oscilan entre los 41 y 50 años.

El menor porcentaje representado en un 6.25% lo componen las personas que tienen más de 50 años

En cuanto al estado civil la población que presenta mayor índice es la casada.

Con un 50%; en menor porcentaje la población separada con 4.6% y la población viuda es nula al interior de la empresa.

8. RECUPERACION DE LA EXPERIENCIA

En el transcurso del año 2000 se llevaron a cabo una gran variedad de acciones programadas desde el área de Bienestar Laboral plasmadas en las tres líneas de trabajo:

8.1. Desarrollo Humano.

Introducción: Teniendo en cuenta el desarrollo integral del recurso humano, se hace necesario la implementación de acciones que impulsen el crecimiento del trabajador, teniendo en cuenta aspectos como su preparación para el trabajo, la recreación, el deporte, etc.

- Objetivo: Impulsar un crecimiento integral del trabajador .

Actividades:

- Presentación de videos foro
- Organización de campeonatos deportivos
- Seminario sobre formación en valores
- Estudio Ocupacional

8.2. Familias VAN LEER.

Introducción: Este programa se vincula a la familia del trabajador a la empresa con el fin de elevar su calidad de vida a través de actividades de integración y talleres formativos que permiten reafirmar su solidez en la familia.

- Objetivo: Vincular a la familia en los programas que organiza la empresa, para contribuir, con el bienestar integral del trabajador.

Actividades:

- Talleres Constructivos

- Orientación profesional (Trabajo social)
- Concurso de cuento y pintura

8.3. Salud Ocupacional

Introducción: En esta línea de acción se pretende trabajar la parte de medicina preventiva y del trabajo, higiene industrial, seguridad industrial.

- Objetivo: Velar por la salud integral del trabajador generando actividades encaminadas a prevenir todo daño o lesión a las personas o a la organización.

Actividades:

- Campañas de orden y aseo al interior de la empresa
- Organización de actividades con el comité paritario
- Análisis de accidentes
- Inspecciones de seguridad
- Señalización y afiches para seguridad
- Dotación de elementos de protección personal
- Programación de actividades de medicina preventiva

- Coordinar capacitaciones con la ARP (COLPATRIA) y la EPS (Liberty), al cual están afiliados los trabajadores.
- Jornada de salud ocupacional (ver Anexo 4)

A través de estas tres líneas de trabajo se pretende lograr un mejoramiento integral del trabajador de VAN LEER, estimulando en ellos la necesidad de alcanzar y mantener un desarrollo personal y laboral, que apunte a una formación integral como persona y como organización, proyectándose a su entorno familiar.

Para el logro de estos objetivos fue necesario elaborar un proceso metodológico participativo que permitiera su plena ejecución sin entorpecer la producción en la empresa.

Con la puesta en marcha de estas líneas de trabajo se alcanza un nivel de producción con calidad, seguridad, construyendo un ambiente agradable tanto interiormente como exteriormente.

Partiendo de esta experiencia, podemos afirmar que el trabajador social es un agente que debe convertir toda situación en una oportunidad de cambio y crecimiento organizacional, con el propósito de responder a las necesidades

y expectativas de la población trabajadora y del entorno o contexto en el cual se desenvuelve la organización.

Actualmente las organizaciones deben concebir al Hombre Trabajador como un ser íntegro el cual se desarrolla a nivel espiritual, intelectual, afectivo, psicomotor, volitivo y ambiental; compuesto por sentimientos, destrezas, emociones, frustraciones, y aptitudes. A partir de estas nuevas concepciones se generan oportunidades que apuntan a la satisfacción de las necesidades fundamentales del trabajador, ofreciéndoles alternativas orientadas a promover el mejoramiento en su calidad de vida y de esta manera lograr su desarrollo integral; teniendo en cuenta que la calidad de vida alcanza su máximo nivel en la medida en que las personas satisfacen sus necesidades humanas fundamentales, esto permite que el ser humano logre la autorrealización y se convierta en el gestor de su propio desarrollo.

"La persona es un ser de necesidades múltiples e interdependientes por ello las necesidades humanas deben entenderse como un sistema en el que las mismas se interrelacionan e interactúan. Simultaneidades,



complementariades y compensaciones (Trade-offs) son características de la dinámica del proceso de satisfacción de las necesidades”¹

¹ MAX NEEF, Manfred; ELIZARDE, Antonio y HOPENHAYN, Martín. Desarrollo a escala humana: una opción para el futuro. Cepaur Fundación Dag Hammarkjold. Medellín, Colombia, 1997 Pag. 30.

9. RECOMENDACIONES

La elaboración de un programa desde el área de Bienestar Laboral debe hacerse basado en un previo estudio de la organización y su recurso humano como tal teniendo en cuenta sus expectativas y las necesidades que lo ayudan a mantener en la organización.

El trabajador social debe diseñar nuevos modelos de motivación que posibiliten la participación activa de todo el recurso humano de la organización.

La profesión de trabajo social desde la academia debe brindar al profesional una forma de adquirir conocimientos multifuncionales que le permitan la retroalimentación de su ejercicio profesional y facilite su desempeño dentro de una empresa.

El trabajador social debe estar inmerso en todos los procesos desarrollados en la empresa y darle un enfoque basado en el mejoramiento del bienestar integral del trabajador.

10. EVALUACION

Teniendo en cuenta los objetivos y las metas planteadas desde el área de Bienestar Laboral, podemos afirmar que luego de la ejecución de tres líneas de acción, el trabajador de VAN LEER se muestra como una persona integra desde todo punto de vista.

Esta proyección permite al trabajador social desde el área laboral, una mayor participación dentro de la organización al fijar políticas sociales que orienten la implementación de las 3 líneas de trabajo, en cuanto a su metodología, definición de recursos y autonomía para el diseño de estrategias a utilizar en las actividades. Además permitió trabajar estos programas de forma interrelacionada, visualizando la salud ocupacional desde un concepto más amplio que define su especificidad en el área laboral y le permite al recurso

humano ubicarse a la hora de buscar ayuda cuando presenta algunas dificultades al interior de la empresa y en la familia.

Cabe destacar además que todo el proceso facilitó muchos logros y avances tales como:

Logros Personales

- Crecimiento a nivel de responsabilidad en la T.S:
- Mayor seguridad en la toma de decisiones
- Manejo adecuado de relaciones al interior de la Organización en todos los niveles
- Aceptación de la T.S. por parte de los miembros de la organización.
- Puesta en práctica de todos los referentes conceptuales adquiridos durante el desarrollo de la carrera de T.S. los cuales posibilitaron la intervención del T.S. y le ayudaron a adquirir nuevos conocimientos a partir de la interrelación con profesionales de otras áreas dentro de la organización.
- Permite a la organización un mayor contacto con los trabajadores, facilitado a través de un proceso fundamentado en valores y en un

reconocimiento a la calidad de ese recurso, que goza de una salud integral .

El trabajador social en el área laboral está replanteando su ejercicio profesional a partir de la nueva realidad, fundamentando la profesión en la construcción del ser en el desarrollo humano integral, introduciéndose en nuevos escenarios en los cuales desarrolla un saber aplicado a procesos sociales, a partir de la ejecución de las tres líneas de trabajo en la empresa VAN LEER el trabajador social posibilita la construcción de un nuevo concepto de salud desde la integralidad de bienestar laboral y salud ocupacional, manejando este nuevo concepto como sentirse bien, física y emocionalmente, deslumbrando la construcción de un nuevo manejo de clima organizacional que permita el desarrollo continuo del contexto empresarial.

El trabajador social que fije su gestión en programas similares debe apropiarse de conceptos en trabajo social laboral que le faciliten su gestión teniendo en cuenta la nueva realidad; y le permita desarrollar una actitud crítica con visión real y positiva hacia el cambio y el desarrollo humano integral.

11. CONCLUSIONES

La intervención del trabajador social en el área laboral debe fijarse desde una dimensión teórica y ser articulada en la práctica, lo que permite al profesional crear nuevos conceptos a partir de situaciones comprobadas, como el hecho de manejar bienestar laboral y salud ocupacional, teniendo en cuenta que el trabajador puede producir con calidad, cuando está sano integralmente, es decir cuando está física y emocionalmente bien y así podrá responder al logro de los objetivos de la organización.

Dentro de una empresa, no puede apartar elementos como la interrelación entre el trabajador y su familia.

12. BIBLIOGRAFÍA

- ANTONIO PUERTA ZAPATA. Evaluación y sistematización de proyectos sociales. Programa de Extensión, Departamento de Trabajo social, Facultad de Ciencias Sociales y Humanas .Universidad de Antioquia. Medellín, Colombia 1996.

- LEY 100 DE 1993.

- A R P COLPATRIA - Soporte administrativo en Salud Ocupacional para la empresa.

- INSTITUTO DE SEGUROS SOCIALES. Vicepresidencia de Servicios de Salud I. P. S.Gerencia Nacional de Servicios Hospitalarios.Oficina Nacional de Trabajo Social.

- INTERVENCIÓN DE TRABAJO SOCIAL EN LOS RIESGOS SOCIALES AL
INTERIOR DEL AMBIENTE DE TRABAJO. 2da EDICIÓN

ARIZALDO CARVAJAL BURBANO Apuntes para Sistematización.

Serie Documentos de Trabajo No. 3



ANEXOS

ANEXO 1
BIENESTAR LABORAL
VAN LEER ENVASES DE COLOMBIA S.A.
PLANTA CARTAGENA

TRABAJO SOCIAL
FICHA SOCIAL DEL EMPLEADO

FECHA: D ___ M ___ A ___

DILIEGENCIADO POR: _____

HORA: _____

1. INFORMACION PERSONAL

NOMBRE DEL EMPLEADO: _____

ÁREA DE TRABAJO: _____

CC. _____ ESTADO CIVIL: _____

DIRECCION RES: _____ TELEFONOS: _____

2. INFORMACION FAMILIAR

NOMBRE DEL CONYUGUE: _____

NOMBRE HIJOS: _____

3. FAMILIOGRAMA

O MUJER	▲ HOMBRES	● HIJOS	◦ HIJAS
---------	-----------	---------	---------

4. PERSONAS CON QUE HABITA: _____

5. MOTIVO DE INTERVENCION: _____

6. FACTORES EXTERNOS QUE INCIDEN EN EL PROBLEMA: _____

7. POSICION DEL EMPLEADO FRENTE A LA SITUACION: _____

8. EXPECTATIVAS ANTE EL PROBLEMA: _____

9. ALTERNATIVAS DE SOLUCION PLANTEADAS: _____

OBSERVACIONES :
SITUACION REAL

SITUACION IDEAL

ANEXO 2
INVESTIGACION DE ACCIDENTES DE TRABAJO
COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL

DATOS DE LA EMPRESA

A. RAZON SOCIAL

- 1. NOMBRE
- 2. DIRECCION
- 3. TELEFONO
- 4. CIUDAD
- 5. FAX

B. DATOS DEL EMPLEADOR

- 5. APELLIDOS Y NOMBRES
- 6. TIPO DE DOCUMENTO
- 7. EDAD
- 8. SEXO
- 9. TIPO DE VINCULACION
- 10. OFICIO HABITUAL
- 11. TIEMPO DE SERVICIO
- 12. OFICIO DESEMPEÑADO EN EL MOMENTO ACCIDENTE
- 13. TIEMPO DE EXPERIENCIA EN EL OFICIO DESEMPEÑADO EN EL MOMENTO DEL ACCIDENTE
- 14. LA ACTIVIDAD QUE REALIZABA EN EL MOMENTO DEL ACCIDENTE ES PROPIA DE SU OFICIO?
- 15. EL TRABAJADOR RECIBIO INDUCCION Y ENTRENAMIENTO PARA REALIZAR LA TAREA?
- 16. EL TRABAJADOR FUE AUTORIZADO PARA REALIZAR ESTA LABOR?
- 17. NIVEL DE FORMACION DEL TRABAJADOR

B. DATOS SOBRE EL ACCIDENTE

- 18. FECHA DEL ACCIDENTE
- 19. HORA
- 20. HORA DE INICIACION DEL TURNO
- 21. DIRECCION DE OCURRENCIA DEL ACCIDENTE
- 22. AGENTE MATERIAL

NOMBRE TESTIGO	CARGO	FIRMA

E. DESCRIPCION DEL ACCIDENTE

CAUSAS		PRINCIPALES	MEDIDA DE INTERVENCION
ORIGEN DEL RIESGO	TECNICAS		
	HUMANAS		
ORIGEN DEL SUCESO	TECNICAS		
	HUMANAS		
ORIGEN DE LAS CONSECUENCIAS	TECNICAS		
	HUMANAS		

SE ELABORO OPORTUNAMENTE Y ENTREGO OPORTUNAMENTE EL INFORME DE ACCIDENTE DE TRABAJO?

A LA IPS SI () NO ()

A LA ARP SI () NO ()

DIAS PERDIDOS _____
 INCAPACIDAD TEMPORAL _____
 MUERTE _____
 NUMERO TOTAL DIAS PERDIDOS _____

OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

FECHA DE INVESTIGACION : _____
REPRESENTANTES DEL COPASO

CC _____

CC. _____

CC _____

CC. _____

ANEXO 3
VAN LEER DE COLOMBIA
ANÁLISIS DE LOS AVANCES DEL PLAN DE ACCIÓN PARA EL AÑO 2000
BIENESTAR LABORAL

LÍNEAS DE ACCIÓN	LOGROS OBTENIDOS ENTRE EL MES DE ABRIL Y AGOSTO	DIFICULTADES	FORMA DE INTERVENIR ANTE LAS DIFICULTADES
Presentación de Video Foros	Se han programado dos video foros y no se ha realizado ninguno	Asistencia a la invitación	Organizar este tipo de actividades fuera de la planta
Organización de campeonato deportivo de tejo	Se organizó y se está ejecutando el campeonato con 10 equipos de 3 jugadores	Ninguna	
Seminario sobre formación en Valores	Se han realizado 2 talleres dirigidos al grupo de operarios y 1 taller dirigido al grupo de supervisores, con buenos resultados a partir de los objetivos propuestos	Falta de disposición de tiempo para la asistencia a los talleres programados	
Estudio Ocupacional	Realizado y puesto en práctica el estudio ocupacional	Ninguna en cuanto a su realización	
Vinculación de la familia del trabajador a la empresa	Se han realizado 3 talleres con muy buenos resultados	Ninguna	
Concurso de cuento y pintura	No se ha realizado	Programado para el mes de octubre	

LINEAS DE ACCION	LOGROS OBTENIDOS ENTRE EL MES DE ABRIL Y AGOSTO	DIFICULTADES	FORMA DE INTERVENIR ANTE LAS DIFICULTADES
Campaña de orden y aseo	No se ha realizado	Falta de disposición del tiempo	Ejecutar una campaña de aseo por areas de trabajo
Organización de Actividades en el comité paritario	Se han realizado pocas actividades de inspección y de seguridad	Falta de programación en el tiempo de las personas que integran el comité	Los integrantes deben administrar mejor su tiempo
Coordinar Capacitaciones con la ARP Colpatría	Se participó en las actividades señaladas en el PIC (Plan Integral de Capacitaciones)	Ninguna	
Coordinar al personal con relación al manejo de la EPS al cual estan afiliados	Un grupo de 20 personas, equivalentes al 30% del total de los trabajadores, asistió a la charla	Los operarios se encontraban laborando a la hora de la reunión	Los supervisores deben facilitarle a los operarios el tiempo necesario para capacitarse