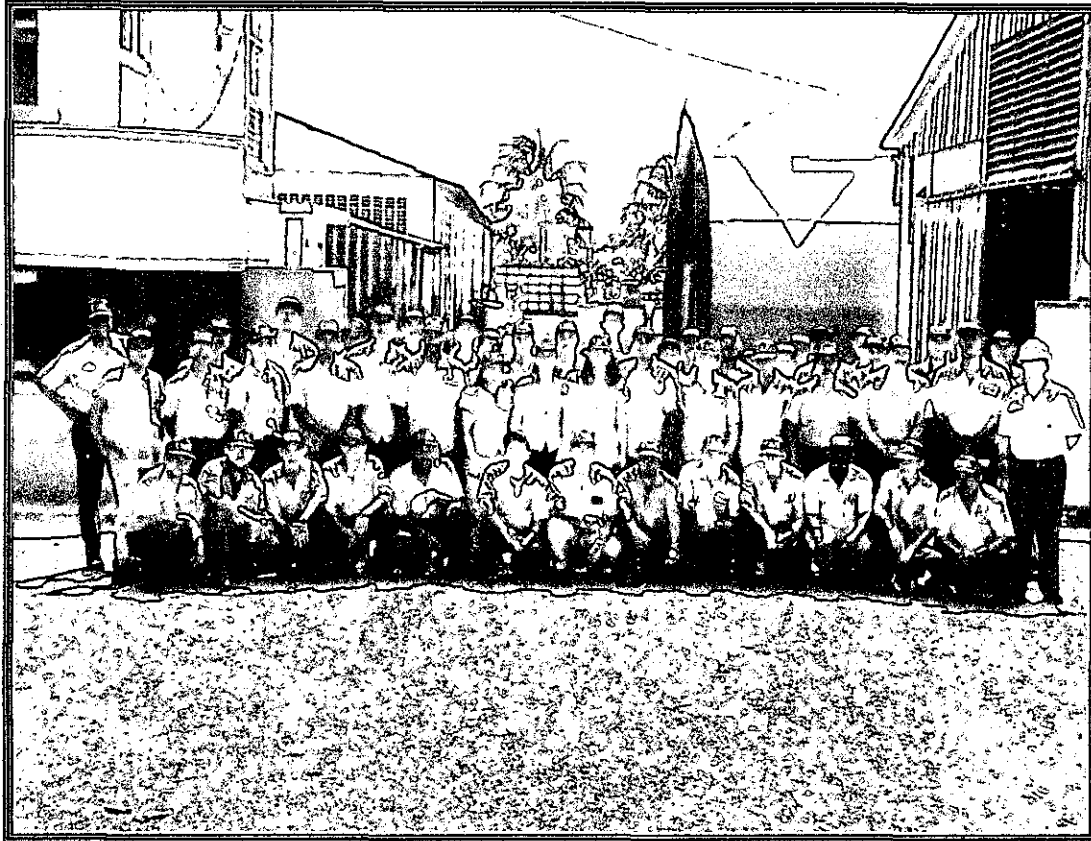


# Van Leer Envases de Colombia S.A.



**Modelo de Intervención del Trabajador Social en el Area de Bienestar Socio-Laboral a través del Programa Integral de Formación Dirigido al Talento Humano de Van Leer Envases de Colombia Sucursal Cartagena - 2001**

**Por. Luz Stella Tabares Santos**

**MODELO DE INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL EN EL ÁREA  
DE BIENESTAR SOCIO-LABORAL A TRAVÉS DEL PROGRAMA  
INTEGRAL DE FORMACIÓN P.I.F DIRIGIDO AL TALENTO HUMANO DE  
VAN LEER ENVASES DE COLOMBIA S.A. SUCURSAL CARTAGENA-2001**

**LUZ STELLA TABARES SANTOS**

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

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

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

T361.32  
T112  
Ej.1

*Guerra Cpp*

3

**MODELO DE INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL EN EL ÁREA  
DE BIENESTAR SOCIO-LABORAL A TRAVÉS DEL PROGRAMA  
INTEGRAL DE FORMACIÓN P.I.F DIRIGIDO AL TALENTO HUMANO DE  
VAN LEER ENVASES DE COLOMBIA S.A. SUCURSAL CARTAGENA- 2001**

<b>UNIVERSIDAD DE CARTAGENA</b>	
<b>CENTRO DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN</b>	
<b>FORMA DE ADQUISICIÓN</b>	
Compra _____	Donación _____
<input checked="" type="checkbox"/> <b>Canje</b> _____	
Precio \$ <u>10.000</u>	Proveedor <u>Prog. Trabajo</u>
No. de Acceso <u>39852</u>	No. de _____
Fecha de ingreso: DD <u>04</u> MM <u>06</u> AA <u>02</u>	

**LUZ STELLA TABARES SANTOS**

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



**Nota de aceptación**

---

---

---

---

**Presidente de Jurado**

---

**Jurado**

---

**Jurado**

**Cartagena, 22 de Febrero del 2002**

## DEDICATORIA

**A DIOS**, por la existencia, por ser la fuerza espiritual que ha impulsado mis pasos para la consecución de este gran éxito.

**A mis PADRES**, por ser la luz de mi vida, por el gran apoyo y dedicación que permitieron el éxito del triunfo cosechado, porque gracias a su formación y amor hoy soy la persona que todos conocen

**A mi HERMANO**, por ser el ejemplo de perseverancia y amor para escalar cada peldaño hacia el éxito, porque a pesar de la distancia siempre estuvo pendiente de mis logros, motivándome y orientándome. Por ser el espejo que refleja que en la vida se debe luchar con paciencia y sacrificio para ser un verdadero profesional.

**A mis AMIGAS: Yamile, Yesenia, Yenis, Johanna y Claudia**, quienes dieron junto a mi cada paso para alcanzar esta meta, quienes me colaboraron y consintieron en los momentos difíciles y son un motivo de alegría y felicidad en mi vida.

## **AGRADECIMIENTOS**

**A las familias Rivas Contreras, Abril Almario, a mis familiares y a todas las personas que me apoyaron para que la meta emprendida se hiciera realidad.**

**Al talento humano de VAN LEER, quienes me abrieron las puertas confiando en mi; quienes me permitieron ser miembro de ese gran equipo y me colaboraron en el desarrollo de mis propósitos profesionales, porque me acogieron con el mismo cariño que hoy siento por ellos.**

**A Amelia Segrera y a la Ingeniera Liseth Blanco, por enseñarme muchas cosas que no se aprenden en la academia, por su ejemplo de perseverancia y gran interés por las tareas emprendidas, por su apoyo y confianza, por abrirme el espacio para potencializar mi talento, por todo el afecto recibido y las inolvidables enseñanzas que quedaron grabadas dentro de mí.**

**MIL GRACIAS...**



**TABLA DE CONTENIDO**

	Pág.
INTRODUCCION	1
1. SOBRE EL OBJETO DE SISTEMATIZACIÓN	3
1.1 OBJETO DE SISTEMATIZACIÓN	3
1.2 VARIABLES E INDICADORES	3
1.3 PROCESAMIENTO DE DATOS	4
1.4 DELIMITACION ESPACIAL	5
1.5 DELIMITACION TEMPORAL	5
1.6 ANTECEDENTES DE SISTEMATIZACIÓN	5
1.7 JUSTIFICACION DE SISTEMATIZACIÓN	6
1.8 EJES DE SISTEMATIZACIÓN	6
1.9 OBJETIVOS DE SISTEMATIZACIÓN	7
1.10 MARCO DE REFERENCIA TEÓRICO CONCEPTUAL	8
1.10.1 Areas de Intervención del Trabajador Social en el ámbito Empresarial	11
1.11 ESTRATEGIA METODOLÓGICA	22
1.11.1 Concepto de Sistematización y Propuesta Metodológica	22
1.11.2 Fuentes y Técnicas de Recolección de Información	24
1.11.2.1 Fuentes de Información	24
1.11.2.2 Técnicas de Recolección de Información	25
2. ANÁLISIS DEL CONTEXTO	27
2.1 CARACTERIZACION INSTITUCIONAL	27
2.1.1 Razón Social	27
2.1.2 Logotipo de la Empresa	27
2.1.3 Reseña Histórica	27
2.1.4 Perfil de la Empresa	28
2.1.5 Características Geográficas y Sociales	28
2.1.6 Estructura Organizativa	30

2.1.6.1 Misión	30
2.1.6.2 Visión	30
2.1.6.3 Organigrama	31
2.1.7 Programas Sociales y Problemáticas Atendidas	32
2.2 PROYECTO DE IINTERVENCION	33
2.2.1 Presentación	33
2.2.2 Justificación	34
2.2.3 Descripción del Problema	35
2.2.4 Población Beneficiaria	36
2.2.5 Impacto Social	36
2.2.6 Metodología	37
2.2.7 Marco de Referencia Teórico Conceptual	38
2.2.8 Creación del PIF para la dinamizacion del talento humano en VAN	41
LEER SUCURSAL CARTAGENA-2001	
2.2.8.1 Proyecto del área de Salud Ocupacional	41
2.2.8.2 Proyecto del área de Familia	46
2.2.8.3 Proyecto del área de Calidad	48
2.2.8.4 Proyecto del área de Gestión Ambiental	50
2.2.8.5 Proyectos del área de Desarrollo del Talento Humano	52
2.2.9 Recursos	57
2.2.10 Cronograma	60
2.3 EQUIPO DE INTERVENCIÓN	67
3. DESCRIPCION DE LA EXPERIENCIA	70
3.1 FASES DE INTERVENCIÓN	70
3.2 RECUPERACIÓN CRONOLOGICA DE LA EXPERIENCIA	72
4. ANÁLISIS DE LA EXPERIENCIA	73
4.1 PROCESOS SOCIALES GENERADOS EN LA DINAMIZACION DEL TALENTO HUMANO	74
4.2 ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	76
4.3 PERTINENCIA DEL TRABAJADOR SOCIAL EN EL DESARROLLO DE SU ACCIÓN PROFESIONAL	78
5. EVALUACIÓN DE LA EXPERIENCIA	84
5.1 CONCORDANCIA PROYECTO-PRACTICA-REALIDAD	84



5.2 LIMITES Y ALCANCES	85
5.3 ACIERTOS Y ERRORES	86
5.4 FACILITADORES, OBSTACULIZADORES Y TENSIONES	87
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	88
BIBLIOGRAFIA	
ANEXOS	
FOTOGRAFIAS	

**LISTA DE FIGURAS**

	Pág.
Figura 1. Carta Orgánica de Salud Ocupacional de VAN LEER Sucursal Cartagena.	15
Figura 2. Distribución de áreas que conforman la Estructura Organizativa de VAN LEER Sucursal Cartagena-2001	36
Figura 3. Roles asumidos por la Trabajadora Social en Formación Ubicada en VAN LEER Sucursal Cartagena-2001	68
Figura 4. Etapas de intervención para el desarrollo de los programas sociales en VAN LEER Sucursal Cartagena-2001	69
Figura 5. Esquema de análisis del ser humano desde funciones multidimensionales e interdisciplinarias. Cartagena-2001	89

## LISTA DE FOTOS

Foto 1. Charlas formativas realizadas con el personal durante la Ejecución del proyecto del área de desarrollo humano.

Foto 2. Asesoría a Comité Paritario por parte de la ARP Colpatria.

Foto 3. Entrenamiento para el personal del área de metálicos.

Foto 4. Grupos de Trabajo enmarcados en el proyecto de desarrollo familiar.

Foto 5. Celebración Mes de Salud, Calidad y Gestión Ambiental en VAN LEER CARTAGENA -2001

Foto 6. Campeonato interno de voleibol en VAN LEER CARTAGENA

Foto 7. Cartelera informativa "NOTI VANLEER" 2001

Foto 8. Muestra artística Concurso afiche ecológico infantil.

## LISTA DE ANEXOS

Anexo A. Registro de Actividades Particulares

Anexo B. Registro de Formación Personal

Anexo C. Modelo Hoja de Vida

Anexo D. Encuesta de Entrenamiento

Anexo E. Programa de Entrenamiento y Capacitación 2001

Anexo F. Modelo Acta Comité Paritario

Anexo G. Formato Inscripción a Brigadas Contra Incendio y Primeros Auxilios

Anexo H. Encuesta Incidencia de Factores Psicosociales en el Clima Laboral

Anexo I. Formato de Inducción personal

Anexo J. Formato Estudio Socio-familiar

Anexo K. Formato Inspección de Seguridad COPASO

Anexo L. Formato Acta Comité de Calidad por Subprocesos

Anexo M. Formato Descripción de Cargos

Anexo N. Formato Investigación de Accidentes de Trabajo

**Anexo Ñ. Programa SOL**

**Anexo O. Formato Reporte Entrada y Salida de Elementos de Protección Personal**

**Anexo O1. Entrega de Elementos de Protección Personal**

**Anexo P. Formato Reporte de Entrada y Salida de Medicamentos**

**Anexo P1. Entrada de Medicina al Botiquín**

**Anexo P2. Requisición de Medicamentos**

**Anexo P3. Registro Personal de Medicinas Recibidas**

**Anexo P4. Inventario Semestral de Medicamentos**

**Anexo Q. Formato Panorama de Riesgo**

**Anexo R. Ejemplar Boletines No 20 y 21**

**Anexo S. Folleto Programación del Mes de Salud Ocupacional, Calidad Y Gestión Ambiental**

**Anexo T. Modelo de Presentación de Talleres Formativos**

**Anexo U. Concurso de Salud Ocupacional, Calidad y Gestión Ambiental**

**Anexo V. Formato para la Evaluación de Talleres**

**Anexo W. Formato de Entrega de Boletines**

**Anexo X. Afiches Ganadores de Concurso Infantil Ecológico Categorías I y II**

## INTRODUCCION

Dentro de los objetivos de VAN LEER ENVASES DE COLOMBIA S.A. SUCURSAL CARTAGENA, está el de promover un bienestar integral a sus empleados, a partir de la aplicación de programas sociales con un enfoque sistémico permitiendo el estudio y análisis del ser humano en las esferas de lo social, individual y laboral.

La sistematización de la experiencia es un documento elaborado por la Trabajadora Social en Formación, quien realiza sus practicas en la empresa VAN LEER ENVASES DE COLOMBIA S.A. SUCURSAL CARTAGENA, en el área de Bienestar Socio-laboral, cuya misión se enmarca en la interpretación de la metodología de intervención profesional desde la perspectiva de Trabajo Social aportando herramientas que dinamicen los procesos sociales necesarios para el mejoramiento continuo de la calidad de vida del talento humano inmerso en la organización.

La autora en relación con su proceso de intervención, ha considerado este tema como un referente de gran importancia para investigadores interesados en elaborar programas empresariales desde la gestión social y para centros de Educación Superior como insumo conceptual y metodológico para la acción en este campo.

Para un mejor manejo de la sistematización de la experiencia se ha dividido por capítulos distribuidos de la siguiente forma:

**El capítulo 1** hace referencia al objeto de sistematización, enmarcándose los antecedentes, la justificación, ejes temáticos, objetivos, marco de referencia teórico conceptual y estrategias metodológicas de sistematización.

El **capítulo 2** presenta el análisis del contexto institucional, el proyecto de gestión y el equipo de intervención.

El **capítulo 3** muestra la descripción de la experiencia enmarcando la recuperación cronológica, las fases, las actividades desarrolladas y los actores que participaron en esta.

El **capítulo 4** hace referencia al análisis de la experiencia donde se interpretan los resultados a la luz de la teoría, resaltando la articulación y reconstrucción de los aportes metodológicos en el estudio de la problemática objeto de intervención.

El **capítulo 5** trata sobre la concordancia del proyecto, la práctica y la realidad, limitaciones, alcances, resultados, aciertos, desaciertos en la experiencia y en la sistematización.

Finalmente en el **Capítulo 6** se mencionan las conclusiones y recomendaciones desde la perspectiva de intervención de Trabajo Social en este campo de acción.

## 1. SOBRE EL OBJETO DE SISTEMATIZACIÓN

### 1.1 OBJETO DE SISTEMATIZACIÓN

**MODELO DE INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL EN EL AREA DE BIENESTAR SOCIO-LABORAL A TRAVES DEL PROGRAMA INTEGRAL DE FORMACION P.I.F DIRIGIDO AL TALENTO HUMANO DE VAN LEER ENVASES DE COLOMBIA S.A. SUCURSAL CARTAGENA – 2001.**

### 1.2 VARIABLES E INDICADORES

#### **☞ Procesos sociales generados en la dinamización del talento humano:**

- ✓ Educación-Formación
- ✓ Motivación
- ✓ Comunicación
- ✓ Liderazgo
- ✓ Participación
- ✓ Autogestión
- ✓ Movilización

#### **☞ Estrategias metodológicas:**

- ✓ Observación
- ✓ Encuestas – Entrevistas
- ✓ Inspecciones
- ✓ Entrenamiento
- ✓ Talleres
- ✓ Grupos de trabajo



- ✓ Asesorías individual y grupal
- ✓ Murales
- ✓ Boletines
- ✓ Espacios culturales y deportivos

**📖 Pertinencia del Trabajador Social:**

- ✓ Gestión Social del Talento Humano
- ✓ Impacto social
- ✓ Metodología
- ✓ Interdisciplinariedad
- ✓ Roles

### 1.3 PROCESAMIENTO DE DATOS

**📖 Recolección de Información:** Esta etapa se cumplirá a través de la aplicación de los instrumentos y registros necesarios para la ejecución de la sistematización.

**📖 Organización de Datos:** A través de esta etapa se logrará tener la información clasificada, de tal forma que se facilite el proceso de análisis.

**📖 Análisis e Interpretación de la Experiencia:** En esta etapa el Trabajador Social a través de la reconstrucción del proceso, aportará a la metodología de intervención desde lo aprendido en la realidad.

**📖 Informe Final:** Con la presentación de este informe se busca dar a conocer de forma objetiva los resultados obtenidos en la realidad intervenida.



#### 1.4 DELIMITACION ESPACIAL

Para la puesta en marcha de la sistematización de la experiencia se ha delimitado el contexto en dos espacios: El Empresarial ubicado en las instalaciones de VAN LEER Cartagena Vía Mamonal Km. 9 y el Espacio Familiar ubicado en las instalaciones del INHASOR (Instituto para la habilitación del niño sordo) Avenida la Troncal zona sur-occidental de la ciudad de Cartagena.

#### 1.5 DELIMITACION TEMPORAL

Se da inicio a la sistematización de la experiencia a partir del mes de junio del 2001, luego de la evaluación del proyecto de gestión y finaliza en el mes de Diciembre del 2001 con la presentación del informe final.

#### 1.6 ANTECEDENTES DE LA SISTEMATIZACIÓN

La iniciativa para la sistematización de la experiencia surge a partir de la planeación, diseño y ejecución del proyecto de intervención "CREACIÓN DEL PROGRAMA INTEGRAL DE FORMACIÓN PARA LA DINAMIZACION DEL TALENTO HUMANO EN VAN LEER ENVASES DE COLOMBIA S.A. SUCURSAL CARTAGENA -2001."

Para VAN LEER Cartagena es una nueva opción la presentación y elaboración de la sistematización de la experiencia, ya que en años anteriores las estudiantes en practicas solo formulaban, ejecutaban y evaluaban proyectos de gestión social y actualmente con la intervención de la Trabajadora Social en Formación se tiene la oportunidad de innovar las estrategias metodológicas

utilizadas para el desarrollo continuo de la calidad de vida de la población trabajadora desde una perspectiva de gestión social.

### **1.7 JUSTIFICACION DE LA SISTEMATIZACIÓN**

El propósito para la sistematización de la experiencia en VAN LEER ENVASES DE COLOMBIA S.A. SUCURSAL CARTAGENA, surge a partir de las expectativas trazadas por la estudiante al inicio del proceso práctico en proyectar un modelo de intervención desde lo social para la reconstrucción y aporte de nuevos elementos metodológicos y conceptuales a través de la ejecución y evaluación del proyecto de gestión integral; además el interés de la compañía por el empoderamiento del trabajador en los programas desarrollados y la creación de una mentalidad de cambio.

De igual forma es importante dar a conocer la sistematización de la experiencia a través de este documento por su aporte en la intervención metodológica en el área empresarial y su papel de referente para la Facultad de Ciencias Sociales y Educación, para el profesional de Trabajo Social u otra rama similar, a quienes le permitirá enriquecer su bagaje conceptual-teórico y metodológico frente al manejo de ejes temáticos como: Salud Ocupacional, Calidad, Gestión Ambiental, Desarrollo del Talento Humano y del Grupo Familiar, desde un enfoque sistémico y articulado en un solo programa social.

### **1.8 EJES DE SISTEMATIZACIÓN**

¿Qué impacto generará en la población objeto, la articulación de los programas banderas en el proyecto de gestión para la dinamización del talento humano al interior del ambiente laboral?

¿De qué forma redundaría en el quehacer profesional del Trabajador Social, el manejar y liderar programas del área de salud ocupacional, calidad, gestión ambiental, desarrollo humano y familiar desde el enfoque de gestión social?

¿Hasta qué punto la participación y autogestión en las actividades desarrolladas, sensibilizará a los empleados en la toma de conciencia sobre su seguridad y bienestar laboral, familiar y social?

¿Qué aportes se generarían a partir de la aplicabilidad de un modelo de intervención para la transformación y reconstrucción de procesos sociales en todos los niveles del ambiente laboral?

**1.9 OBJETIVOS DE SISTEMATIZACIÓN**

- ✓ Analizar los procesos sociales generados en la población beneficiaria a partir de la puesta en marcha del proyecto integral de gestión con énfasis en las áreas de salud ocupacional, calidad, gestión ambiental, desarrollo humano y familiar.
- ✓ Conceptualizar los elementos teóricos-metodológicos que contribuyan a la creación de un modelo de intervención enfocado al área de gestión social empresarial.
- ✓ Interpretar los resultados obtenidos a partir de la utilización de herramientas metodológicas que permitan analizar la eficiencia y eficacia de la implementación del modelo de intervención.
- ✓ Elaborar un banco de datos donde se registren todos los instrumentos y fuentes de información con el fin de aportar herramientas técnicas para la intervención del Trabajador Social en el campo empresarial.

- ✓ Construir desde la perspectiva de Trabajo Social un modelo de intervención en el campo empresarial basado en un proceso reflexivo a partir de la experiencia y conceptualizarlo de tal forma que sirva como referente a otras investigaciones.
- ✓ Promover a través de la experiencia de sistematización la importancia de manejar articuladamente las áreas de salud ocupacional, calidad, gestión ambiental, desarrollo humano y familiar desde un enfoque de gestión social.

### 1.10 MARCO DE REFERENCIA TEÓRICO CONCEPTUAL

“El Trabajador Social, al vincularse laboralmente a una entidad pública o privada, productiva o de servicios, inicia su gestión partiendo de una claro conocimiento de las políticas, normas, procedimientos, códigos de comunicación internos que la rigen y la diferencian de otras organizaciones, en una palabra identifica la cultura de la organización a la cual hace parte, a fin de determinar con acierto el rol que jugará en la planeación del Bienestar Social para el Desarrollo del Talento Humano”.<sup>1</sup>

Para la acción del Trabajador Social en el área empresarial es necesario el abordaje de referentes teóricos, conceptuales y legales que posibiliten una integralidad en programas cuyo objetivo central es el mejoramiento continuo de la calidad de vida y que a la vez permiten interpretar la realidad a partir de su aplicación en una población con características propias.

Para empresas como VAN LEER ENVASES DE COLOMBIA S.A. SUCURSAL CARTAGENA, trabajar en un ambiente productivo guiado bajo un modelo gerencial y administrativo ya establecido, es fundamental el cumplimiento de programas encaminados al desarrollo humano, los cuales se encuentran

---

<sup>1</sup> PARDO, Martínez Luz Patricia y ARTEAGA, Urquijo Patricia. Gestión Social del Talento Humano. Ed. Antropos Ltda. Santa Fe de Bogotá. 2000 p. 50

sujetos a cambios de acuerdo a la actualización anual de necesidades que influyan en el clima organizacional.

En todo grupo de personas organizadas formalmente existe una dinámica reflejada en las relaciones, la comunicación, entre otros factores que en definitiva constituyen el clima organizacional. Por esto, para la aportación de nuevos conceptos metodológicos desde Trabajo Social es necesario partir de la base del conocimiento y manejo del tema del clima organizacional, el cual esta determinado en su mayor parte por las características, las conductas, las actitudes, las expectativas de otras personas, por las realidades sociológicas y culturales de la organización. "También concebido fenomenológicamente exterior al individuo quien, por el contrario, puede sentirse como agente que contribuye a su naturaleza".<sup>2</sup>

El clima laboral constituye de hecho la personalidad de una organización, en el sentido de que éste es formado por una multitud de dimensiones que componen su configuración general, es así como se reconoce frecuentemente que el clima condiciona el comportamiento de un individuo aunque sus determinantes son difíciles de identificar. Acaso, son las políticas de la dirección, el estilo de liderazgo del jefe o el manejo de la comunicación, los que constituyen, en particular los componentes del clima?. No siempre es fácil responder esa pregunta, es por eso que el profesional encargado de liderar el área de bienestar laboral debe lograr un acercamiento riguroso para identificar el estado del clima, utilizando estrategias para su modificación o transformación, en su efecto, conociendo a quien se dirige, cuales son las dimensiones que causa la mayoría de los problemas y sobre cuales se puede actuar; convirtiéndose en una de las primeras tareas y campo de acción, ya que desde ahí se es capaz de analizar y diagnosticar el clima de la organización, sustentándose en tres objetivos:

1. Evaluar las fuentes de conflicto, de estrés o de insatisfacción que contribuyen al desarrollo de actitudes negativas frente a la organización.

<sup>2</sup> DAVIS, Keith y NEWSTROM, Jhon W. Comportamiento Humano en el Trabajo. (Comportamiento Organizacional. McGraw- Hill. 1991. P 52.

2. Iniciar y sostener un cambio que indique al facilitador-orientador los elementos específicos sobre los cuales debe dirigir su intervención.
3. Seguir el desarrollo de la organización y prever los problemas que puedan surgir.

Dentro de esta óptica, el quehacer del Trabajador Social como líder-orientador de programas o proyectos sociales es fundamental para propiciar espacios de intervención a través de formulación de propuestas que den respuestas compensatorias a las problemáticas presentadas, visualizando al ser humano integralmente, utilizando estrategias que propendan al mejoramiento de la calidad de vida concibiendo esta como la satisfacción de las necesidades fundamentales (Físicas, Económicas y Psicológicas).

En este orden de ideas, con la creación del área de Bienestar Social-laboral se materializan todas las propuestas, reconocida como la instancia encargada de brindar al talento humano de la organización la atención integral en pro de obtener un nivel de vida satisfactorio, a través de programas que promuevan en la población beneficiaria una actitud propositiva frente a los procesos sociales necesarios para la transformación y/o mejoramiento de la calidad de vida y por ende de la productividad.

Para el éxito de los programas de Bienestar Social-laboral se deben tener en cuenta los siguientes aspectos que se convierten en desafíos de la acción profesional: una capacidad para vincular el quehacer cotidiano de la organización con y con el entorno, para reconocer oportunidades y amenazas; una habilidad para captar en la dimensión intraorganizacional, las fortalezas y debilidades; una convicción sobre la necesidad de la renovación y cambio organizacional. Si se asumen esos desafíos, se puede entonces plantear la gerencia social con perspectiva estratégica en la práctica de los trabajadores sociales.

### **1.10.1 Areas de Intervención del Trabajador Social en el Ambito Empresarial**

Hoy día el ejercicio de los Trabajadores Sociales atraviesa por un proceso de reconstrucción y replanteamiento de su intervención a partir de la realidad en la que se está inmersa, involucrándose en nuevos escenarios que le permiten la articulación de diferentes disciplinas, al igual que la dinamización del trabajador desde distintos frentes de acción y la capacidad para manejar propuestas con un enfoque mas integral, es decir, observar, analizar e interpretar al sujeto desde diferentes contextos. Por esto para fundamentar la intervención profesional se hace necesario el manejo de conceptos generales que abarquen las problemáticas tratadas.

Desde el enfoque de Gestión Social Integral, entendida esta como “la comprensión de la naturaleza humana, de sus potencialidades, valores y posibilidades, es comprender que los seres son trascendentes y en permanente proyección, siendo el cambio parte de su proceso de formación en el largo plaza”<sup>3</sup>

Partiendo de este enfoque, el Programa Integral de Formación -PIF- desde la gestión social juega un papel determinante a través de la intervención en las areas de Salud Ocupacional, Calidad, Gestión Ambiental y Desarrollo Humano y Familiar, en las cuales el Trabajador Social ha venido incursionando con el objeto de planear, administrar y fomentar el desarrollo del talento humano que trascienda los niveles de motivación, productividad, relaciones interpersonales y en general el bienestar y la calidad de vida de los colaboradores de la empresa.

---

<sup>3</sup> PARDO, Martinez Luz Patricia y ARTEAGA, Urquijo Patricia. Gestión Social del Talento Humano.Ed. Antropos Ltda. Santa Fe de Bogotá. 200. P. 17



## **🏠 Area de Gestión Ambiental**

El factor “productividad” se refiere básicamente al uso de los recursos (económicos, tecnológicos, etc.) y talentos. En la actualidad las empresas competitivas deberán estar conformadas por hombres y mujeres que en todos los niveles entiendan el valor de las políticas y las metas tendientes a la protección del medio ambiente, por muchas razones, una empresa cuyos miembros tengan una clara conciencia ecológica estará en mejores perspectivas de competitividad; por esto se debe tener una política ambiental consolidada que garantice la protección ambiental de forma integral y responsable.

No hay que dejar de lado, el serio compromiso que tienen las empresas de velar por la protección del medio ambiente, el cual va de la mano de un abordamiento integral de los riesgos existentes que no solo atentan contra el buen desenvolvimiento de las labores adelantadas por el hombre, sino también atentan directamente contra los ecosistemas. Se debe tener la conciencia clara que vivimos del medio ambiente y apara preservar el medio ambiente.

“VAN LEER define sus políticas ambientales bajo los siguientes conceptos:

Buscar formas de mejorar la eficiencia de la materia, la energía y reducir el impacto ambiental de sus productos y sistemas. Estos impactos deben mantenerse tan bajos como sea técnicamente posible y económicamente factible.<sup>4</sup>

La empresa buscará hacer contribuciones positivas en el campo de empaques y del medio ambiente utilizando como método principal la reducción en la fuente (Residuos de empaques); enfocada a un sistemático y constante mejoramiento de la materia prima, participando en sistemas económica y ecológicamente justificados para el reuso, reciclaje, recuperación de energía,

---

<sup>4</sup> PLAN DE MANEJO AMBIENTAL DE VAN LEER ENVASES DE COLOMBIA S.A. SUCURSAL CARTAGENA.2001

composición y disposición de sus productos. Para establecer acciones que controlen, mitiguen o compensen los impactos negativos sobre el medio natural y social emprendidas en cada actividad del proyecto, se ha establecido un plan de manejo ambiental que también cumpla con un compromiso social, entendiendo al ser humano como el motor que da vida al desarrollo y éxito de este programa, ofreciendo espacios de participación, desarrollo, autogestión, creatividad y otros aspectos que posibilitan el fortalecimiento y crecimiento laboral y personal de cada uno de sus trabajadores. Todo lo anterior se justifica con la puesta en marcha de proyectos para difundir su política de medio ambiente convirtiendo a nuestro talento humano en protagonista de su transformación, estos son:

- ✓ Manejo de Residuos Sólidos
- ✓ Programa SOL Seguridad, Orden y Limpieza. (Ver anexo Ñ)

Además VAN LEER SUCURSAL CARTAGENA con su política sobre medio ambiente efectúa actividades de sensibilización y capacitación a su personal para el cumplimiento y liderazgo de todas las actividades relacionadas con el ambiente en aspectos como: Conceptos de sanidad, de seguridad y limpieza, de riesgos para la salud, de primeros auxilios, de protección personal y de condiciones de trabajo. A través de los boletines internos de la empresa, también se difunden actividades relacionadas al medio ambiente, actividades de reciclaje y concursos.

#### Area de Salud Ocupacional

La historia de aspectos como riesgos profesionales aparecen en al época de la revolución industrial en Alemania de Bismark, en esta época el trabajador recurría a los tribunales para demostrar la responsabilidad del patrono en los accidentes ocurridos; en 1884 Von Bismark expide un decreto que obliga a los patronos a reparar el daño ocasionado, sin embargo a pesar de este adelanto



se atacaba el resultado pero no la causa, tomando un carácter legal y perdiendo su sentido social.

El término salud ocupacional es definido como el conjunto de medidas dirigidas a preservar, mantener y conservar la salud y vida de la población trabajadora cualquiera que sea su ocupación, conforme a la resolución 1016 de 1989, este concepto es clave para el desarrollo de cada actividad tendiente a mejorar la calidad de vida del trabajador mediante un trabajo interdisciplinario basado en las etapas de planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades de medicina preventiva y del trabajo, higiene y seguridad industrial que son los subprogramas abordados por el programa de salud ocupacional coordinado por el comité paritario, ente encargado de vigilar la ejecución de las actividades propuestas en cada subprograma.

La Salud Ocupacional actúa de manera integrada y coordinada sobre 3 elementos: el hombre, el ambiente de trabajo y la organización del trabajo, con metodología de tipo preventivo, evitando la aparición de enfermedades de tipo profesional o aquellas enfermedades que se vean agravadas por el trabajo y evitando la generación de accidentes; en otras palabras, a mayor salud y bienestar, mayor productividad.

“Para asegurar los resultados del desarrollo del programa de salud ocupacional en la empresa se debe determinar la ubicación de éste dentro de su estructura orgánica formando parte del sistema administrativo, por lo tanto se establece la siguiente carta orgánica”.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL DE VAN LEER ENVASES SUCURSAL CARTAGENA.

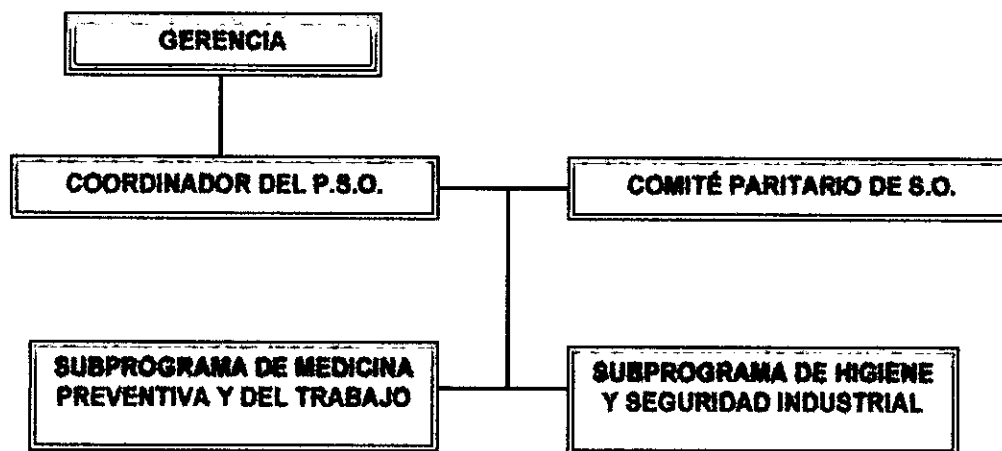


Figura 1. Carta Orgánica del Programa de Salud Ocupacional en VAN LEER Sucursal Cartagena.

“El objetivo de la gerencia deberá ser el establecer un ambiente seguro en el cual los empleados puedan lograr metas de grupo en el menor tiempo, con menos dinero, materiales e insatisfacción personal sin exponer su integridad física y donde puedan llegar a cumplir una meta con los recursos disponibles”<sup>6</sup>.

De esta forma la coordinación estará bajo la responsabilidad de todos y cada uno de los integrantes de la empresa y por consiguiente tiene la capacidad de participar activamente en el desarrollo del programa, por esto se plantean niveles de participación delegando funciones a la gerencia general, gerencia sucursal de Cartagena, jefes de área, miembros del comité paritario y trabajadores.

El principal objetivo en la implementación del programa de salud ocupacional es el de mantener la salud y bienestar de los trabajadores, por lo tanto la compañía asumirá y cumplirá las siguientes disposiciones legales dispuestas dentro del nuevo Régimen de Riesgos Profesionales 1295/94 y los demás aspectos contemplados en la Constitución Colombiana y la nueva Ley de Seguridad Social respecto a la salud ocupacional, estos son:

<sup>6</sup> RODRIGUEZ, Luis Felipe. Documento Gerencia de Programas de Salud Ocupacional. Universidad Nacional de Colombia. Santa Fe de Bogotá. 1998

TIPO DE LEGISLACIÓN	AÑO	ENTIDAD
LEY 9	1979	MINSALUD
RESOLUCION 2400	1979	MINTRABAJO-SEGURIDAD SOCIAL
DECRETO 614	1984	MINTRABAJO-SEGURIDAD SOCIAL
RESOLUCION 2013	1986	MINTRABAJO-SEGURIDAD SOCIAL
RESOLUCION 1016	1989	MINTRABAJO-SEGURIDAD SOCIAL
RESOLUCION 6398	1992	MINTRABAJO-SEGURIDAD SOCIAL
RESOLUCION 1075	1992	MINTRABAJO-SEGURIDAD SOCIAL
DECRETO LEY 2811	1974	INDERENA
DECRETO 1591	1978	INDERENA
DECRETOI 1594	1984	INDERENA
DECRETOI 2105	1973	MINSALUD
DECRETOI 2857	1981	INDERENA
DECRETOI 2104	1983	MINSALUD
RESOLUCIÓN 2309	1986	MINSALUD
DECRETO02	1982	MINSALUD
DECRETO 1655	1988	MINMINAS-MINENERGIA
DECRETO 1295	1994	MINHACIENDA-TRABAJO-SEG. SOC
LEY 100	1993	SEGURIDAD SOCIAL
ACUERDO 091	ENE 94	NUEVO SISTEMA DE RIESGO PROF.
DECRETO 1295	JUN 94	NUEVO RÉGIMEN DE RIESGO PROF.

### 🏠 Área de Calidad

Durante los últimos años, las empresas se preocupan por mantener a todos sus trabajadores organizados en grupos de trabajo para que analicen y resuelvan los problemas de su empresa. "A esos grupos se les llama comité de trabajo, comité de administración de la fuerza de trabajo, grupos especiales para mejorar las condiciones de trabajo y grupos de participación".<sup>7</sup> Estos se plantean como objetivo, contribuir de manera notable a elevar la productividad

<sup>7</sup> DAVIS, Keith y NEWSTROM, Jhon W. Comportamiento Humano en el Trabajo. Comportamiento Organizacional. McGraw -Hill. 1991. p 281.

y las comunicaciones, haciendo posible que participe la mayor parte del personal.

En VAN LEER se ha constituido un comité de calidad integrado por el gerente sucursal, la jefe de aseguramiento de calidad, y los supervisores de área, además en cada área se han conformado comités de calidad por subprocesos liderados por cada supervisor de área, coordinado por el jefe de aseguramiento de calidad y apoyado por trabajo social.

La puesta en marcha de la propuesta se da a partir del mes de agosto luego de realizada la pre-auditoría para la certificación del ICONTEC; con el propósito de trabajar eficientemente las sugerencias dadas y según este orden de ideas, se organizaron los comités por área denominados así:

- ✓ Subproceso de metálicos
- ✓ Subproceso de plásticos
- ✓ Subproceso de pintura
- ✓ Subproceso de mantenimiento
- ✓ Subproceso de almacén y despacho.

Desde la perspectiva del Trabajador Social, el manejo de conceptos referentes a la calidad por ser un área relativamente nueva de intervención, no deja de ser un espacio propicio para la recuperación y reconstrucción de herramientas estratégicas y metodológicas que nutren el actuar profesional frente a programas de mejoramiento continuo de la calidad y por ende del crecimiento social y personal del trabajador de manera integral.

Desde lo social podemos interpretar la organización de los comités de calidad como una técnica que ayuda a los empleados a sentir que tienen alguna influencia en la organización, aun cuando no todas las recomendaciones sean aceptadas por la dirección.

Los círculos de calidad (Comité de Calidad y Comité de Calidad por Subprocesos) brindan la oportunidad de explotar plenamente sus

potencialidades y capacidades, de lograr el crecimiento y participación en su área de trabajo, de dar un buen desempeño y de conseguir el reconocimiento social y laboral. Más aún los empleados muestran un compromiso personal a las soluciones que generan, porque en cierto sentido son "suyas".

"Para que tengan éxito se deben seguir las siguientes normas o pautas:

- ✓ Deben utilizarse con problemas a corto plazo.
- ✓ Se debe tener el apoyo permanente de la alta dirección.
- ✓ Las habilidades y conocimiento del grupo deben aplicarse a problemas que se detecten en el área de trabajo.
- ✓ Se debe impartir a los supervisores las técnicas de facilitación.
- ✓ Los comités de calidad deben concebirse como el punto de partida para aplicar otras técnicas más participativas en el futuro"<sup>8</sup>.

#### **🏠 Área de Desarrollo del Talento Humano**

Aunque las relaciones humanas han existido durante tiempos remotos, el arte y las ciencias de tratar de manejarlas dentro de las organizaciones son relativamente nuevas; haciendo un cuadro comparativo vemos que en los primeros días se trabajaba en condiciones infrahumanas e intolerables de enfermedad, peligro y escasez de recursos. Luego se produjo la Revolución Industrial creando un excedente de bienes y conocimientos que proporcionó a los trabajadores salarios más elevados, horario más breves y más satisfacción en su trabajo.

En 1800, Robert Owen reconocido como el verdadero padre de la dirección de personal, fue uno de los primeros en hacer hincapié en las necesidades

---

<sup>8</sup> DAVIS, Keith y NEWSTROM, Jhon W. Comportamiento Humano en el Trabajo. Comportamiento Organizacional. Mc Graw Hill. 1991. P 282.

humanas de los trabajadores. Sé rehusó a emplear a niños, enseñó a los trabajadores los aspectos de limpieza y mejoró sus condiciones de trabajo.

“Otro autor reconocido fue Federick W. Taylor quien despertó el interés por las personas en el trabajo; señaló que así como existía la mejor maquina para un trabajador, también había mejores maneras para que las personas realizaran sus tareas, pues son ellas las que constituyen el sistema social interno de la organización”.<sup>9</sup>

Si se desea trabajar o dirigir las organizaciones, es necesario comprender su funcionamiento ya que dentro de ellas se combinan tecnología y humanidad, la tecnología es bastante problemática por si sola, pero cuando se le agregan las personas se obtiene un sistema social inmensamente complejo que desafía virtualmente toda comprensión, que sin embargo son necesarias para lograr los beneficios del progreso de la civilización. Mientras se empieza a pensar en las personas como seres humanos llenos de potencialidades se puede trabajar eficazmente con ellas.

“No existen fórmulas simples y prácticas para trabajar con las personas, ni existe una solución ideal para los problemas de la organización. Todo lo que se puede hacer es incrementar la comprensión y las capacidades existentes para elevar el nivel de calidad de las relaciones humanas en el trabajo”.<sup>10</sup>

Es así como la compañía durante muchos años ha apoyado proyectos de desarrollo humano, con el propósito de brindar herramientas pedagógicas y practicas para el fortalecimiento del individuo en su relación con el medio laboral, familiar y social, a razón de las condiciones y/o factores que se presentan en la dinámica laboral constituyéndose en un frente de intervención prioritario, ya que a menudo se presentan características como: el horario de trabajo, el volumen y las condiciones del mismo, el contenido de las tareas, la

<sup>9</sup>DAVIS, Keith y NEWSTROM Jhon W. Comportamiento Humano en el Trabajo. Comportamiento Organizacional. McGraw Hill 1991 p 8.

<sup>10</sup>Ibid.





falta de participación en decisiones sobre la forma en que deberían efectuarse estas, donde se ha demostrado una relación entre el trabajo excesivo (cuantitativamente: cuando hay mucho trabajo por hacer o cualitativamente: cuando el trabajo es muy difícil de ejecutar), trabajo rutinario y carente de estímulos, síntomas relacionados con estrés ocupacional originándose cuando el organismo sobrepasa los límites de tolerancia ocasionando problemas digestivos frecuentes, irritabilidad, falta de concentración, descenso de la autoestima y desmotivación profesional, traduciéndose todo esto en factores psicosociales que redunden en el bajo rendimiento y desinterés por el crecimiento de la productividad organizacional.

#### Área de Desarrollo del Grupo Familiar

La familia es la célula fundamental de la sociedad donde todos los miembros están unidos por lazos de afecto que forman una red de apoyo afectivo, social y económico, cuyo fin es el crecimiento, desarrollo de todos y satisfacción de necesidades básicas como alimentación, educación, vestido, etc. La construcción de esta relación afectiva, además de propiciar una vida sana y feliz, constituye el mejor factor protector contra el maltrato o cualquier tipo de violencia, sin embargo el ser humano por lo general viola las reglas de todo acto humano que consta de tres etapas: El pensamiento, el sentimiento y la acción, comprobándolo en el escenario de la cotidianidad cuando se presenta alguna diferencia pasamos del pensamiento o sentimiento a una acción inadecuada y es allí donde se da espacio a la violencia intrafamiliar, definida por la legislación colombiana como "toda acción contra la persona en el contexto familiar sea víctima de daños físicos y/o psicológicos por parte de cualquier otro miembro de la familia, originado por las diferencias de sentimientos, ideas e intereses de cada uno de los integrantes"<sup>11</sup>.

<sup>11</sup> REVISTA VIOLENCIA INTRAFAMILIAR. INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR. ICBF. Santa Fe de Bogotá. 1998

Teniendo en cuenta este concepto se puede hablar de diferentes tipos de violencia que se generan a nivel de la sociedad y que afectan directamente la estabilidad familiar, algunos pueden provenir desde su dinámica interna y algunos dependen de factores externos; es el caso de factores de tipo económico, la inseguridad ciudadana, hechos de tipo socioculturales y algunos factores de carácter laboral que inciden directamente en el comportamiento del individuo a nivel familiar; estos hechos y otros de orden interno generan comportamientos que afectan a los demás miembros que tenemos cerca como los compañeros de trabajo, vecinos y amigos y afectan de forma directa a los miembros de la familia quienes en última instancia reciben directamente las consecuencias y descargas emocionales generadas por la acumulación de tensiones y estrés, ocasionado fuertes desajustes que se expresan a través de explosiones físicas y psicológicas, traducidas en golpes, gritos, insultos, resentimientos e indiferencia, que si no se manejan y canalizan de forma apropiada distorsionan las relaciones y se proyectan socialmente causando mayores desajustes.

A partir de la Constitución Política de 1991 se inicia y se destaca de manera especial la protección de los derechos del individuo, la familia y los niños, con el fin de plantear alternativas que busquen mejorar la calidad de vida y disminuir las formas de violencia que se ejerce en todos los contextos y en particular en los hogares.

El contexto legal de la familia esta basado en la Ley 294 de 1996 y en la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos (OEA), los cuales suministran datos e instrumentos legales a las autoridades competentes para proteger a la familia y a sus integrantes, con los objetivos básicos de prevenir y remediar con medidas policivas y de protección a las víctimas de la violencia y sancionar a quienes incumplan esos mecanismos de protección.

Todo ser es sociable por naturaleza y sin lugar a duda se encuentra inmerso en un grupo familiar asumiendo un rol, ya sea de padre-madre, hijo(a), etc.; es por esto que las empresas no deben apartarse de este contexto para obtener un

rendimiento eficiente del trabajador sino por el contrario están llamadas a diseñar estrategias que apoyen el desarrollo y la formación de los miembros del grupo familiar.

VAN LEER SUCURSAL CARTAGENA entre sus programas banderas tiene establecido el Programa de Familia, el cual ha sido implementado durante varios años con el propósito de promover y rescatar valores que contribuyan a la armonía familiar y además brindar herramientas conceptuales para el manejo de situaciones presentadas en el día a día y que de forma directa o indirecta afectan el desempeño de los trabajadores impidiendo en algunos casos una ejecución adecuada de las funciones asignadas, negándoles la posibilidad de desarrollar a plenitud sus fortalezas y capacidades.

## **1.11 ESTRATEGIA METODOLÓGICA**

### **1.11.1 Conceptos de Sistematización y Propuesta Metodológica**

“La sistematización, como disciplina de conocimiento, nos enseña a ligar el trabajo de reflexión a la vida, a usar la vida misma, la experiencia, lo cotidiano como materia prima del trabajo intelectual, del pensamiento creativo. Es desarrollar el hábito de pensar en la acción, de reflexión sobre los actos, de interpretar los hechos”.<sup>12</sup>

“La reflexión crítica del profesional es el remedio al sobre-aprendizaje. Por medio de su reflexión, él puede hacer consciente y criticar sus modos tácitos de comprender, que son el resultado de la experiencia repetitiva inevitable en una práctica especializada, y así puede volver a experimentar la novedad y la incertidumbre, a permitirse sentir que confronta una situación nueva, que su

---

<sup>12</sup> CARVAJAL BURBANO, Arizaldo. Apuntes para la sistematización de experiencias. Serie documento de trabajo No 3, Universidad del Valle, Facultad de Humanidades, P 2.

cliente es una persona que no encaja perfectamente en ninguna categoría nueva"<sup>13</sup>

En todo proceso de sistematización de la experiencia se requiere de elementos y conceptos de la práctica y la realidad que permita al área de Trabajo Social nutrir su quehacer profesional. Es así como se retomó la propuesta metodológica del autor Antonio Puerta (Carvajal, p. 53,54), ya que esta cumple con las necesidades y los objetivos que se presentan durante la experiencia práctica, resumido esto en los siguientes aspectos:

- ✓ Determinación de los antecedentes de la sistematización, aquí se enmarca todos los indicadores para la formalización de ésta, tratándose aspectos como: Responsable y tiempo de la sistematización, organización e iniciativa administrativa.
- ✓ Formalización de la experiencia, se definen conceptos muy amplios, partiendo desde la elaboración del proyecto de acción, trabajando aspectos como: Nombre del proyecto, antecedentes, justificación, descripción del problema, objetivos, metas, metodología y estrategias, población beneficiaria, marco de referencia teórico conceptual, cronograma y recursos, además el análisis del contexto institucional donde se desarrollan aspectos como: Razón social, reseña histórica, perfil de la empresa, características geográficas y sociales, misión, visión, estructura organizativa, programas sociales y problemáticas atendidas, demografía organizacional. Con este adelanto se visualiza un esquema del proceso de sistematización, definiéndose el objeto de sistematización, delimitación temporal y espacial, los ejes de sistematización y objetivos de ésta.
- ✓ Diseño metodológico de la sistematización, en esta etapa se definen los antecedentes, variables e indicadores, fuentes y técnicas de registro de información, organización e interpretación de la información, recuperación

---

<sup>13</sup> SCHON, Donald A. La Diferencia entre Práctica y Rutina. Fichas de Lectura publicadas en Apuntes para el Trabajo Social

del proceso de sistematización, evaluación de la experiencia, análisis y conclusiones y por último se determina como se comunicarán los resultados, este aspecto se basará en la presentación de un informe final y para ello se utilizó la guía propuesta por el autor Arizaldo Carvajal Burbano, la cual esta sujeta a modificaciones, planteada de la siguiente forma:

## TITULO

## INTRODUCCION

### 1.SOBRE EL OBJETO DE SISTEMATIZACIÓN

#### 1.1.El Problema de Sistematización

#### 1.2.Objetivos de la Sistematización

#### 1.3.Marco de Referencia Teórico-Conceptual

#### 1.4.Estrategia Metodológica

## 2.ANÁLISIS 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.RECUPERACIÓN DE LA EXPERIENCIA

## 4.ANÁLISIS DE LA EXPERIENCIA

## 5.EVALUACIÓN DE LA EXPERIENCIA

## 6.CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

## BIBLIOGRAFIA

## ANEXOS

### 1.11.2 Fuente y Técnicas de Recolección de Información

#### 1.11.2.1 Fuentes de Información



**Información Secundaria:** El proceso se inició a través de la revisión de documentos, proyectos y programas ejecutados, analizando las ventajas y desventajas que tuvieron durante su desarrollo.

- ✓ Revisión de Documentos Académicos e Investigaciones por Internet, que sirvieron como insumos y referentes para nutrir la experiencia.
- ✓ Revisión de Documentos Técnicos, se revisó las hojas de vida, planes, programas y procedimientos de cada subproceso (Calidad, Metálicos, Pintura, Plásticos, Mantenimiento y Almacén-Despachos), con el fin de identificar el cumplimiento de normas de seguridad física y mental de los trabajadores.

**Información Primaria;** Brindada por la población beneficiaria del proyecto de acción, a través de las actividades realizadas como: Grupos de trabajo, talleres, encuentros culturales, etc.

- ✓ Las Evidencias, las cuales eran analizadas a partir del comportamiento de los trabajadores en los diferentes contextos y también a través de las estadísticas e investigaciones que se realizaban periódicamente, como: índice de accidentalidad, de ausentismo, etc.
- ✓ Asesorías Técnicas, las cuales eran recibidas por las ARP Colpatria y Liberty, encargadas de asesorar a los coordinadores del Programa de Salud Ocupacional. Estas se recibían mensualmente, con el propósito de darle a los programas un manejo continuo que permitiera la promoción de procesos sociales para el enriquecimiento de la experiencia.

#### 1.11.2.2 Técnicas de Recolección de Información

Con el propósito de tener un soporte documental aplicado para la sistematización de la experiencia, se elaboraron registros para obtener la información necesaria, los cuales se iban aplicando en la medida en que se desarrollaban las actividades, los cuales son:

**Guías de Observación**, utilizadas para identificar aspectos y comportamientos positivos y negativos de las acciones adelantadas en el proceso de intervención, la aplicación de estas parte desde el mes de Julio, luego de la primera socialización de la experiencia en el proceso de la practica profesional. Con la implementación de estas guías se pretende rescatar componentes que permitan reconstruir conceptos para la intervención del Trabajador Social en esta área de influencia.

**Encuestas Estructuradas y Semi-estructuradas**, a través de las cuales se busca conocer la percepción del usuario frente a la metodología y los procesos que se fortalecieron y/o desarrollaron con la intervención articulada de los frentes de Salud Ocupacional, Gestión Ambiental, Calidad y Desarrollo del talento Humano y del Grupo Familiar. Para obtener una información mas especifica las encuestas fueron diseñadas para cuatro tipos de informantes claves: Asesores de ARP, Miembros del comité Paritario, Esposas de empleados y Trabajadores de las diferentes áreas de la empresa.

**Archivo**, con la organización de este archivo se propone en primera instancia llevar registrado todos los documentos utilizados para la recuperación de la experiencia con el propósito que queden plasmados los avances y logros del proceso y en segunda instancia para sustentar su importancia como herramienta metodológica para la recuperación y análisis de información en la sistematización de experiencias y para la intervención desde un enfoque de gestión social.

## 2. ANÁLISIS DEL CONTEXTO

### 2.1 CONTEXTO INSTITUCIONAL

#### 2.1.1 Razón Social

VAN LEER ENVASES DE COLOMBIA S.A SUCURSAL CARTAGENA

#### 2.1.2 Logotipo de VAN LEER ENVASES DE COLOMBIA S.A.



#### 2.1.3 Reseña Histórica

El fundador de la fábrica de envases fue el Señor Bernard Van Leer de Amsterdam en el año 1919; adquirió la "Patente de Sellamiento de sus barriles" en el año 1927. Bernard Van Leer dirigió la compañía hasta el año 1958, luego de su muerte, dejó tras sí una organización altamente competitiva, nombrando como principal accionista la fundación Benard Van Leer, creada en 1949 con propósitos humanitarios, específicamente con proyectos dirigidos a la comunidad infantil desamparada desde su nacimiento hasta los 8 años de edad.



En la actualidad Van Leer existe en 43 países del mundo. En Colombia posee dos plantas de producción, ubicadas en Bogotá donde se encuentra centralizada la administración y la otra en Cartagena, además cuentan con una bodega en Medellín.

La Planta de Cartagena fue creada en 1974 cuando se inicio la producción de envases metálicos y en 1991 se expandió su proceso a la fabricación de envases plásticos.

#### **2.1.4 Perfil de la Empresa**

**VAN LEER ENVASES DE COLOMBIA S.A. SUCURSAL CARTAGENA** forma parte del **GRUPO GREIF BROS CORPORATION** y se dedica a la fabricación de envases metálicos con capacidades entre 20 y 210 litros y envases plásticos entre 20 y 30 litros principalmente a la industria agroquímica, química alimenticia y lubricantes de la zona norte y parte de la zona antioqueña.

#### **2.1.5 Características Geográficas y Sociales**

La planta de Van Leer Cartagena se encuentra ubicada en la zona Industrial de Mamonal en el Km. 9 de la costa norte Colombiana, comprendiendo un área aproximada de 10.500 m<sup>2</sup>, con una localización privilegiada para la atención del mercado y proyección de sus productos, establecida así: Limita al norte con la **ESSO COLOMBIANA**, por el sur con **MOBIL DE COLOMBIA**, por el este con la vía Mamonal y por el oeste con el muelle de la **ESSO COLOMBIANA** Planta Abastos sobre la bahía de Cartagena.

Cuenta además con recursos materiales y locativos propios como son oficinas, casino, bodegas, maquinaria, laboratorio, taller, patrones, etc.; En cuanto al

personal que la integra, actualmente cuenta con 63 empleados de los cuales 21 son trabajadores de planta y los 42 restantes se encuentran vinculados por la Bolsa de empleo ASAP ASECO LTDA. en calidad de suministrados temporales y suministrados por días, los cuales se encuentran distribuidos en seis (6) áreas de la siguiente forma:

ÁREA	PERSONAL DE PLANTA	PERSONAL TEMPORAL
Administración	10	3
Metálicos	5	6
Plásticos	1	21
Pintura	3	9
Mantenimiento	2	1
Almacén y Despachos	0	2
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>42</b>

VINCULACION	MUJERES	HOMBRES
De planta	3	18
Temporal	2	39
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>58</b>

CARGO \ VINCULACION	CARGO						TOTAL
	Gerencia	J.A.Q.	Secret.	S.Grales	Supervisor	Operario	
De planta	1	1	2	1	5	11	21
Temporal				2	1	39	42
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>50</b>	<b>63</b>

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

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

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

**OPERARIOS DE TURNOS MAQUINAS SOPLADORAS E INYECTORA:** En turnos de 12 horas, divididos en tres turnos por tres operarios. Designados así:

**TURNO A:** De 7:00 a.m. a 7:00 p.m. durante dos días continuos.

**TURNO B:** De 7:00 p.m. a 7:00 a.m. durante dos días continuos.

**TURNO C:** Descanso durante dos días continuos.

**2.1.6 Estructura Organizativa de VAN LEER ENVASES DE COLOMBIA S.A.  
Sucursal Cartagena**

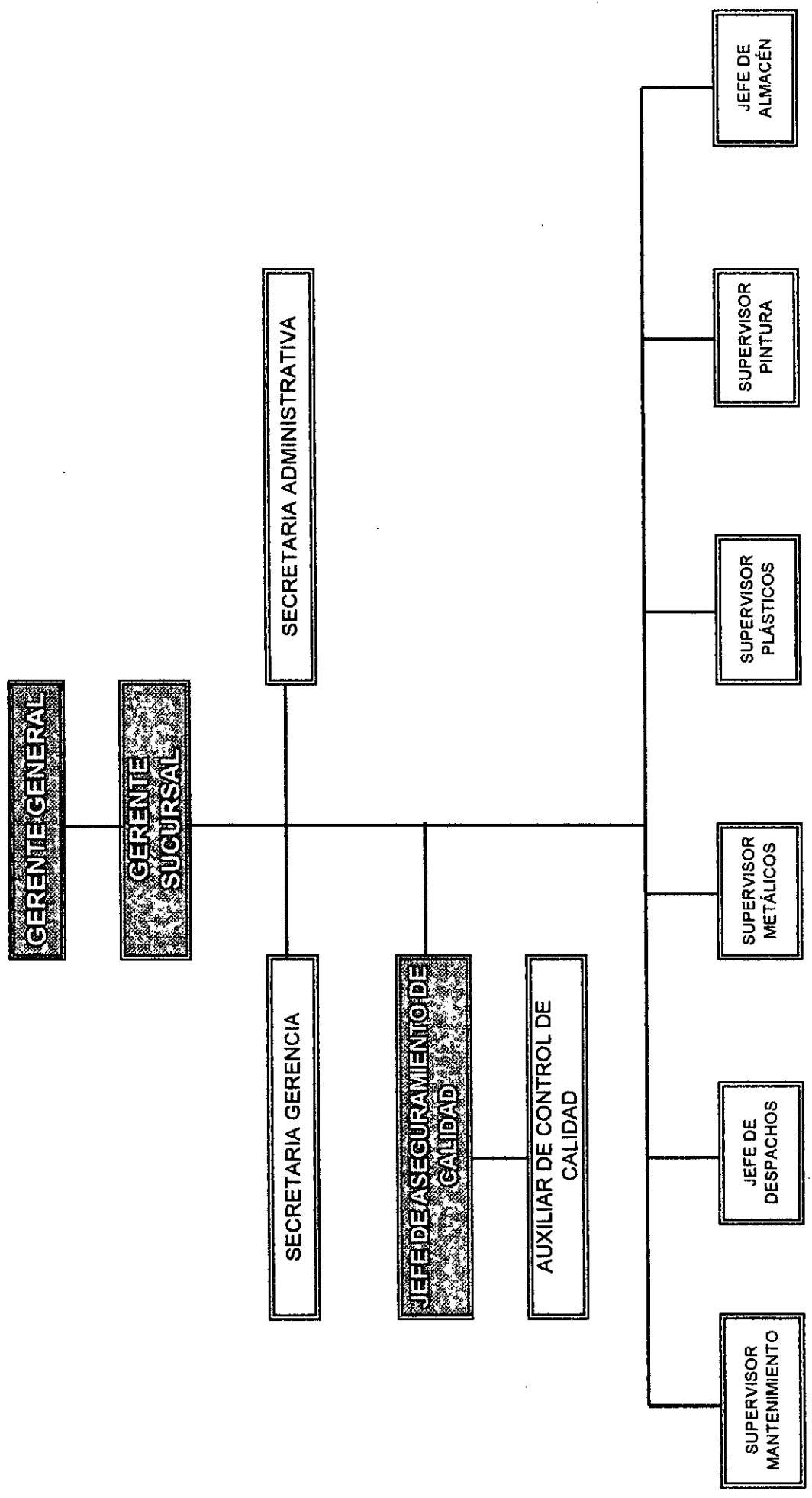
**2.1.6.1 Misión**

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




**2.1.6.2 Visión**

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

2.1.6.3 Organigrama



## 2.1.7 Programas Sociales y Problemáticas Atendidas

PROGRAMAS	PROBLEMATICAS
 <b>SALUD OCUPACIONAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⌘ Incidencia de factores de riesgos físicos y psicosociales que atentan contra la salud e integridad de los trabajadores y ocasionan graves implicaciones a nivel laboral, familiar y social.</li> </ul>
 <b>DESARROLLO HUMANO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⌘ Debilidad en los procesos empresariales como: comunicación de mandos medios a operarios, trabajo en equipo, liderazgo, apatía en la participación y autogestión de actividades.</li> <li>⌘ Aumento de factores de riesgos psicosociales como: estrés, ansiedad e incertidumbre, baja autoestima, trabajo rutinario, carga mental.</li> </ul>
 <b>GRUPO FAMILIAR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⌘ Poca participación en las actividades desarrolladas por la empresa, para lograr el bienestar integral en cada uno de los miembros del grupo.</li> <li>⌘ Manejo inadecuado a las problemáticas que se presentan diariamente en el núcleo familiar.</li> </ul>

## 2.2 PROYECTO DE INTERVENCIÓN

### CREACIÓN DEL PROGRAMA INTEGRAL DE FORMACIÓN P.I.F. PARA LA DINAMIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO DE VAN LEER ENVASES DE COLOMBIA S.A. SUCURSAL CARTAGENA - 2001.

#### 2.2.1 Presentación

*“La manera en que la organización obtenga, mantenga y retenga su talento humano, determina su éxito y su triunfo o también su fracaso”*  
*William B. Werther y Keith Davis.*

En la actualidad uno de los grandes desafíos que enfrenta la sociedad es el mejoramiento continuo de las organizaciones que la integran, trazándose cada una de ellas como objetivo primordial la optimización del desempeño y de las aportaciones del personal que hace parte de ellas, enmarcadas en normas éticas y políticas sociales que posibiliten el reconocimiento total del ser humano como fuente generadora de su propio desarrollo, por eso, no es exagerado afirmar que las personas sin lugar a dudas son el componente máspreciado de ellas.

La convocatoria del proyecto de gestión es una propuesta de acción social diseñada para promover el desarrollo integral de los empleados a través de acciones tendientes al mejoramiento continuo del desempeño y la productividad laboral, con un enfoque formativo orientado hacia la sensibilización, apropiación y manejo de problemáticas que afectan su calidad de vida, impulsándolos a que se conviertan en exploradores y gestores de su propio desarrollo.

En VAN LEER SUCURSAL CARTAGENA el Trabajador Social ha estado vinculado al área de Bienestar Socio-laboral, manejando los programas de desarrollo humano y familiar, sin embargo a partir de la actualización del estudio del Clima Organizacional se identificaron otros frentes de intervención que al trabajarlos contribuirían para el desarrollo integral de los empleados, razón por la cual se diseñó el Programa Integral de Formación P.I.F, presentado como programa piloto que busca trabajar articuladamente, además de las áreas de desarrollo humano y familiar, otras que son importantes para rescatar procesos sociales que aporten y/o fortalezcan el mejoramiento de la calidad de vida como son las áreas de Salud ocupacional, calidad y gestión ambiental.

### 2.2.2 Justificación

La mayor parte de su vida el ser humano la gasta en la actividad laboral, inmerso en su entorno de relaciones que marcan su estilo y calidad de vida, siendo entendido la mayoría de las veces como "un recurso mas", olvidándose que ese trabajador tiene la opción de relacionarse, transformarse, crecer y recrearse; en síntesis, el éxito de los planes y salud económica de toda empresa recae mayormente en el individuo, entendiendo a éste como ser *integral lleno de talento infinito con habilidades y aptitudes inexploradas*.

VAN LEER SUCURSAL CARTAGENA valorando al ser humano como talento que le da vida y salud a la empresa y conociendo las problemáticas y/o necesidades sociales identificadas a través de los resultados obtenidos en el diagnóstico y la demografía organizacional, permite la implementación del PIF para lograr la dinamización de procesos sociales en los niveles: laboral, psicosocial y familiar como alternativa para la prevención y solución de las situaciones y condiciones de riesgo que se presentan en los diferentes contextos en donde se desenvuelve el ser humano.

La propuesta busca contrarrestar las problemáticas y/o necesidades, orientando al trabajador para que sea participe en el rumbo de la empresa a partir de su participación y autogestión en la optimización de su rendimiento, desde el espacio laboral hasta el espacio familiar y psicosocial a través del fortalecimiento de herramientas conceptuales y metodológicas. En este orden de ideas, trabajar mediante el PIF implica disminuir proporcionalmente los riesgos que repercuten en la productividad empresarial, en los riesgos psicosociales y en la insatisfacción del cliente interno.

En la actualidad no se puede hablar de competitividad en las empresas si estas no generan procesos que dinamicen a los miembros que la conforman, permitiéndole a estos reconocerse como eje central de todo sistema social para que así gestione espacios y oportunidades que le permitan explotar sus potencialidades y aptitudes, planear metas y asumir retos que se sumen a la construcción de una vida digna.

### 2.2.3 Descripción del Problema

Luego de identificar las problemáticas y/o necesidades del personal de planta y temporal de VAN LEER SUCURSAL CARTAGENA mediante los resultados obtenidos en los estudios realizados, se determinó la existencia de debilidades en el medio ambiente socio-laboral, mencionando entre algunas de ellas: comunicación deficiente entre mandos medios y operarios; poca generación de espacios de participación; poco sentido de pertenencia; débil interacción para el trabajo en equipo: viéndose este ambiente aun más afectado por la incidencia de factores de riesgos psicosociales a nivel familiar e individual como la baja autoestima, el inadecuado manejo de los conflictos, el estrés y la incertidumbre en los empleados temporales por su condición laboral, que sumadas conllevan al bajo rendimiento de la mano de obra implicando pérdidas en la calidad de los productos y en general en la economía de la empresa. Por tal razón el presente proyecto además de formar y atender las



necesidades y/o problemáticas, busca promover y fortalecer el tejido empresa-empleado-familia para lograr los objetivos propuestos que conlleven al éxito de la empresa.

### 2.2.4 Población Beneficiaria

La implementación del proyecto de gestión esta dirigida a orientar y formar a 63 empleados que integran la empresa, 21 son trabajadores de planta y cumplen funciones administrativas y operativas y los 42 restantes se encuentran en calidad de temporales, los cuales son manejados como temporales fijos y temporales por días y cumplen funciones técnicas, operativas y de servicios generales. Estos empleados son suministrados por la bolsa de empleo ASAP-ASECO LTDA.

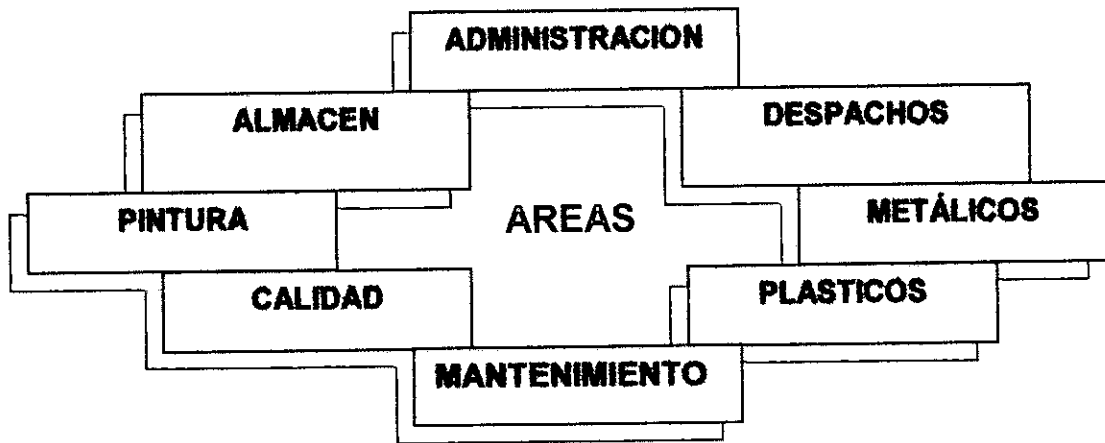


Figura 2. Distribución de áreas que conforman la Estructura Organizativa de VAN LEER SUCURSAL CARTAGENA 2001.

### 2.2.5 Impacto Social

El proyecto además de un impacto social busca generar un impacto laboral y familiar en la población beneficiaria, ya que las acciones planteadas en cada una de las areas de intervención redundan en la creación de espacios de

convivencia laboral y familiar, sentido de pertenencia (Área de Desarrollo Humano), disminución en la incidencia de factores de riesgo psicosociales (Área de Salud Ocupacional), consecución de los objetivos empresariales (Área de Calidad y Área de Gestión Ambiental), las cuales en su conjunto guiarán la proyección de VAN LEER en el mercado nacional e internacional.

### 2.2.6 Metodología

El proyecto abarca una metodología participativa que busca proporcionar herramientas para construir conceptos referenciales sobre temáticas indispensables que permitan la sensibilización de los empleados sobre su papel protagónico en la ejecución de las actividades programadas, visualizándolos como autogestores de su propio desarrollo.

El PIF se basa en proyectos enmarcados en las áreas de: Salud Ocupacional, Calidad, Gestión Ambiental, Desarrollo del Talento Humano y Grupo Familiar con una duración de 10 meses, a partir del mes de abril del 2001.

Para lograr el éxito del presente proyecto se estableció un proceso metodológico fundamentado en seis etapas que facilitaran el seguimiento de las actividades.

**📖 Sensibilización:** Etapa en la que se propone la creación de un proyecto que de respuesta a las necesidades y/o problemáticas a partir de la aplicación de instrumentos que manifiesten el sentir de los trabajadores y las alternativas de solución que propone para mejorar las condiciones y calidad de vida.

- 📖 **Promoción y Divulgación:** En esta etapa se dará a conocer el diseño del proyecto a toda la población beneficiaria a través de publicaciones, diálogos grupales y reuniones.
  
- 📖 **Programación y Coordinación:** En esta etapa se concerta con los responsables y financiadores del proyecto acerca de los compromisos de cada una de las partes y se plantea la metodología utilizada, además se dará a conocer el cronograma de actividades y se harán las modificaciones respectivas.
  
- 📖 **Motivación:** Esta etapa se desarrollará de forma permanente a través de estrategias dinámicas, recreativas, culturales, deportivas, creativas y formativas.
  
- 📖 **Ejecución:** Etapa en la que se llevará a cabo la operacionalización de los proyectos mediante las actividades programadas y la gestión de recursos necesarios para tales fines.
  
- 📖 **Evaluación:** El proyecto se evaluará bajo la metodología del modelo CIPP considerado como el mas apropiado para la evaluación de procesos formativos que valora y cualifica elementos fundamentales para la interpretación del actuar humano desde a realidad como: el contexto, los insumos, los procesos y productos.

### 2.2.7 Marco de Referencia Teórico Conceptual

*"Si usted penetra en lo profundo de mi problema, se encontrará allí con gente".  
J. Watson Wilson.*

Una empresa es un sistema social organizado donde todas sus acciones se dirigen al logro de objetivos comunes como son los de prestar de manera eficiente y eficaz el bien y/o servicio que el mercado requiere y promover al interior de la empresa el bienestar y desarrollo integral del talento humano que la conforma.

El desarrollo del talento humano se enmarca en la dimensión de lo social, ya que ésta constituye la esencia de las relaciones que se dan al interior de la organización, concibiendo al talento como toda capacidad o habilidad artística, intelectual, mental o física que hace del individuo un ser especial y único en todo el universo, desde una perspectiva que le permita a ese potencial humano explotarse con el propósito de alcanzar el éxito, prestigio y reconocimiento.

Con frecuencia a través de estudios encontramos que los principales factores de riesgos psicosociales en el área laboral son: la poca participación para la toma de decisiones, el volumen y las condiciones de trabajo, el estrés laboral y sus síntomas, la poca generación de estímulos e incentivos; traduciéndose en problemas que conllevan al desinterés, poco sentido de pertenencia y poca valoración e insatisfacción que tiene el cliente interno de sí mismo; es entonces cuando se considera que solo en la medida en que el ser humano gestione su desarrollo integral se desplegaran todas las oportunidades y espacios participativos en los que de forma organizada canalizará su energía y su proyección con el entorno, en síntesis, es poder conformar una red empleado-empresa-comunidad cuyo objetivo central sea la potencialización y dinamización de procesos, fortalezas y compromisos con el medio socio-laboral.

Como se ha planteado anteriormente el objetivo primordial del proyecto es promover el desarrollo integral del talento humano, para tal fin la empresa debe asumir y cumplir con las disposiciones legales establecidas por el Ministerio de Salud y de Trabajo y de Seguridad Social, tales como la Ley 9 de enero de 1979, el decreto 614 de marzo de 1984, la resolución 1016 de 1989, la Ley 100 de 1993 y sus decretos reglamentarios y el Código Sustantivo de Trabajo,

orientado a cubrir la gestión de acciones técnico preventivas relacionadas con los riesgos, enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, la búsqueda del bienestar físico y la conservación de la salud integral de los trabajadores.

El bienestar integral es un estado que alcanza y experimenta el individuo al satisfacer sus necesidades de un modo compatible con la dignidad humana de tal manera que pueda lograr un crecimiento que trascienda al contexto cultural, familiar, político y económico; tarea que debe ser liderada ante la organización por el área de Bienestar Socio-laboral cuya función es de servir de soporte y apoyo dentro de la dinámica empresarial, contribuyendo al fortalecimiento de un ambiente que redunde a favor de la productividad, calidad y competitividad.

El Trabajador Social involucrado en el área laboral esta atravesando por un proceso de reconstrucción de su ejercicio profesional a partir de la realidad, fundamentando el quehacer en el fortalecimiento del talento humano introduciéndose en nuevos escenarios sobre los cuales aplica conceptos teóricos y metodológicos a procesos sociales generados a partir de su intervención.

Hoy día el interés del Trabajador Social al introducirse en la dinámica organizacional debe dirigir sus acciones al logro de los objetivos de la empresa con el propósito de dar respuesta a las necesidades y/o problemáticas manifestadas desde todas las esferas donde se desenvuelve el ser humano en la empresa.

El proyecto de intervención esta basado en el diseño de un programa que intenta operacionalizar estrategias mediante la implementación de proyectos en las areas de: Salud ocupacional, calidad, gestión ambiental, desarrollo del talento humano y fortalecimiento del grupo familiar.



**2.2.8 Creación del Programa Integral de Formación para la Dinamización del Talento Humano en VAN LEER ENVASES DE COLOMBIA S.A. Sucursal Cartagena-2001**

**2.2.8.1 Proyecto del Área de Salud Ocupacional  
FORTALECIMIENTO DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL  
IMPLEMENTADO EN VAN LEER ENVASES DE COLOMBIA S.A.  
SUCURSAL CARTAGENA-2001.**

**INTRODUCCION**

Mejorar las condiciones de vida y salud física y mental de la población trabajadora constituye una de las principales preocupaciones de la compañía y de las aseguradoras de riesgos profesionales, por lo anterior se considero como prioridad intervenir en la prevención de riesgos profesionales planteando la necesidad de abordar el contexto laborar como un conjunto de elementos en interacción que constituyen un sistema de tres factores: Individuo (Fuerza de trabajo), tareas ejecutadas (Operaciones, maquinaria y materia prima) y el ambiente de trabajo (relaciones, comunicación, etc.); esta multicausalidad amplía las acciones que se van a desarrollar en forma integral, para lo cual se plantea como estrategia esencial el fortalecimiento del Programa de Salud Ocupacional a través de la apropiación y el manejo de conceptos que permitan dar estricto cumplimiento a las normas contempladas en las resoluciones 1016 de 1984, 2013 de 1986 y los decretos 614 de 19984 y 1295 de 1994.

Quando una empresa define claramente las políticas en Salud Ocupacional, asume un compromiso con un estilo de trabajo, en el cual tiene cabida la seguridad, el bienestar de los trabajadores. Todo unido para alcanzar una mayor productividad con calidad.

Es así como el talento humano de toda empresa debe estar convencido de los beneficios de la Salud Ocupacional y así su apropiación se dará en toda la organización. La calidad de un Programa de Salud Ocupacional está centrada en la calidad de las políticas establecidas en la empresa, lo que a su vez se traducirá en excelentes programas de ejecución con claras metas a alcanzar y actividades finales de gran impacto en la producción y el bienestar de los trabajadores.

Es por esto la importancia de establecer algunos conceptos relacionados al Programa de Salud Ocupacional, definidos a continuación:

- 📖 **Salud Ocupacional:** Es el conjunto de normas técnicas interdisciplinarias dirigidas a prevenir, mantener y reparar la salud integral de las personas durante su vida laboral activa.
- 📖 **Programa de Salud Ocupacional:** Es la organización sistemática de todas las acciones que deben ejecutar las empresas para la promoción, prevención y mantenimiento de la salud de los trabajadores, el cuidado del ambiente laboral y el mejoramiento de la productividad.
- 📖 **Medicina Preventiva y del Trabajo:** Es la disciplina encargada de la detección precoz de los factores de riesgos que puedan agredir la salud de los trabajadores.
- 📖 **Higiene y Seguridad Industrial:** Es el conjunto de actividades destinadas a la identificación, reconocimiento, evaluación y control de los factores ambientales que se originen en los lugares de trabajo y que puedan afectar la salud de los trabajadores.
- 📖 **Panorama de Factores de Riesgo: (Diagnostico de condiciones de trabajo)**  
Es un proceso sistemático de identificar, localizar y valorar los factores de riesgos o peligros potenciales o latentes en los lugares de trabajo y que se

pueden actualizar periódicamente, que a la vez permite diseñar medidas de intervención preventiva-correctivas.

☐ Factores de Riesgo: Es toda condición o situación de peligro latente que al menor descuido, puede provocar una lesión y/o daño material. Los factores de riesgos en el ambiente laboral se pueden clasificar en factores de riesgo de seguridad y factores de riesgo de higiene.

✓ Factores de Riesgo de Seguridad:

1. Mecánicos (Herramientas defectuosas, maquinaria sin protección y en mal estado)
2. Eléctricos (Electricidad dinámica y estática, contacto directo o indirecto)
3. Locativos (Poca señalización, falta de orden y aseo, almacenamiento inadecuado)
4. Físico-Químicos (Incendios, explosiones)

✓ Factores de Riesgos de Higiene:

1. Físicos (Ruidos, iluminación, vibración, temperaturas extremas, presiones anormales)
2. Químicos (Polvos, gases y vapores, líquidos, sólidos)
3. Biológicos (Virus, hongos, bacterias)
4. Ergonómicos (Posturas inadecuadas, sobrepeso, distribución del espacio, etc.)
5. Psicosociales (Contenido de tareas, relaciones humanas, organización del tiempo de trabajo, gestión de personal)

☐ Comité Paritario: Es un organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de salud ocupacional dentro de la empresa y no se ocupa por lo tanto de tramitar asuntos referentes a la relación contractual-laboral propiamente dicha, los problemas de personal, disciplinarios o sindicales, se ventilan en otros organismos y están sujetos a reglamentación distinta (Art. 10 Resolución 2013/86).



☐ **Accidente de Trabajo:** Es 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 (Art. 9 Decreto 1295/94).

☐ **Enfermedad Profesional:** Es 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. (Art. 11 Decreto 1295/94).

☐ **Decreto 0614/84 -** Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de salud ocupacional en el país. Art. 28 Programas de salud ocupacional en las empresas, estos se sujetaran en su organización y funcionamiento a los siguientes requisitos mínimos:

- a. El programa será de carácter permanente.
- b. El programa estará constituido por cuatro elementos básicos:
  1. Actividades del subprograma de medicina preventiva
  2. Actividades del subprograma de medicina del trabajo
  3. Actividades del subprograma de higiene y seguridad industrial
  4. Funcionamiento del comité paritario
- c. Las actividades de medicina preventiva y medicina del trabajo e higiene y seguridad industrial, serán programadas y desarrolladas en forma integral.
- d. Su contenido y recursos deberán estar en directa relación con el riesgo potencial y con el número de trabajadores en los lugares de trabajo.
- e. La organización y funcionamiento se harán conforme a las reglamentaciones que expidan los Ministerios de Salud y de Trabajo y Seguridad Social.

## **OBJETIVOS**

- ✓ Fomentar y mantener el mas elevado nivel de bienestar fisico, mental y social de los trabajadores, a través de acciones que respondan a la promoción, prevención, educación y control de riesgos que perjudiquen la salud y bienestar de los miembros de la compañía.
- ✓ Prevenir todo daño a la salud de los trabajadores resultante de la exposición a factores de riesgos fisicos, químicos, biológicos y otros que perjudiquen su desempeño dentro de la organización.

## **ACTIVIDADES DEL COMITÉ PARITARIO**

- ✓ Reuniones mensuales de COPASO (Ver anexo F)
- ✓ Asesorías para miembros de COPASO y coordinadores del programa de salud ocupacional
- ✓ Evaluación y análisis de inspección de seguridad
- ✓ Análisis, investigación y diligenciamiento de accidentes de trabajo (Ver anexo N)

## **ACTIVIDADES DEL SUBPROGRAMA DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO**

- ✓ Coordinación de entrada y salida de medicamentos del botiquín (Ver anexo P).
- ✓ Desarrollo de charlas sobre factores de riesgos.
- ✓ Inducción y capacitación sobre normas de trabajo seguro (Ver anexo I).

- ✓ Gestión de exámenes médicos de ingreso, periódicos, clínicos, paraclínicos y de retiro.
- ✓ Realización de jornadas de salud (aplicación de vacunas contra tétano; antigripal; exámenes ocupacionales: audiometrías, visiometrías, espirometrías; exámenes generales: toma de presión, talla, peso y consulta medica).

## **ACTIVIDADES DEL SUBPROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL**

- ✓ Actualización de panorama de riesgos (Ver anexo Q)
- ✓ Realización de inspección de seguridad (Ver anexo K)
- ✓ Coordinación de señalización y demarcación de areas de trabajo
- ✓ Ejecución del Programa SOL (Ver anexo Ñ)
- ✓ Presentación de videos de higiene y seguridad industrial
- ✓ Desarrollo de talleres formativos
- ✓ Realización de concursos de participación y creatividad
- ✓ Gestión para conformación de brigadas contra incendio y primeros auxilios (Ver anexo G).

### **2.2.8.2 Proyecto del Área de Familia**

**FORTALECIMIENTO DEL GRUPO FAMILIAR DE LOS EMPLEADOS QUE INTEGRAN A VAN LEER ENVASES DE COLOMBIA S.A. SUCURSAL CARTAGENA, A TRAVÉS DE LA ATENCIÓN, ORIENTACION E INTEGRACION DEL EMPLEADO Y SU FAMILIA 2001.**



## **INTRODUCCION**

Los resultados obtenidos en las investigaciones realizadas generaron un marcado interés por comprender los procesos intrafamiliares ya que se constituyen en factores psicosociales que inciden en el rendimiento y comportamiento de los trabajadores.

A partir de la demografía organizacional y las características socio-económicas se identificó problemáticas y/o necesidades que debilitan el núcleo familiar, ocasionando deficiencia en la comunicación, inadecuado manejo de conflicto, inadecuado manejo de autoridad para la toma de decisiones, dificultad del funcionamiento de las necesidades básicas, sobre todo la recreación la cual esta ubicada en un segundo plano, impidiendo que la familia compartan en espacios de esparcimientos y convivencia, es así como todas estas situaciones trataran de ser mejoradas con la implementación del presente proyecto favoreciendo de igual forma a la empresa ya que se contribuye a la disminución de los problemas que llevan los trabajadores a su lugar de trabajo.

## **OBJETIVOS**

- ✓ Generar espacios para el fomento del desarrollo e integración del grupo familiar de los empleados para la sana convivencia y su proyección a la sociedad, a través de la atención oportuna contribuyendo al mejoramiento de las condiciones y la calidad de vida.
  
- ✓ Propiciar espacios formativos en el grupo familiar que redunden en beneficios de la dinámica familiar a través de espacios de reflexión y aportes conceptuales.

- ✓ Brindar asesorías a las familias y/o empleados para la búsqueda de soluciones a situaciones problemas presentados en su cotidianidad, a través de herramientas teórico conceptuales y seguimiento de tareas propuestas.

## ACTIVIDADES

- ✓ Realización de talleres, charlas, vídeo-foros con enfoque formativo.
- ✓ Conferencias de planificación familiar y manejo de la sexualidad.
- ✓ Atención y análisis de casos individual y familiar (Ver anexo J)
- ✓ Desarrollo de campañas en salud.
- ✓ Divulgación y tratamiento de temáticas familiares a través de publicación de boletines y folletos (Ver anexo R)

### 2.2.8.3 Proyecto del Área de Calidad CONFORMACION Y FUNCIONAMIENTO DE COMITÉS DE SUBPROCESOS PARA EL MEJORAMIENTO CONTINUO DE LA CALIDAD EN VAN LEER CARTAGENA-2001

## INTRODUCCION

La compañía durante varios años ha manejado el comité de calidad, integrado por el gerente sucursal, la jefe de aseguramiento de calidad y los jefes de áreas, sin embargo, luego de las sugerencias recibidas por el ICONTEC en las auditorias realizadas para la certificación de la NORMA ISO 9000 se estudio la propuesta de involucrar a los empleados en el proceso de mejoramiento continuo de la calidad, teniendo en cuenta que son ellos quienes que conocen directamente la dinámica de la productividad. Por tal razón se ha establecido la creación de comités de calidad por subprocesos.



Estos comités son grupos conformados voluntariamente y que la empresa se compromete en brindar capacitación en técnicas estadísticas y manejo de fichas, registros y planillas que se emplearan en las reuniones a fin de utilizarlas como los medios necesarios para plantear las posibles soluciones, de tal manera que la dirección las evalúe y las ponga en prácticas en pro de aumentar la productividad y las condiciones de trabajo con el propósito de desarrollar acciones que permitan mejorar la calidad de los procesos laborales y el sentido de pertenencia hacia las funciones y los objetivos de la compañía.

Se ha planteado el presente proyecto orientado a promover al creatividad e iniciativa de los trabajadores en la generación de aportes, ideas y propuestas para la toma de acciones preventivo-correctivas, logrando de esta forma un reconocimiento y valor para el fortalecimiento de la dinámica organizacional entre el trabajador y la empresa otorgándole responsabilidades como veedor de su desempeño y abriendo espacios de autonomía y liderazgo en cada subproceso.

## **OBJETIVOS**

- ✓ Promover en los empleados la generación de valores corporativos que contribuyan al mejoramiento continuo de los procesos de calidad y de las relaciones humanas en el interior de la empresa.
  
- ✓ Desarrollar acciones que fomenten el sentido de pertenencia a partir de la participación y apropiación de los procesos para el mejoramiento de la productividad.

## **ACTIVIDADES**

- ✓ Promoción y divulgación del proyecto en las diferentes áreas de trabajo, a través de afiches, folletos y fichas de inscripción
- ✓ Conformación de comité de calidad por subprocesos
- ✓ Capacitación y entrenamiento de acuerdo a la necesidad identificada
- ✓ Realización de reuniones para la identificación de no conformidades y toma de acciones preventivas-correctivas (Ver anexo L)
- ✓ Publicación de resultados de las reuniones y tareas asignadas
- ✓ Elaboración de fichas, registros y planillas

### **2.2.8.4 Proyecto del Área de Gestión Ambiental**

#### **MANEJO DE RESIDUOS SÓLIDOS COMO MEDIDA PREVENTIVA PARA LA SEGURIDAD Y PRESERVACION DEL MEDIO AMBIENTE EN VAN LEER CARTAGENA-2001**

## **INTRODUCCION**

El proyecto se encuentra basado en la política de calidad y la política de seguridad industrial de la compañía a nivel mundial la cual expresa que todos los accidentes pueden ser prevenidos si se cuenta con la cooperación y el compromiso del personal de la organización, además la empresa tiene establecido en su plan de manejo ambiental acciones encaminadas al manejo de aguas residuales que son manejadas directamente por la administración, y acciones encaminadas al manejo de residuos sólidos generados en las diferentes actividades de la planta: Papel, plástico, cartón y material no reciclable; sin embargo el objetivo no se estaba cumpliendo manifestándose en factores determinantes como la descoordinación de labores, poca estimulación en los empleados e intolerancia en las condiciones de trabajo.

Es así como se ha propuesto darle un rumbo práctico a las actividades de orden y limpieza estableciéndose la siguiente metodología:

✓ Identificación, Clasificación y Separación en la Fuente: Para esto la compañía ha destinado 20 tambores aproximadamente de capacidad de 55 galones, para la recolección de los residuos distribuidos de la siguiente forma:

- Tambores color crema: Material no reciclable
- Tambores color azul: Desechos plásticos y material de barredura
- Tambores de color rojo: Estibas, madera y Wippes
- Tambores de color verde: Cartón, plásticos
- Tambores color gris: Papelería de oficina

Ubicados estratégicamente en cada área de la planta de tal forma que facilite su uso.

✓ Recolección, Manejo y Almacenamiento: El jefe de aseguramiento de calidad, el supervisor de pintura y la Trabajadora Social, son los encargados de efectuar las revisiones para garantizar el cumplimiento de las actividades establecidas.

## **OBJETIVOS**

- ✓ Fortalecer las bases sólidas para la prevención y preservación de un medio ambiente favorable y seguro que garantice la salud física y mental de los trabajadores
- ✓ Sensibilizar a los trabajadores sobre su papel protagónico en la generación de condiciones de trabajo seguras e higiénicas a través de su participación en las actividades desarrolladas.



- ✓ Minimizar el impacto causados por los residuos sólidos a través de acciones que aporten a la organización del sitio de trabajo y embellecimiento de la planta.

## **ACTIVIDADES**

- ✓ Reuniones para la sensibilización del personal frente a la problemática.
- ✓ Inspecciones de seguimiento al uso adecuado de canecas
- ✓ Publicación de afiches y mensajes
- ✓ Realización del concurso: "Afiche ecológico infantil, categoría I y II"
- ✓ Desarrollo de charlas a cargo de la entidad Ciudad Limpia
- ✓ Gestión de avisos de seguridad e higiene

### **2.2.8.5 Proyectos del Área de Desarrollo del Talento Humano**

#### **2.2.8.5.1 MEJORAMIENTO DE FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES QUE INCIDEN EN EL RENDIMIENTO DE LOS EMPLEADOS DE VAN LEER CARTAGENA-2001**

## **INTRODUCCION**

La incidencia de factores psicosociales intra y extra laborales son definidos como el conjunto de aspectos negativos que pueden afectar la salud física y mental de los trabajadores, conduciéndolos al desgaste, a la agresividad, a la somatización de enfermedades, etc. estas problemáticas se encuentran latentes en la empresa, por tanto se debe dar cabida a estrategias que permitan atacarlos permanentemente en pro de la salud de la empresa.

El proyecto surge de la necesidad eminente del mejoramiento de las condiciones y calidad del clima laboral a partir de las capacidades y potencialidades del ser humano, trabajando componentes como: comunicación; trabajo en equipo, entre otros, que contribuyen al crecimiento individual y por ende laboral.

## **OBJETIVOS**

- ✓ Identificar los factores de riesgos psicosociales que tienen mayor incidencia en la población trabajadora para establecer estrategias de acción que puedan minimizarlo.
- ✓ Propiciar espacios comunicacionales que permitan el planteamiento de ideas para disminuir la incidencia de los factores.

## **ACTIVIDADES**

- ✓ Realización de visitas de observación a puestos de trabajo
- ✓ Aplicación de encuestas (Ver anexo H)
- ✓ Caracterización institucional
- ✓ Actualización de las hojas de vida (Ver anexo C)
- ✓ Demografía organizacional
- ✓ Actualización del diagnóstico organizacional
- ✓ Desarrollo de talleres y charlas
- ✓ Emisión de temáticas motivacionales a través del boletín (Ver anexo R)
- ✓ Publicación de carteleras y afiches

## **2.2.8.5.2 CONSTITUCIÓN DE LA RED DE APOYO INTERINSTITUCIONAL PARA LA GESTIÓN SOCIAL INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO EN VAN LEER SUCURSAL CARTAGENA-2001**

### **INTRODUCCION**

El ser humano durante su evolución ha superado etapas de aislamiento, las cuales le han permitido construir diferentes tipos de relaciones, ningún ser humano podrá saber cuanto puede recibir sino se relaciona con otro; teniendo en cuenta que a pesar de estar inmerso en un contexto laboral el trabajador también necesita desenvolverse en otros contextos.

VAN LEER SUCURSAL CARTAGENA cuenta con la mano de obra del personal suministrado por la Bolsa de Empleo ASAP ASECO LTDA. con quien se ha planteado el diseño del presente proyecto para la coordinación y gestión de acciones que promuevan el bienestar laboral y social en los niveles, para el beneficio de los trabajadores y sus familias.

### **OBJETIVOS**

- ✓ Coordinar con ASAP ASECO a través del área de Trabajo Social los servicios sociales y laborales requeridos por los empleados suministrados para obtener un beneficio integral.
- ✓ Gestionar el apoyo interinstitucional en cuanto a la consecución de recursos financieros, logísticos y humanos para la puesta en marcha de proyectos sociales.

## **ACTIVIDADES**

- ✓ Reuniones interdisciplinarias entre VAN LEER (Jefe de Aseguramiento de Calidad y Trabajadora Social) y ASAP ASECO (Gerente, Jefe de Recursos Humanos y Psicóloga)
- ✓ Visitas de seguimiento por parte de ASAP ASECO LTDA.
- ✓ Programación de actividades formativas, educativas, de inducción y de entrenamiento (Talleres, aplicación de test y evaluación de desempeño)
- ✓ Gestión y entrega de dotación de uniformes
- ✓ Coordinación de apoyo y financiación de actividades culturales, deportivas y sociales.
- ✓ Atención al trabajador para la solicitud y tramite de vacaciones, licencias, permisos, cesantías, citas medicas, afiliación a Seguro Social, ARP y Seguro Funerario.

### **2.2.8.5.3 EL TALENTO HUMANO DE VAN LEER DINAMIZANDO PROCESOS DE DESARROLLO. CARTAGENA-2001**

#### **INTRODUCCION**

Toda organización como sistema social esta integrada por personas quienes a su vez constituyen un universo multidimensional en el cual elabora y construye un sin fin de relaciones, compromisos y responsabilidades.

El desarrollo humano es el punto de apoyo de toda empresa para la proyección al mercado, por esta razón la presente propuesta se enmarca en el desarrollo y formación del talento humano a partir de la generación de procesos como la integración, cooperación, trabajo en equipo, solidaridad, administración del

tiempo libre, entre otros que se pueden fortalecer con la realización de actividades que logren el bienestar integral del individuo y de la organización.

El proyecto se basa en la intervención de cuatro esferas:

- ☐ **Formativa:** La formación del personal en todos los niveles es la política social en VAN LEER y esta definida dentro de los principios de la empresa como "buscar el desarrollo personal mediante acciones de entrenamiento enmarcado como parte de desarrollo individual y la capacitación enmarcado como parte de desarrollo social".
- ☐ **Participativa:** Este proceso debe partir desde la gerencia y visualizado como el primer mecanismo para lograr el cumplimiento de los valores corporativos para el fortalecimiento de la dinámica organizacional.
- ☐ **Socio-cultural:** A partir de esta se busca estimular y promover las capacidades y actitudes artística de los trabajadores en las diferentes actividades desarrolladas.
- ☐ **Recreativa:** Con al intervención de esta esfera se busca fomentar el desarrollo de actividades recreativas y deportivas que promuevan el sano esparcimiento, el fortalecimiento de relaciones interpersonales, la sana competencia y el aprovechamiento del tiempo libre.

## OBJETIVOS

- ✓ Fortalecer el desarrollo de actividades formativas, recreativas y deportivas que promuevan el sano esparcimiento, el aprovechamiento del tiempo libre y la sana competencia.



- ✓ Estimular al empleado a participar en las actividades grupales e individuales reconociendo y valorando sus fortalezas y las del grupo con que interactúa, de manera que se logre un mayor equilibrio en el manejo de las relaciones interpersonales y laborales.

## **ACTIVIDADES**

- ✓ Celebración de fechas especiales
- ✓ Desarrollo de campeonatos deportivos (Domino y voleibol)
- ✓ Edición de boletines (Ver anexo R y X)
- ✓ Actualización de cartelera informativa NOTI-VANLEER
- ✓ Elaboración de afiches de cumpleaños, mensajes motivacionales, folletos, etc.
- ✓ Desarrollo de talleres, charlas grupos de trabajo y vídeo foros (Ver anexo T y W)
- ✓ Realización de concursos (Ver anexo S)
- ✓ Celebración del mes de salud ocupacional , calidad y gestión ambiental (Ver anexo V)

### **2.2.9 Recursos**

Para la puesta en marcha del presente proyecto se hace necesario la gestión de recursos logísticos, locativos, humanos, económicos e institucionales. Su duración estará trazada desde el mes de Abril del 2001 hasta el mes de Febrero del 2002.

#### **☐ Recursos Logísticos:**

- ✓ Computador-Impresora y tintas
- ✓ VHS – T.V.

- ✓ Escritorio – Sillas
- ✓ Archivador
- ✓ Fotocopiadora
- ✓ Papelografo
- ✓ Retroproyector
- ✓ Diskettes
- ✓ Todo en papelería y material de oficina
- ✓ Cámara Fotográfica

#### **📖 Recursos Locativos:**

- ✓ Oficina
- ✓ Sala de Capacitación
- ✓ Patio para actividades culturales

#### **📖 Recursos Económicos:**

- ✓ Presupuesto para cada actividad programada en los diferentes proyectos:
  1. Actividades Familiares
  2. Actividades Socio-laborales
  3. Actividades Deportivas
  4. Actividades Culturales
- ✓ Bonificación Trimestral por servicio de Trabajo Social
- ✓ Bonificación Navideña por servicio de Trabajo Social

#### **📖 Recurso Interinstitucional:**

Este recurso es gestionado a través de las entidades que apoyan y brindan sus servicios sociales, médicos y ocupacionales, como son:

- ✓ ASAP ASECO LTDA
- ✓ ARP COLPATRIA
- ✓ ARP LIBERTY
- ✓ ISS CAA Mamonal
- ✓ Humana Vivir
- ✓ Universidad de Cartagena
- ✓ Universidad Tecnológica de Bolívar

- ✓ Fundación Mamonal

#### **☐ Talento Humano:**

La ejecución del PIF estará a cargo del Trabajador Social en Formación con una disposición de tiempo completo en jornada laboral, además se contará con el apoyo de otras disciplinas como:

- ✓ Ingeniera Industrial (Jefe de Aseguramiento de Calidad) quien coordinara todas las actividades y apoyará el proyecto de calidad.
- ✓ Asesores asignados por la ARP Colpatria (Ingeniera Industrial, Psicóloga y Enfermera) para prestar sus servicios en el Programa de Salud Ocupacional de acuerdo a la actividad programada.
- ✓ Equipo Interdisciplinario del ISS CAA Mamonal integrado por: Trabajadora Social, Medico, Odontólogo, Enfermeras, quienes apoyaran en las actividades de acuerdo a su objetivo.
- ✓ Equipo Interdisciplinario (Asesores de EPS y ARP) asignado por la Bolsa de empleo ASAP ASECO (Gerente, Jefe de Recurso Humano y Psicologa) para prestar los servicios necesarios al personal que suministra a la compañía.
- ✓ Asesor de CARDIQUE encargado de realizar seguimiento y evaluación del Programa de Gestión Ambiental.



VAN LEER ENVASES DE COLOMBIA S.A. SUCURSAL CARTAGENA																		
2.2.10. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES - AÑO 2001																		
PROGRAMA INTEGRAL DE FORMACION																		
ACTIVIDAD	RESPONSABLES	HORA	MES															
			MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB				
CREACION DEL PROGRAMA INTEGRAL DE FORMACION PARA LA DINAMIZACION DEL TALENTO HUMANO DE VAN LEER CARTAGENA	J.A.Q.-T.S.	2:30	29		29													
PROYECTO AREA DE SALUD OCUPACIONAL																		
FORTALECIMIENTO DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL IMPLEMENTADO EN VAN LEER SUCURSAL CARTAGENA																		
Seguimiento al Cronograma del Programa de S.O.	A.R.P.-T.S.-J.A.Q.	2:30			14						20							10
BASES LEGALES EN S.O.																		
Asesoría Reunión Comité Paritario	A.R.P.-COPASO-T.S.-J.A.Q.	9:00																
Reuniones COPASO.	COPASO-T.S.-J.A.Q.	2:00																
SUBPROGRAMA DE MEDICINA PREVENTIVA																		
Capacitación Uso Correcto del Botiquín	A.R.P.-T.S.	9:00							8									
SUBPROGRAMA DE MEDICINA DEL TRABAJO																		
Mes de la Protección Contra el Ruido (Capacitación en Protección Auditiva)	A.R.P.- T.S.	9:00									11							
Mes del Control de Riesgo Químico (Capacitación Uso Adecuado de Guantes y Respiradores)	A.R.P.-T.S.	9:00										30						
Mes de Control de Riesgo Ergonómico (Capacitación Cuidado de Espalda)	A.R.P.-T.S.	9:00											26					
Mes del Control del Estrés por Calor	A.R.P.-T.S.	9:00												26				











ACTIVIDAD	RESPONSABLES	HORA	MES																	
			MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB						
Norma ISO 9000/2000	J.A.Q.-T.S.																			
Manejo Maquina de Screen (Plástico)	Operario-J.A.Q.-T.S.	1:00-2:00				30														
Cursos Editores ISO 9000	Editor-J.A.Q.-T.S.					31														
Manejo de Instrumentos de Medición, Toma de Medidas	C.Q.-J.A.Q.-T.S.																			
Cartas de Control de Procesos	J.A.Q.-T.S.																			
Operación Jet Pinter (Plástico)	J.A.Q.-T.S.					✓														
<b>PROYECTO/AREA DE FAMILIA</b>																				
<b>FORTALECIMIENTO DEL GRUPO FAMILIAR DE LOS EMPLEADOS DE VAN LEER SUCURSAL CARTAGENA, A TRAVES DE LA ATENCION, ORIENTACION E INTEGRACION DEL EMPLEADO Y SU FAMILIA-2001</b>																				
Concertación del Cronograma Semestral	I.S.S.-J.A.Q.-T.S.	9:00			22														21	
Campaña Promoción del Buen Trato (Charla y Vacunación Simbólica contra el maltrato)	I.S.S.-T.S.	8:00				2				18										
Campaña de Vacunación DPT, TRIPLE VIRAL, HEPATITIS, HEPATITIS B, MERINGITIS, TOXOIDE TETANICO (de 0 a 5 años). TRIPLE VIRAL (10 años)	I.S.S.-T.S.	9:00				2				18										
Campaña de Higiene Oral (Charla, Limpieza y Coordinación de Citas Odontológicas)	I.S.S.-T.S.	8:00																	1	
Taller "Manejo de Conflictos y Comunicación Asertiva"	I.S.S.-T.S.	8:00														15				

### 2.3 Equipo de Intervención

El equipo para el manejo de la sistematización de la experiencia estaba liderado por la estudiante de Trabajo Social en proceso de formación, sin embargo existían acompañantes que cumplían papeles claves para la recolección y análisis de la experiencia, era el caso de los miembros del Comité Paritario, los líderes de cada subproceso, los asesores de las ARP Colpatría y EPS Instituto de Seguros Social CAA Mamonal, y la Coordinadora de prácticas y la docente asesora encargadas del seguimiento y evaluación de las actividades desarrolladas y la planeación de nuevos programas que posibilitaron una visión mas amplia de la intervención de Trabajo Social en la articulación de las cinco áreas de influencia.

Para el pleno desarrollo de las funciones de la estudiante en prácticas de Trabajo Social se contaba con un espacio locativo propio denominado Oficina de Trabajo Social Área de Bienestar Socio-laboral, adoptado para la realización de actividades enmarcadas dentro del proyecto de acción y de sistematización; además de contar con todos los recursos logísticos necesarios como: Equipo de sistemas, archivadores, escritorios, sillas, papelería, fotocopiadora, servicio de fax e internet, igualmente se contó con la oportunidad de recibir capacitaciones internas y externas que permitieron el intercambio de experiencias y conceptos con otras disciplinas.

En el ejercicio de los programas desarrollados el Trabajador Social asumió un rol que le permitió potencializar su intervención dentro del contexto laboral, se actuó como:



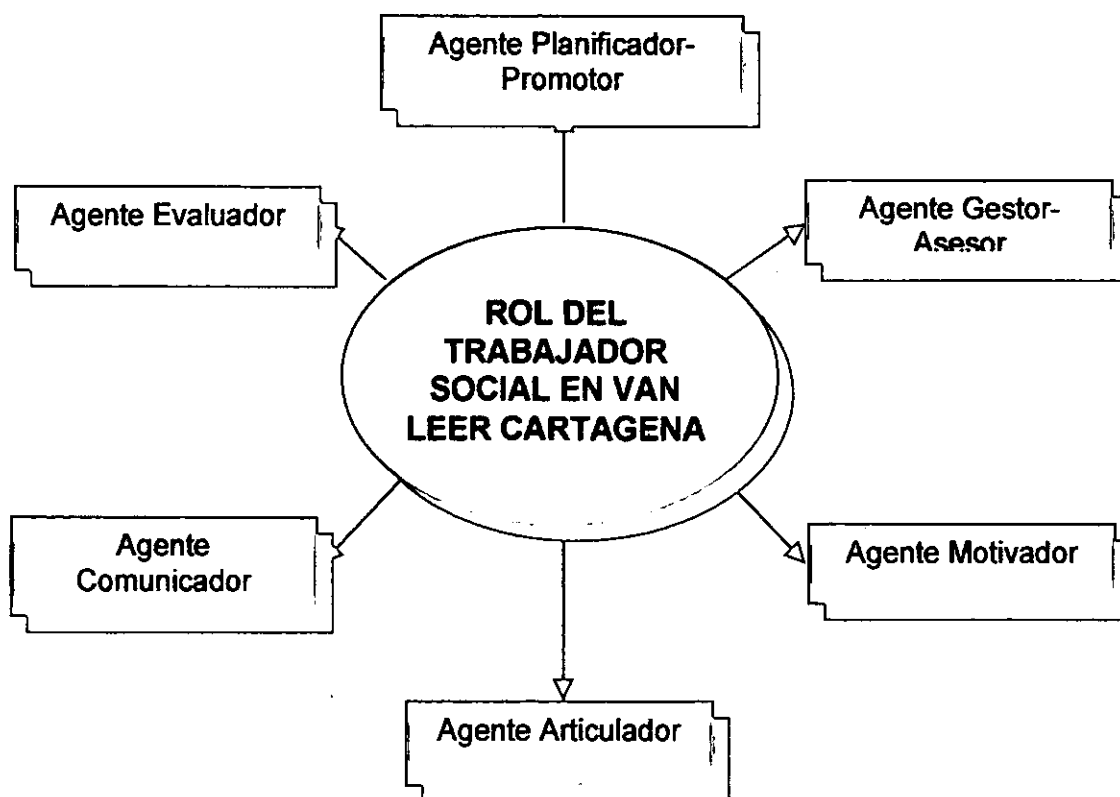


Figura 3. Roles asumidos por la Trabajadora Social en Formación ubicada en VAN LEER ENVASES DE COLOMBIA S.A. SUCURSAL CARTAGENA- 2001.

Debido a las necesidades y problemáticas identificadas se trabajó bajo mecanismos que permitieron la reconstrucción y fortalecimiento de aspectos que se manejaban desarticuladamente, los que eran de suma importancia para lograr un desarrollo integral en el personal.

Para el Trabajador Social desde esta perspectiva le posibilita: Recuperar procesos que van canalizando integralmente destrezas, actitudes y comportamientos en cada uno de los beneficiarios, compartir valores grupales, establecer metas claras que demuestren resultados eficientes, poseer manejo del lenguaje verbal y no verbal, generar y liderar cambios o transformaciones con base en manejo de tareas, recursos y talento humano.

Es así como se ideó un esquema para el desarrollo de las etapas de intervención en los programas adelantados, planteado de la siguiente forma:

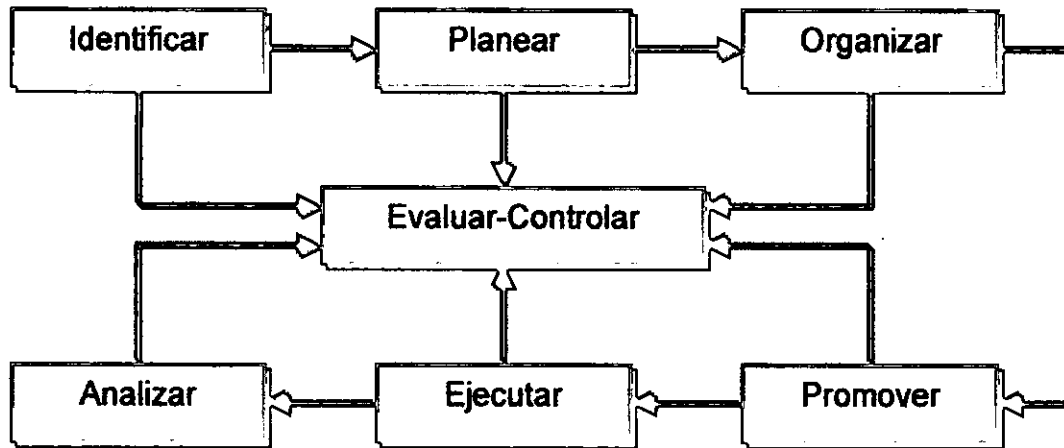


Figura 4. Etapas de Intervención para el desarrollo de los Programas Sociales. CARTAGENA 2001.

### 3. DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

#### 3.1 FASES DE INTERVENCION

<b>FASE DE IDENTIFICACIÓN</b>	
<b>OBJETIVO:</b> Identificar el contexto institucional a partir de la observación y aplicación de instrumentos que permitan conocer las problemáticas y/o necesidades de la población intervenida.	
<b>ACTORES:</b> Trabajador Social, Jefe de Aseguramiento de Calidad y personal administrativo y operativo.	
<b>ACTIVIDAD:</b> ABORDANDO LA ORGANIZACIÓN	
<b>COMPETENCIA DEL TRABAJADOR SOCIAL</b>	<b>ROLES DEL TRABAJADOR SOCIAL</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Conocimiento de VAN LEER CARTAGENA (Reseña, Misión, Visión, Políticas, Programas, Clientes internos y externos)</li> <li>✓ Elaboración de diagnóstico y demografía organizacional (Elaboración de instrumentos, aplicación, tabulación, análisis y presentación de resultados)</li> <li>✓ Actualización base de datos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Investigador</li> <li>❖ Observador</li> <li>❖ Promotor</li> <li>❖ Coordinador</li> </ul>

<b>FASE DE PLANEACIÓN</b>	
<b>OBJETIVO:</b> Diseñar el proyecto de gestión como propuesta de intervención frente a las problemáticas y/o necesidades con el fin de alcanzar un desarrollo integral de los trabajadores y sus familias.	
<b>ACTORES:</b> Trabajador Social, Jefe de Aseguramiento de Calidad, Líderes operativos de áreas, Comité Paritario, ASAP, Asesores ARP y EPS.	
<b>ACTIVIDAD:</b> PLANEANDO LAS ACCIONES	
<b>COMPETENCIA DEL TRABAJADOR SOCIAL</b>	<b>ROLES DEL TRABAJADOR SOCIAL</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Presentación del proyecto de acción (Objetivos-Metas-Beneficiarios-Actividades-Recursos)</li> <li>✓ Gestión de recursos necesarios para la realización de actividades.</li> <li>✓ Coordinación Interinstitucional.</li> <li>✓ Programación de actividades.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Promotor</li> <li>❖ Asesor</li> <li>❖ Gestor</li> <li>❖ Dinamizador</li> </ul>

<b>FASE DE EJECUCIÓN</b>	
<b>OBJETIVO:</b> Implementar las acciones encaminadas al mejoramiento continuo de la calidad de vida en las esferas laboral, social y familiar.	
<b>ACTORES:</b> Trabajador Social, Jefe de Aseguramiento de Calidad, Personal administrativo y operativo, Comité Paritario, Equipo Interdisciplinario, ASAP, Asesores ARP y EPS.	
<b>ACTIVIDAD:</b> EJECUTANDO LAS ACCIONES	
<b>COMPETENCIA DEL TRABAJADOR SOCIAL</b>	<b>ROLES DEL TRABAJADOR SOCIAL</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Realización de actividades formativas:               <ul style="list-style-type: none"> <li>☞ Reuniones de comités</li> <li>☞ Talleres, charlas, vídeo-foros.</li> <li>☞ Inspecciones SOL</li> </ul> </li> <li>☞ Evaluación de actividades</li> <li>☞ Coordinación Interinstitucional.</li> <li>✓ Aplicación de instrumentos (Encuesta)</li> <li>✓ Realización de actividades deportivas y culturales:               <ul style="list-style-type: none"> <li>☞ Campeonatos deportivos</li> <li>☞ Concursos</li> <li>☞ Jornadas de salud</li> </ul> </li> <li>✓ Coordinación interdisciplinaria de servicios de ARP, EPS, etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Asesor</li> <li>❖ Educador</li> <li>❖ Motivador</li> <li>❖ Movilizador</li> <li>❖ Coordinador</li> <li>❖ Evaluador</li> </ul>

<b>FASE DE SISTEMATIZACIÓN</b>	
<b>OBJETIVO:</b> Analizar e interpretar los resultados obtenidos a partir de un modelo de intervención que permita aportar nuevos conceptos al ejercicio profesional.	
<b>ACTORES:</b> Trabajador Social, Jefe de Aseguramiento de Calidad, Personal administrativo y operativo y Comité Paritario.	
<b>ACTIVIDAD:</b> SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA	
<b>COMPETENCIA DEL TRABAJADOR SOCIAL</b>	<b>ROLES DEL TRABAJADOR SOCIAL</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Construcción del objeto de sistematización.</li> <li>✓ Diseño y aplicación de instrumentos y técnicas de registro.</li> <li>✓ Análisis e interpretación de los resultados a la luz de la teoría, aportes teóricos y metodológicos.</li> <li>✓ Evaluación de la experiencia a partir de los objetivos y resultados, límites y alcances.</li> <li>✓ Conclusiones y recomendaciones.</li> <li>✓ Presentación de la sistematización de la experiencia (Construcción escritural de la experiencia).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Gestor</li> <li>❖ Evaluador</li> <li>❖ Investigador</li> <li>❖ Comunicador</li> </ul>



#### 4. ANALISIS DE LA EXPERIENCIA

Con el diseño e implementación del proyecto CREACION DEL PROGRAMA INTEGRAL DE FORMACION PARA LA DINAMIZACION DEL TALENTO HUMANO EN VAN LEER SUCURSAL CARTAGENA arranca el proceso analítico de la experiencia adquirido en el ámbito empresarial, a partir de la investigación cualitativa con la utilización de herramientas técnicas establecidas para la recuperación de la información.

En este sentido la interpretación de los resultados y la reflexión de la intervención practica basado en el análisis, le permite al trabajador social identificar y reconstruir conceptos teórico-metodológicos mediante las evidencias presentadas en la cotidianidad de la población objeto de estudio, siendo el ser humano el eje central de la búsqueda de modelos de intervención con una perspectiva integral y transformadora que le permita a ese ser proyectarse armónicamente en los diferentes contextos.

Para retroalimentar los conceptos de nuestra profesión se hace necesario analizar profundamente todos los componentes que de una u otra forma participan en la experiencia y contribuyen a la aprehensión de referentes para futuras experiencias, como son los procesos sociales generados, las estrategias metodológicas y la pertinencia del Trabajador Social en el desarrollo de su acción profesional.

#### 4.1 PROCESOS SOCIALES GENERADOS EN LA DINAMIZACION DEL TALENTO HUMANO

Retomando el concepto de procesos sociales como el conjunto de cambios en las relaciones sociales que tienen una dirección definida y que producen unos resultados específicos<sup>8</sup>. Desde la perspectiva del Trabajador Social se evidencian estos procesos en los cambios y transformaciones que se dan en el ser humano a partir del cumplimiento de los objetivos de las actividades desarrolladas. En este sentido se pudo considerar como variable clave para interpretar los resultados desde la generación, los siguientes procesos sociales:

- ∅ **Educación – Formación:** Generado a través de la transmisión de conocimientos y valores sociales con el propósito que el ser humano sea el artífice de su propio desarrollo en todas las esferas en donde se relaciona. Para que este proceso tenga fin, se debe actuar en un orden continuo y constante donde el sentido pedagógico este dirigido a la asimilación e introyección de conocimientos con el objeto de que atribuya a sí mismo componentes externos para su crecimiento social.
- ∅ **Motivación:** Este proceso es generado en la población objeto a partir del activismo presente en la consecución de las metas provocado por factores que estimulan la fuerza interior y los deseos en satisfacer necesidades sociales como reconocimiento y logros que favorezcan su sentido de superación y pertenencia de la actitud propositiva frente a situaciones del diario vivir.
- ∅ **Comunicación:** La comunicación es valorada por la acción social como el proceso a través del cual se nutren las relaciones sociales, se interactúa con otros y se considera como el medio por el cual se llega al transmitir y al compartir. Solo en la medida en que los actores sintonicen sus habilidades comunicativas como el manejo verbal y no

---

<sup>8</sup> ANDER-EGG Ezequiel. Diccionario de Trabajo Social, P 355.

verbal, podrá generarse un ambiente de armonía y confianza, por esto se debe trabajar bajo actividades que fortalezcan elementos como: El manejo de la información, las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo, que sumados forman un sistema social enfocado a una productividad saludable.

- ♀ **Liderazgo:** Se evidencia a través del empoderamiento y pertenencia de los roles asumidos por el individuo dentro de cada grupo en el que interactúa.

Dentro de la dinámica laboral se identificaron diferentes tipos de liderazgo, los más sobresalientes son: El liderazgo autoritario reflejado en algunos jefes de área, quienes toman las decisiones sin promover espacios para consultar, sugerir y elaborar estrategias que den solución al problema presentado; el liderazgo paternalista, este se refleja en la sutileza que manejan algunos jefes de área para tomar las decisiones del grupo, actuando como protector del grupo impidiéndole a estos desarrollar las capacidades que potencialicen su rol de líder, y por el contrario asuman comportamientos de inseguridad y dependencia frente a las propuestas y toma de decisiones. Considerando este planteamiento como la causa que imposibilita a cada miembro de la organización explotar su talento se han abierto espacios democráticos que hagan posible detectar a líderes y trabajar en su autoconstrucción, para propiciar un ambiente de trabajo basado en la democracia, confianza y espontaneidad de cada miembro en su interacción.

- ♀ **Participación:** Este proceso se aprecia a partir de la puesta en marcha de acciones que le permitan al ser humano tomar parte deliberada y voluntaria frente a las propuestas y actividades en pro del crecimiento laboral y social. Para esto el trabajador social debe actuar como agente de cambio frente a los obstáculos que se presentan para la plena proyección de cada empleado en las metas y tareas establecidas.



- ☪ **Autogestión:** Este proceso se considera fundamental en el desempeño del empleado para que tome parte activa de los procesos culturales, sociales y laborales de forma autónoma, permitiendo desde la óptica de lo social visualizar la organización y dirección de cada empleado en su lugar de trabajo. Para esto el trabajador social debe intervenir como asesor y dinamizador del grupo generando espacios y brindando elementos conceptuales que sirvan como base para la autorregulación y reconstrucción del sistema redundando en los beneficios productivos de la empresa.
- ☪ **Movilización:** Se aprecia con la transformación del comportamiento del empleado a través de su participación en acciones de desarrollo enfocadas al mejoramiento continuo de la calidad de vida y crecimiento productivo. Movilizar a los miembros de la organización significa involucrarlo en los procesos al interior de la empresa, de tal forma que se consideren impulsor de desarrollo de acuerdo a las políticas y normas propuestas por la compañía.

## 4.2 ESTRATEGIAS METODOLOGICAS

“Hablar de la selección de métodos y técnicas, presupone que consideramos que el científico social no debe plantear la cuestión: Qué puedo estudiar con las técnicas que poseo?, si no por el contrario, frente a los problemas concretos debe buscar los métodos y las técnicas adecuadas”<sup>14</sup>

Por tal razón se considera que la estrategia es el arma que guía el proceso de investigación con el fin de lograr ciertos resultados propuestos en los objetivos de la intervención; a través de ellas podemos elegir las alternativas de solución

---

<sup>14</sup> ANDER-EGG, Ezequiel. Introducción a las Técnicas de Investigación Social. Ed. Humanitas. Buenos Aires. 1979. p.73

para los diferentes problemas que aparecen el camino de la creación de conocimientos que permitan describir los hechos, compararlos, analizarlos y conceptualizarlos.

Para la intervención del trabajador social se hace necesario la utilización de estrategias que le permitan introducirse en la realidad con el fin de explorar y conceptualizar las vivencias.

“Dentro del Trabajo Social, la estrategia metodológica se refiere también a las acciones concretas con el fin de mantener y orientar un proceso en una determinada dirección, habida cuenta que en ese proceso se introduce un flujo continuo de cambios, innovaciones y retrocesos”<sup>15</sup>; apuntando a las metas y objetivos y a la preocupación por responder a las operaciones que hacen al proceso total.

La estrategia es considerada como el medio por el cual se concreta la acción social a través del manejo coordinado e innovador de técnicas y conceptos que enriquezcan la experiencia. El orientador debe tener una visión clara sobre cuales son los criterios que deba cumplir toda estrategia, para esto se hace necesario identificar el tipo de población sobre la cual se va a actuar, los objetivos y las metas propuestas y la forma como se desea que queden registradas, y luego de su aplicación el trabajador social pueda interpretar la realidad, la experiencia, lo vivido desde diferentes perspectivas, queriendo valorar como se evidencia el comportamiento, los valores, los procesos sociales y el potencial humano con que cuenta la empresa.

Para hacer posible la recuperación conceptual de la experiencia se hizo necesario la utilización de estrategias técnicas como: La observación, encuesta, entrevista, inspecciones, encuentros formativos, boletines, asesorías individuales y grupales, entrenamientos, capacitaciones, campeonatos deportivos, actividades lúdico-formativas, comités y grupos de trabajo, que le dan vida a la intervención profesional; favoreciendo el análisis, la

<sup>15</sup> ANDER-EGG, Ezequiel. Diccionario del Trabajo Social. P 183

reconstrucción y los aportes teóricos y metodológicos a la disciplina. Sin embargo se debe tener en cuenta la pertinencia de estos en las acciones desarrolladas para que los resultados alcanzados reflejen su importancia y finalidad de aplicación, de igual forma es fundamental para todo trabajador social involucrarse en la realidad haciendo uso de diversas técnicas que permitan analizar al ser humano a partir de su participación en las dimensiones de Salud Ocupacional, Calidad, Gestión Ambiental, Desarrollo Humano y Familiar, con el objetivo de comprenderlo y generar en él un proceso de transformación.

#### **4.3 PERTINENCIA DEL TRABAJADOR SOCIAL EN EL DESARROLLO DE SU ACCIÓN PROFESIONAL**

Al interior del proceso de intervención del trabajador social se presentan aspectos que juegan un papel importante para la proyección de su acción profesional y que a través de ellos se puede valorar su pertinencia. En este análisis de experiencia se trata de rescatar el valor conceptual que aportan y de los cuales se puede concebir lo siguiente:

#### **GESTIÓN SOCIAL DEL TALENTO HUMANO**

Debido a los grandes cambios sociales las empresas se han visto obligadas a establecer nuevas formas de gestión del talento humano, adaptándose a las exigencias creadas a partir de dichos cambios. Uno de los factores que más incidencia ha tenido sobre el desarrollo de las empresas ha sido el cambio tecnológico, ya que a partir de la necesidad de incluir dichos cambios a las empresas (que entre otras cosas no se encuentran lo suficientemente preparadas para afrontar cambios tan rápidos y significativos), éstas han sufrido considerables reestructuraciones que han influido principalmente en el comportamiento de sus miembros, quienes se ven obligados a asumir cambios,

1. Parte

tanto de carácter personal como laboral, para los cuales no estaban preparados, más aún si los directivos y altos funcionarios no los preparan y anticipan en tales procesos.

De allí la importancia de que el Trabajador Social incursione en el ámbito empresarial iniciando su gestión desde el proceso mismo del reclutamiento, selección y socialización del empleado. En cuanto a la decisión sobre quien es apto o no para un puesto de trabajo, ésta debe ser compartida a través de la conformación de equipos interdisciplinarios que analicen objetivamente si el candidato es o no calificado y si cuenta con las cualidades apropiadas para el cargo. El Trabajador Social quien hace parte de este equipo juega un papel importante en este sentido, ya que éste cuenta con elementos técnicos y teóricos que facilitan su aporte en los juicios apreciativos relacionados con las aptitudes y habilidades sociales (comunicación, motivación, trabajo en equipo, entre otras), factores fundamentales para que el empleado realice con éxito sus funciones.

A través de la intervención profesional del Trabajador Social se busca aumentar la capacidad de gestión y por ello se propende a la modificación de los modelos organizacionales, valorando en el ser humano su "talento traducido en sus capacidades, habilidades, disposición o inclinación artística, intelectual, mental o física que posee el individuo haciéndolo un ser especial y diferente".<sup>16</sup>

"Desarrollar el talento humano es permitirle al individuo reconocerse y así crear espacios y oportunidades que le permitan ser él mismo, en forma auténtica; es generar ámbitos para la reflexión en el trabajo y asocio con otros, para enriquecer y recrear el pensamiento aprendido de la experiencia donde se disfrute de los logros y retos personales, valorando los fracasos o dificultades"<sup>17</sup>.

---

<sup>16</sup> PARDO, Martínez Luz Patricia y ARTEAGA, Urquijo Patricia. Gestión Social del Talento Humano. Edición Antropos Ltda, Santa Fe de Bogotá 2000. P 43

<sup>17</sup> Ibid.

Lo anterior se materializa a partir de la puesta en marcha de programas sociales en los que se toma al talento humano como el mejor y más valioso recurso, dinamizando su inteligencia, formación, motivación y sistematización, en la construcción del equilibrio entre los intereses individuales y organizacionales. Para lo cual es necesario que los trabajadores sociales posean una visión amplia de sus parámetros de acción y programación, es decir, deben poseer una visión estratégica en la planeación social que diseñen, contemplando espacios de contingencia para prever los posibles imprevistos en la ejecución de los programas sociales; se trata de actuar como profesionales con una alta responsabilidad en el manejo de la gestión social.

## **IMPACTO SOCIAL**

El Trabajador Social que desee guiar su intervención hacia el campo empresarial debe tener claro que este no solo se enmarca en los aspectos intraorganizacionales, sino que en él convergen e inciden todos aquellos factores externos que tienen que ver con el entorno en el cual se desarrollan.

En medio de la tendencia a la sistematización es preciso que los departamentos de gestión del talento humano no releguen la importancia del empleado como pieza fundamental en el éxito de la empresa, por ello todas las nuevas tecnologías y técnicas deben volcarse hacia el mejoramiento de la calidad, tanto humana y laboral de todos y cada uno de los miembros de la empresa, adoptando nuevas aptitudes y estrategias frente a la diversidad de cambios ofrecidos por el entorno. Dichas estrategias deben estar orientadas a la defensa de sus derechos y a la garantía de su desarrollo integral.

## **METODOLOGIA**

"Las armas metodológicas dependen en cada caso concreto de una serie de factores tales como la naturaleza del fenómeno a estudiar y el objeto de la

investigación, los recursos financieros disponibles, el equipo humano que realizará la investigación y la cooperación que se espera lograr del público."<sup>18</sup>

La metodología que decida emplear el trabajador social en su área de influencia debe ser construida o retomada con base en la población beneficiaria, a las necesidades que se deben satisfacer y a los procesos que se deben promover en la dinámica organizacional.

Su intencionalidad radica en la adquisición de conocimientos y enriquecimiento teórico a partir de los procedimientos utilizados para la transformación de la realidad y su pertinencia se aprecia en el impacto generado luego de la acción social con la implementación de las estrategias que favorezcan el desarrollo humano y capitalicen el sentido de la intervención.

La mejor forma de que el Trabajador Social realice una intervención consciente y organizada en el ámbito empresarial es a través del manejo y conocimiento de aspectos como su estructura y procesos organizativos, así como los factores psicosociales que afectan a los miembros de la organización, los cuales estudiados conjuntamente permiten conocer ampliamente la dinámica organizacional de la misma.

## **INTERDISCIPLINARIEDAD**

Una de las metas del trabajador social en la esfera laboral esta enmarcada en el manejo coordinado de la interdisciplinariedad y gestión social constituyéndose en factor para la creación de nuevos paradigmas que le permitan enfrentarse a nuevas realidades.

---

<sup>18</sup>ANDER-EGG, Ezequiel. Introducción de las Técnicas de Investigación Social. Editorial Humanitas 8ª Ed. Buenos Aires 1979 P 72.

Trabajar interdisciplinariamente permite al trabajador social potencializar su ejercicio y valorarse como pieza clave en la articulación de la actitud propositiva de cada disciplina para el desarrollo del talento humano en las organizaciones, además procura un mejor uso de los recursos disponibles y unificación de los objetivos y estrategias metodológicas.

El trabajo interdisciplinario dentro de una organización se materializa con la coordinación y conformación de una red interinstitucional que preste los servicios de manera integral, además se convierte en una función innovadora entre las disciplinas que designa interpretación del comportamiento humano desde diferentes puntos de vista demarcados en términos de mejoramiento de la calidad de vida de los miembros de la compañía.

### **ROLES DESEMPEÑADOS POR EL TRABAJADOR SOCIAL**

El rol se concibe como el papel que asume el profesional frente a los diferentes procesos que se adelantan y que actúa como componente dinamizador que madura la intervención en las realidades socio-laborales y que le posibilita desarrollar capacidades como agente de cambio.

Desde el mismo inicio de la acción social con el planteamiento de crear un programa integral de formación se propone generar un proceso que facilite la transformación, se trata de la dinamización el cual debe ser asumido en un primer momento por el profesional, es así como se dan los diferentes roles, definidos por el trabajador social de la siguiente forma:

- Planificador y Promotor:** A partir de la organización de las propuestas que garanticen la satisfacción de las necesidades, promover el bienestar social y laboral.

- 📖 **Asesor-Orientador:** El trabajador trata de brindar herramientas y alternativas de solución a las problemáticas identificadas en el clima organizacional, en la dinámica familiar y las relaciones del individuo consigo mismo y con el entorno.
  
- 📖 **Gestor:** Actúa como canal entre las entidades promotoras y prestadoras de los servicios que demandan los empleados para la satisfacción de sus necesidades y para la consecución de los recursos necesarios para la puesta en marcha de las actividades.
  
- 📖 **Comunicador:** Este rol es asumido por el trabajador social cuando de manera coordinada y asertiva emite a la población beneficiaria los sucesos, los planes, las propuestas que se dan al interior y exterior de la organización y que son necesarias que los miembros conozcan para trabajar sintonizadamente en el cumplimiento de objetivos comunes.
  
- 📖 **Evaluador:** Asume este rol con el propósito de valorar los resultados, los cambios y el funcionamiento del servicio social a partir del desarrollo continuo de las actividades.
  
- 📖 **Articulador:** Cuando se propone trabajar de manera sistemática en busca de cumplir con expectativas en las esferas en las que interactúa el ser humano y obtener beneficios traducidos en la integralidad y mejoramiento de la calidad de vida.
  
- 📖 **Motivador:** se aprecia cuando el trabajador social a través del ejercicio de funciones de los servicios ofrecidos, busca generar estímulos que inquieten e impulsen a los empleados en el logro de sus metas, aspiraciones y deseos de cambio y para contar con su participación activa tanto en lo individual como en lo colectivo.



## 5. EVALUACIÓN DE LA EXPERIENCIA

### 5.1 CONCORDANCIA PROYECTO-PRACTICA Y REALIDAD

Para hacer una evaluación de la concordancia entre el proyecto, la practica y la realidad en la implementación del proyecto la creación del Programa Integral de Formación para la dinamización del Talento Humano en VAN LEER CARTAGENA se requiere de una revisión comparativa entre los objetivos y los resultados, consolidados a partir de la evaluación continua de las acciones, con el propósito de identificar y mejorar aspectos que den cabida a cambios y/o ajustes a futuras intervenciones.

OBJETIVO	RESULTADOS DE LA INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL
Procesos Sociales Generados	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Dinamización del talento humano en la consecución de tareas grupales y familiares.</li> <li>✓ Participación y liderazgo en aportación de ideas para mejoramiento continuo de la calidad de vida y de la productividad laboral y preventivas.</li> <li>✓ Movilización en objetivos organizacionales y cumplimiento de políticas y normas sociales, familiares, ambientales y de seguridad.</li> <li>✓ Formación y capacitación del personal en el manejo de conceptos para crecimiento personal y mejoramiento del desempeño.</li> </ul>
Elementos Teóricos Metodológicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Fortalecimiento de bienestar ocupacional y social.</li> <li>✓ Articulación interdisciplinaria para generar procesos organizativos con el objetivo de unificar metodología y recursos.</li> <li>✓ Promoción de un modo de intervención desde un enfoque de gestión social.</li> <li>✓ Generación de procesos de comunicación y reflexión para despertar la necesidad de implementar conceptos orientados a la legislación y reglamentación.</li> </ul>
Interpretación de resultados basándose en estrategias de intervención	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Proyección del trabajador integral a partir de su análisis conductual.</li> <li>✓ Movilización y motivación permanente en procesos desarrollados a partir de técnicas utilizadas.</li> <li>✓ Satisfacción en beneficios recibidos mediante el establecimiento de procedimientos para la tramitación de necesidades ocupacionales, familiares y sociales.</li> <li>✓ Recuperación de información, datos estadísticos y conceptuales a través de investigaciones y metodología utilizadas.</li> </ul>

### 5.2 LIMITES Y ALCANCES

	PROYECTO DE GESTIÓN	PROYECTO DE SISTEMATIZACIÓN
LIMITES	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Poco tiempo para el desarrollo de cada actividad.</li> <li>✓ Predisposición de algunos trabajadores en la ejecución del proyecto.</li> <li>✓ Debilidad en el apersonamiento de algunos supervisores en el cumplimiento de actividades.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Tiempo limitado para la recolección de la información.</li> <li>✓ Poco tiempo para el desarrollo del proyecto debido al cumplimiento de actividades del proyecto de gestión.</li> </ul>
ALCANCES	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Proyección de las áreas de intervención.</li> <li>✓ Aval de la gerencia.</li> <li>✓ Satisfacción en beneficios recibidos en cuanto al bienestar ocupacional, familiar y social.</li> <li>✓ Trascendencia de la barrera entre trabajo social y usuarios.</li> <li>✓ Proyección de una metodología enfocada a la premisa máximo beneficio/mínimos insumos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Aval de la gerencia.</li> <li>✓ Empoderamiento de la importancia de la sistematización.</li> <li>✓ Apersonamiento de los procesos para recolección de información.</li> </ul>

## 5.3 ACIERTOS Y ERRORES

	PROYECTO DE GESTIÓN	PROYECTO DE SISTEMATIZACIÓN
ACIERTOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Apersonamiento del contexto organizacional.</li> <li>✓ Manejo de referentes teóricos de las áreas de intervención.</li> <li>✓ Apoyo interdisciplinario.</li> <li>✓ Pertinencia de instrumentos de evaluación.</li> <li>✓ Aval empresarial en la ejecución de actividades.</li> <li>✓ Participación e integración del personal en todos los niveles de la organización</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Resultados que permiten medir la apropiación de los procesos generados.</li> <li>✓ Manejo de conceptos de investigación y sistematización.</li> <li>✓ Construcción de referentes teóricos a partir de la metodología de intervención.</li> </ul>
ERRORES	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Coordinación de actividades familiares en horarios laborales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Dificultad para la aplicación de instrumentos debido a la limitación del tiempo.</li> </ul>

## 5.4 FACILITADORES, OBSTACULIZADORES Y TENSIONES

	PROYECTO DE GESTIÓN	PROYECTO DE SISTEMATIZACION
FACILITADORES	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Solvencia económica para la puesta en marcha del proyecto.</li> <li>✓ Disposición de recursos logísticos y locativos.</li> <li>✓ Apoyo interinstitucional e interdisciplinario.</li> <li>✓ Apersonamiento de las actividades por parte de los operarios.</li> <li>✓ Existencia de políticas y programas sociales establecidos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Disposición de recursos logísticos y locativos.</li> <li>✓ Participación y receptividad en todos los niveles de la organización en las etapas del proyecto.</li> </ul>
OBSTACULIZADORES	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Localización geográfica de la empresa no permitía el trabajo con las familias.</li> <li>✓ Reestructuración de cronograma de actividades.</li> <li>✓ Circunstancias climatológicas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Modificación del cronograma.</li> <li>✓ Poco contacto con las familias para la recuperación de información y evidencias.</li> </ul>
TENSIONES	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Aumento de la productividad.</li> <li>✓ Tiempo limitado en el desarrollo de actividades como: jornadas de salud y campeonatos deportivos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Poco tiempo al interior de la empresa para el cumplimiento de acciones del proyecto de sistematización.</li> <li>✓ Aumento de la productividad.</li> </ul>

## 6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Hoy día, el Trabajador Social debe estar preparado para satisfacer las necesidades que demanden las organizaciones cumpliendo con un perfil integral de intervención, en donde aspectos como: el mejoramiento continuo de la calidad productiva, la gestión ambiental, la salud física y mental y el desarrollo integral del talento humano y familiar; actúan como ejes para la reconstrucción de referentes teóricos y metodológicos aplicados a programas y proyectos sociales que promuevan un bienestar integral en la población beneficiaria.

La practica profesional del Trabajador Social gira en torno al desarrollo de procesos sociales generados tanto al interior como el exterior de la organización, mediante la articulación de componentes teoría-practica-realidad que trascienden su intervención de funciones eminentemente operativas a funciones administrativas con un enfoque de gestión social.

Para el desarrollo del proceso formativo se propuso asumir y cumplir con funciones multidimensionales e interdisciplinarias que nutrieran el aprendizaje, constituyéndose en elemento dinamizador clave para el engranaje de saberes que interviene en una población con características propias. Analizado desde el siguiente esquema:

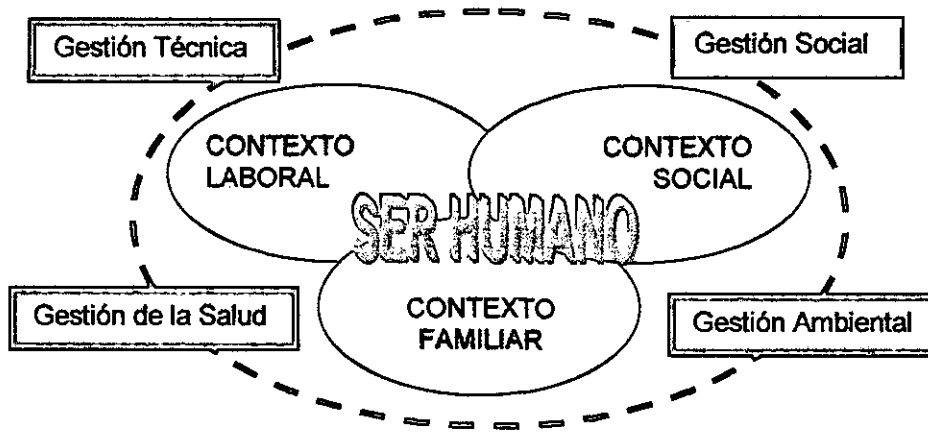


Figura 5. Esquema de análisis del ser humano desde funciones multidimensionales e interdisciplinarias.

Para dar continuidad al modelo de intervención diseñado para la sistematización de la experiencia en Van Leer Cartagena, son necesarias las siguientes recomendaciones:

#### **Desde la Práctica...**

- ✓ El ser humano debe ser visto y trabajado como un todo en función de sus características sociales, económicas y culturales para orientar adecuadamente su desarrollo y formación integral.
- ✓ Debe existir un empoderamiento en la intervención del Trabajador Social de tal forma que facilite un proceso de retroalimentación a la profesión y su proyección como disciplina.
- ✓ Se debe establecer un convenio de continuidad y de orden cronológico frente a la ejecución de los diferentes proyectos enmarcados en el modelo de intervención desde políticas sociales, familiares, ambientales y preventivas.

- ✓ El Trabajador Social debe apropiarse de habilidades para estimular la configuración de relaciones de cooperación y coordinación interinstitucional, para potenciar el aprovechamiento de recursos en la generación de los servicios sociales.
- ✓ Hacer un manejo del ejercicio de control de calidad con fines preventivos y correctivos, precisando indicadores de logro de los objetivos para verificar los resultados obtenidos con los resultados esperados.
- ✓ Debe poseer la capacidad de conducir procesos de autoanálisis organizativo, con perspectiva sistémica y fines diagnósticos para aplicar medidas correctiva. Esto es visualizar cuáles son las relaciones entre los subsistemas de la organización que articulan lo técnico y lo social y cómo éstas se articulan al entorno.

#### **Desde la Formación Académica...**

- ✓ El Trabajador Social debe estar preparado para mejorar coordinadamente el área de Bienestar Integral como el ente encargado de materializar la creación, ejecución y evaluación de programas y proyectos que faciliten el crecimiento en los niveles de calidad de vida.
- ✓ Se debe ampliar la perspectiva de intervención del Trabajador Social a partir del abordaje teórico y legal de áreas como salud ocupacional, calidad, gestión ambiental, con el propósito que lo social sea valorado como componente clave en el diseño de políticas y programas dirigidos a dichas áreas.
- ✓ Debido a los constantes cambios que se dan en la realidad el Trabajador Social, en su acción profesional debe ir modificando continuamente las teorías que apoyan dicha acción, a fin de nutrir las estrategias de indagación, los métodos y los conceptos aplicados en la búsqueda de la transformación de la sociedad.

- ✓ Es un desafío para la formación académica analizar lo pertinente a la enseñanza-aprendizaje de la epistemología y metodología de la gestión y administración de programas sociales; teniendo en cuenta las teorías, las habilidades y las aptitudes forjadas para el desempeño de la práctica profesional en el ámbito empresarial.

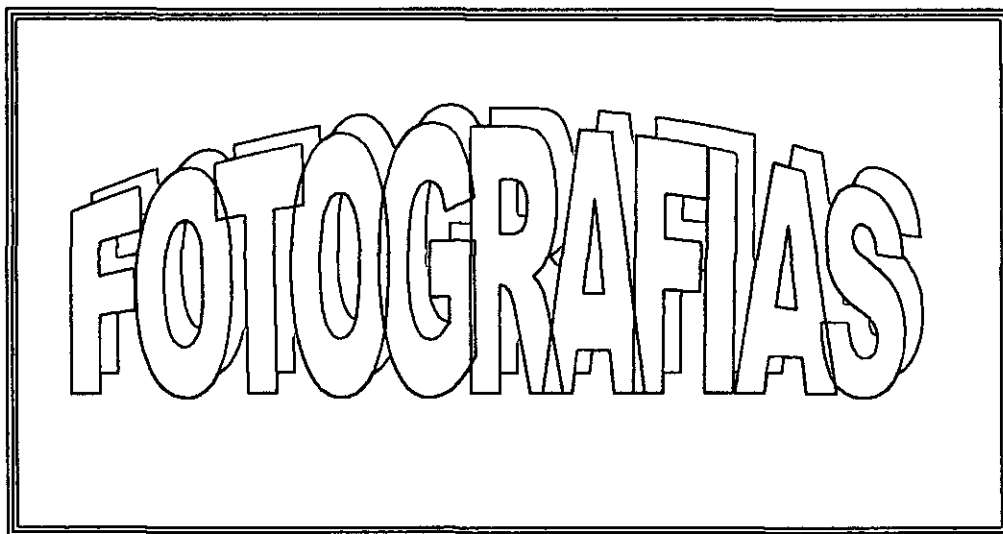


**BIBLIOGRAFIA**

- ▣ BRUNET, Luc. El Clima de Trabajo en las Organizaciones. Definición, Diagnostico y Consecuencias. Editorial Trillas, 1987.
- ▣ DAVIS Keith y NEWSTROM Jhon W. Comportamiento Humano en el Trabajo. Comportamiento Organizacional. Editorial McGraw-Hill, México 1991.
- ▣ DAVIS Keith y NEWSTROM Jhon W. Administración de Personal y Recursos Humanos. Ed. McGraw- Hill. México 1996.
- ▣ ASOCIACION COLOMBIANA DE RELACIONES DE TRABAJO-ASCORT-Administración de Personal. Vol. 15 No 48 (julio-sept. 1993).
- ▣ SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES, Decreto Ley 1295 de 1994, Compañía Suramericana Aseguradora de Riesgos Profesionales SURATEP.
- ▣ CONSEJO NACIONAL PARA LA EDUCACIÓN EN TRABAJO SOCIAL. Federación Colombiana de Trabajo Social. Revista Colombiana de Trabajo Social No 9 de 1996, No 11 de 1997 y No 12 de 1998.
- ▣ FUNDAMENTOS DE SALUD OCUPACIONAL. Aseguradora de Riesgos Profesionales Gran Colombiana de Vida S.A.
- ▣ COMITÉS PARITARIOS DE SALUD OCUPACIONAL. Protección laboral, Seguro Social Aseguradora de Riesgos Profesionales.

- ▣ CARVAJAL BURBANO, Arizaldo. Apuntes para la Sistematización de la Experiencia. Serie Documentos de Trabajo No 3. Universidad del Valle Facultad de Humanidades.
  
- ▣ PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL DE VAN LEER ENVASES DE COLOMBIA S.A. SUCURSAL CARTAGENA.
  
- ▣ PLAN DE MANEJO AMBIENTAL DE VAN LEER ENVASES DE COLOMBIA S.A. SUCURSAL CARTAGENA 2001.
  
- ▣ MANUAL DE ASEGURAMIENTO DE CALIDAD DE VAN LEER ENVASES DE COLOMBIA S.A. SUCURSAL CARTAGENA 2001.
  
- ▣ PINILLA, Antonio. Relaciones Humanas y Laborales en la Empresa. Editores Técnicos Asociados S.A. Barcelona 1972.
  
- ▣ WERTHER, William B. Y DAVIS Keith. Administración del Personal de Recursos Humanos. Editorial McGraw-Hill, 4 Ed. Mexico 1996.
  
- ▣ PARDO MARTINEZ, Luz Patricia y ARTEAGA URQUIJO Patricia. Gestión Social Integral del Talento Humano, Ediciones Antropos Ltda. Sta Fe de Bogotá 2000.
  
- ▣ ANDER-EGG Ezequiel, Diccionario de Trabajo Social.
  
- ▣ ANDER-EGG Ezequiel. Introducción de Técnicas de Investigación Social. Ed. Humanitas. 8ª edición. Buenos Aires. 1979.
  
- ▣ BRIONES, Métodos y técnicas de investigación para las Ciencias Sociales. Ed. Trillas. México. 1990

- ❑ RODRIGUEZ, Luis Felipe. Documento Gerencia de Programa de Salud Ocupacional. Universidad Nacional de Colombia. Santa Fe de Bogotá. 1998.
  
- ❑ SCHON, Donald A. "La diferencia entre práctica y rutina". Fichas de lectura publicadas en Apuntes para el Trabajo Social.
  
- ❑ MOLINA, María Lorena. Trabajo Social y gerencia de los Servicios Sociales. Revista colombiana de Trabajo Social N. 9. Febrero. 1996



FOTOGRAFÍAS

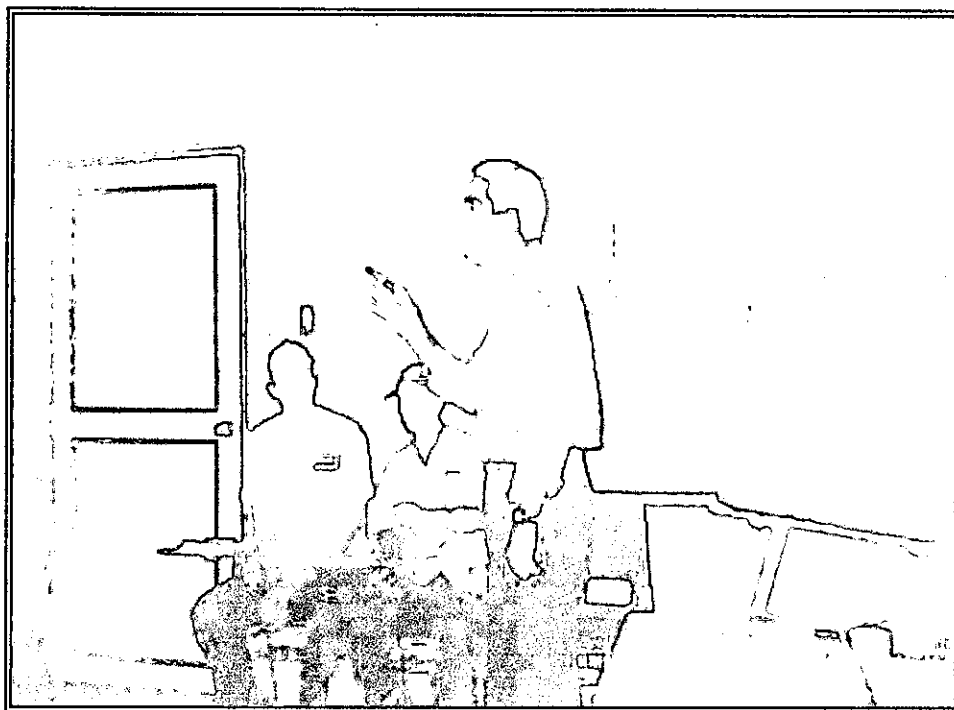


Foto 1. Charla Formativa. Foto tomada por Luz Stella Tabares S. Trabajo Social, Universidad de Cartagena. 2001



Foto 2. Asesoría a Comité Paritario por la ARP Colpatría. Foto tomada por Luz Stella Tabares S. Trabajo Social, Universidad de Cartagena. 2001

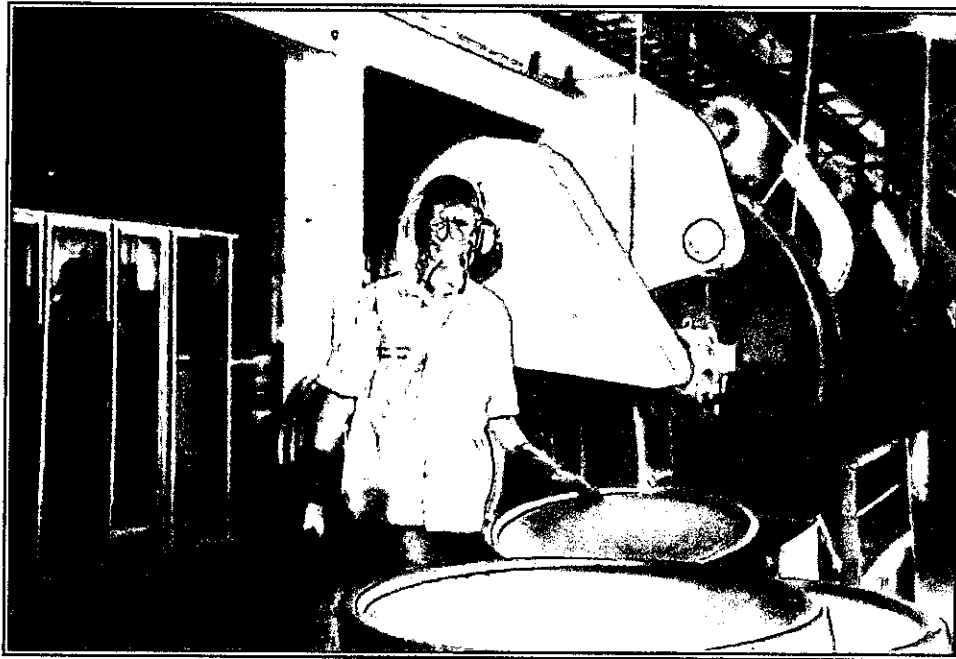


Foto 3. Entrenamiento al Personal. Foto tomada por Luz Stella Tabares S. Trabajo Social, Universidad de Cartagena. 2001

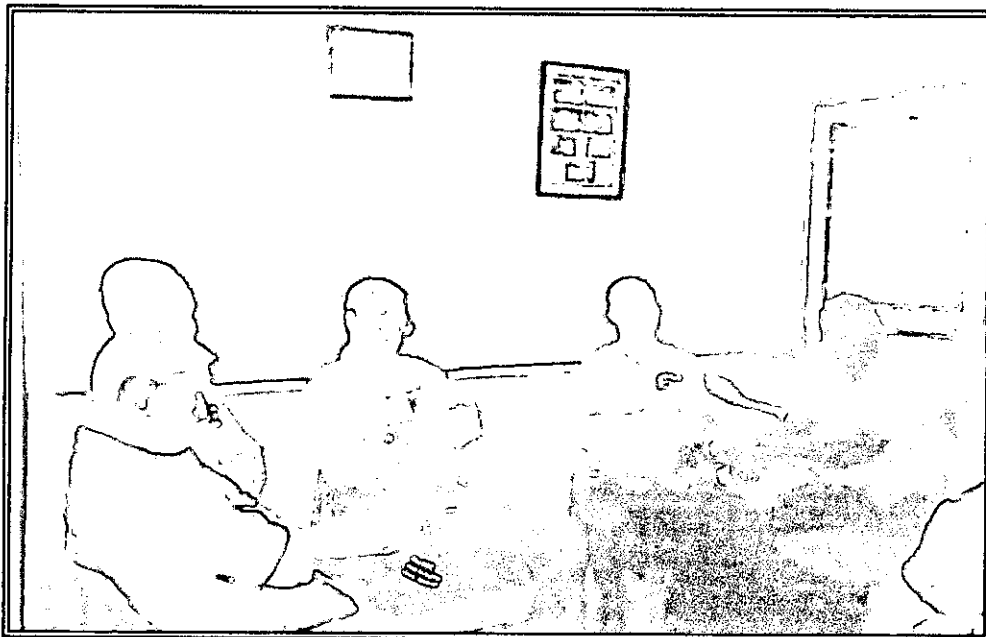


Foto 4. Grupos de Trabajo. Foto tomada por Noraima Nuñez, asistente de Calidad. Cartagena. 2001



Foto 5. Celebración Mes de Salud Ocupacional, Calidad y Gestión Ambiental. Foto tomada por Noraima Nuñez, Asistente de Calidad. Cartagena. 2001

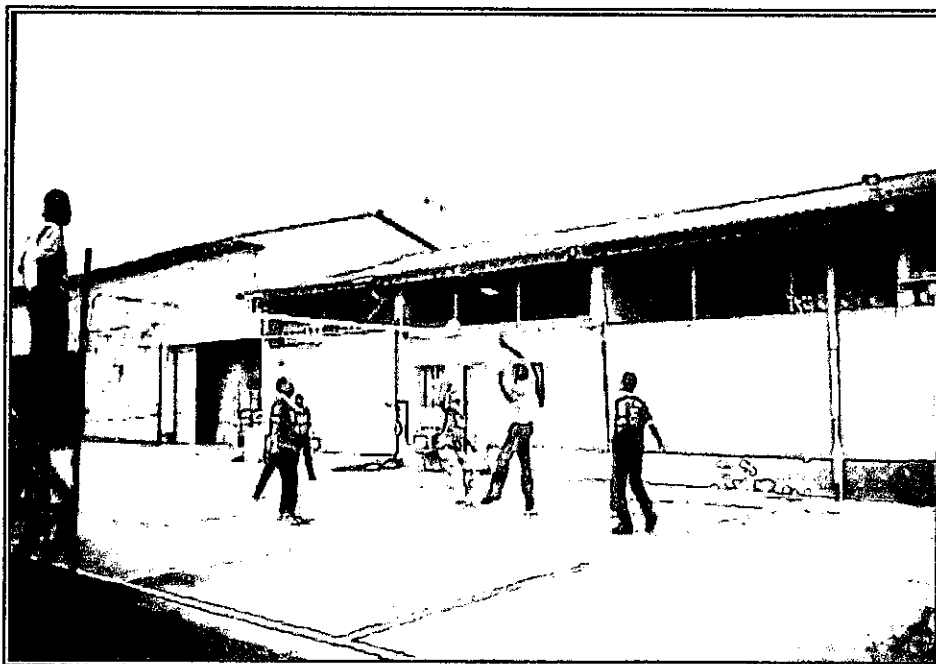


Foto 6. Campeonato Interno de Voleibol. Foto tomada por Luz Stella Tabares S. Trabajo Social, Universidad de Cartagena. 2001





Foto 7. Muestra Artística Concurso Infantil Ecológico. Foto tomada por Noraima Nuñez, Asistente de Calidad. Cartagena. 2001

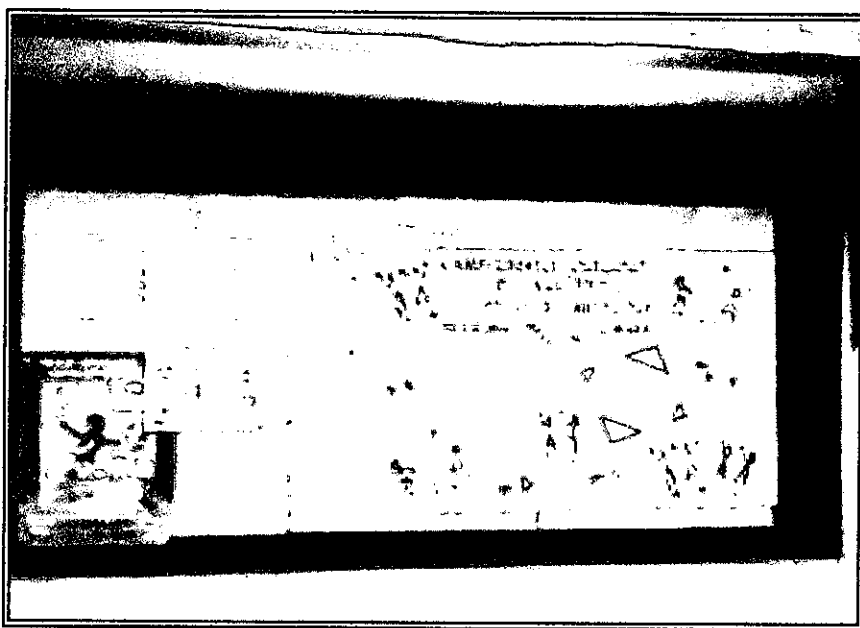
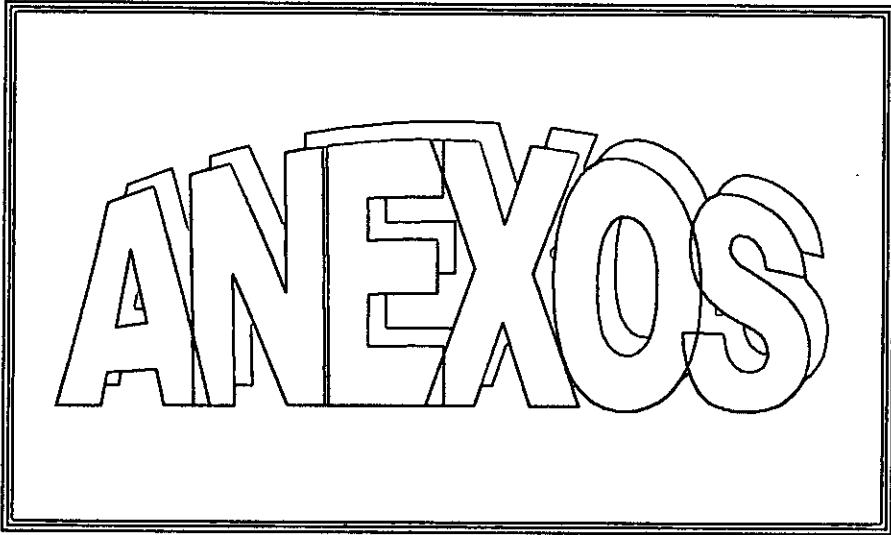


Foto 8. Cartelera Informativa. Foto tomada por Luz Stella Tabares S. Trabajo Social, Universidad de Cartagena. 2001











**VAN LEER ENVASES DE COLOMBIA S.A SUCURSAL CARTAGENA  
FORMATO HOJA DE VIDA**

**1. DATOS PERSONALES**

NOMBRES \_\_\_\_\_  
 APELLIDOS \_\_\_\_\_  
 LUGAR Y FECHA DE NACIMIENTO \_\_\_\_\_  
 EDAD \_\_\_\_\_ SEXO \_\_\_\_\_ ESTADO CIVIL \_\_\_\_\_  
 CC No \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_  
 LIBRETA MILITAR \_\_\_\_\_ DISTRITO \_\_\_\_\_  
 DIRECCIÓN Y TELEFONO \_\_\_\_\_  
 PROFESION U OFICIO \_\_\_\_\_  
 TIEMPO DE PRACTICA \_\_\_\_\_  
 NOMBRE DE CONYUGE \_\_\_\_\_

HIJOS:

NOMBRE - APELLIDOS	OCUPACION	EDAD

**2. ESTUDIOS REALIZADOS**

NIVEL	COLEGIO	CIUDAD	AÑOS CURSADOS	FECHA

**3. OTROS ESTUDIOS (Cursos, Seminarios, etc.)**

NOMBRE _____	DURACION _____
NOMBRE _____	DURACIÓN _____
NOMBRE _____	DURACIÓN _____
NOMBRE _____	DURACIÓN _____
NOMBRE _____	DURACION _____
NOMBRE _____	DURACIÓN _____
NOMBRE _____	DURACIÓN _____
NOMBRE _____	DURACIÓN _____

Anexar Certificados

**4. EXPERIENCIA LABORAL**

EMPRESA \_\_\_\_\_ AÑO \_\_\_\_\_  
 CARGO \_\_\_\_\_ DURACIÓN \_\_\_\_\_  
 JEFE INMEDIATO \_\_\_\_\_

EMPRESA \_\_\_\_\_ AÑO \_\_\_\_\_  
 CARGO \_\_\_\_\_ DURACIÓN \_\_\_\_\_  
 JEFE INMEDIATO \_\_\_\_\_

EMPRESA \_\_\_\_\_ AÑO \_\_\_\_\_  
 CARGO \_\_\_\_\_ DURACIÓN \_\_\_\_\_  
 JEFE INMEDIATO \_\_\_\_\_

EMPRESA \_\_\_\_\_ AÑO \_\_\_\_\_  
 CARGO \_\_\_\_\_ DURACIÓN \_\_\_\_\_  
 JEFE INMEDIATO \_\_\_\_\_

FIRMA \_\_\_\_\_  
 C.C. No \_\_\_\_\_

**ANEXO D****ENCUESTA DIRIGIDA A LOS EMPLEADOS DE VAN LEER ENVASES DE COLOMBIA S.A.  
SUCURSAL CARTAGENA PARA IDENTIFICAR LAS NECESIDADES DE ENTRENAMIENTO  
AÑO 2001****INSTRUCCIONES:**

- \* Responda con tranquilidad y confianza, sus respuestas son totalmente confidenciales.
- \* La presente información debe ser diligenciada lo mas pronto posible par ser incluida en le Programa de entrenamiento durante el presente año.
- \* **NOTA: ENTRENAMIENTO:** Este termino hace referencia al recibido en el puesto de trabajo y por lo general es de tipo interno.  
**CAPACITACION:** no necesariamente es de tipo practico y puede incluir temas de conocimiento general, su ejecución es de tipo interno y /o externo.

1. Considera usted que necesita algún tipo de entrenamiento y/o capacitación para realizar eficientemente sus actividades diarias?

SI  NO

2. En qué aspectos y/o temas?

---

---

---

3. Observaciones – Sugerencias

---

---

---

**“ Su opinión es muy importante en este proceso de mejoramiento continuo”  
Gracias!**

Responsable: Ing. LISETH BLANCO V.  
Jefe de Aseguramiento de Calidad

LUZ STELLA TABARES S.  
Trabajo Social



PROGRAMA GENERAL DE CAPACITACION

PROGRAMA	CURSOS
PLAN BASICO LEGAL	Panorama factores de riesgo ( taller)
MOTIVACION Y GESTION HUMANA	Liderazgo motivacional (taller)
	Equipos efectivos de trabajo ( taller)
	Seguridad basada en valores (taller)
	Motivación para la autogestión (taller)
	Comunicación efectiva (taller)
	Manejo del estrés (taller)
	El cuerpo como instrumento de vida y de trabajo (taller)
CERO ACCIDENTES	Modelo cero accidentes
	Gestión de la seguridad basada en el comportamiento y su valores
	Procedimientos administrativos para el mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo y los comportamientos (módulos uno y dos)
	Investigación y análisis de accidentes de trabajo
	Manejo de materiales y bodega
EMPRESA SALUDABLE	Sistemas de vigilancia epidemiologica (conferencia-taller)
	Ergonomía aplicada al diseño de puestos de trabajo y manejo de cargas (taller)
MANTENIMIENTO	Controles Lógicos
	Electrónica
	Electroneumatica
ALMACEN Y DESPACHOS	Embalaje
	Sistemas
	Canal de distribución y almacenamiento

**PROGRAMA GENERAL DE CAPACITACION PARA AÑO 2001**

PROGRAMA	TEMAS
<b>CALIDAD</b>	Norma ISO 9000 versión 2000
	Gestión Ambiental
	Auditorías Internas de Calidad
	Metrología
	Procedimientos de Calidad
	Gráficas de Control
	Técnicas Estadísticas
<b>ADMINISTRATIVAS</b>	Finanzas
	Inglés
	Manejo de Mando Medios
	Administración del Recurso Humano
	Autocad
<b>PINTURA</b>	Serigrafía
<b>PRODUCCION</b>	Preparación de Pinturas
	Graduación de Equipos
	Curso sobre Plásticos
<b>SALUD OCUPACIONAL</b>	Instrumentos de Medición
	Panorama factores de riesgo ( taller)
	Liderazgo motivacional ( taller)
	Equipos efectivos de trabajo ( taller)
	Seguridad basada en valores ( taller)
	Motivación para la autogestión ( taller)
	Comunicación efectiva ( taller)
	Manejo del estrés ( taller)
	El cuerpo como instrumento de vida y de trabajo ( taller)
	Modelo cero accidentes
	Gestión de la seguridad basada en el comportamiento y en valores
	Procedimientos administrativos para el mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo y los comportamientos (módulos uno y dos)
	Investigación y análisis de accidentes de trabajo
Manejo de materiales y bodegaje	
Manejo defensivo para conductores de vehículos y motocicletas	
Sistemas de vigilancia epidemiológica (conferencia-taller)	
Ergonomía aplicada al diseño de puestos de trabajo y manejo de cargas ( taller)	



**ANEXO F****VAN LEER ENVASES DE COLOMBIA****COMITE PARITARIO  
SALUD OCUPACIONAL  
ACTA N°****ORDEN DEL DIA**

FECHA:

HORA:

LUGAR:

ASISTENTES:

INVITADOS:

AUSENTES:

ORDEN DEL DIA:

1. Llamada a Lista y Verificación del Quórum
2. Lectura del Acta Anterior
3. Evaluación resultado tareas asignadas
4. Resultados de la Inspección de Seguridad
5. Asignación de tareas
6. Varios

**1. LLAMADO A LISTA Y VERIFICACION DE QUORUM**

**2. LECTURA DEL ACTA ANTERIOR**

**3. EVALUACION RESULTADOS DE LAS TAREAS ASIGNADAS****4. RESULTADOS INSPECCION SEGURIDAD INDUSTRIAL:****5. ASIGNACION DE TAREAS**

ASIGNACION DE TAREAS	RESPONSABLE	FECHA LIMITE	CUMPLIMIEN		REVISION
			SI	NO	

**6. ANALISIS ACCIDENTES DE TRABAJO****7. VARIOS**

---

**Presidente**

---

**Secretario**

ANEXO G

**FORMULARIO DE INSCRIPCIÓN DEL BRIGADISTA  
COMITÉ A INTEGRAR:**

CONTRA INCENDIOS \_\_\_\_\_ PRIMEROS AUXILIOS \_\_\_\_\_

FECHA \_\_\_\_\_

NOMBRE \_\_\_\_\_ APELLIDOS \_\_\_\_\_

SECCIÓN \_\_\_\_\_ CARGO \_\_\_\_\_

EDAD \_\_\_\_\_ PESO \_\_\_\_\_ ESTATURA \_\_\_\_\_

GRUPO SANGUÍNEO \_\_\_\_\_

ESTUDIOS REALIZADOS \_\_\_\_\_

ESTADO CIVIL \_\_\_\_\_ DIRECCIÓN \_\_\_\_\_

EXPERIENCIA \_\_\_\_\_

OBSERVACIONES  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
FIRMA DEL SUPERIOR INMEDIATO

## ANEXO H

**VAN LEER ENVASES DE COLOMBIA S.A. SUCURSAL CARTAGENA  
ENCUESTA DIRIGIDA A EMPLEADOS PARA IDENTIFICAR LOS FACTORES  
PSICOSOCIALES QUE INCIDEN EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL – 2001.**

**INTRUCCIONES:**

- ✓ Responda con tranquilidad y confianza, sus respuestas son totalmente confidenciales.
- ✓ Marque la respuesta que considere correcta con una **X**.

**1.IDENTIFICACION.**

1.1 SEXO: Femenino \_\_\_\_\_ Masculino \_\_\_\_\_

1.2 EDAD: 20-30 años \_\_ 31-40 años \_\_ 41-50 años \_\_ Mas de 40 años \_\_

1.3 ESTADO CIVIL: Soltero \_\_ Casado \_\_ Unión libre \_\_ Separado \_\_ Viudo \_\_

**1.4 NIVEL EDUCATIVO:**

Primaria \_\_ Secundaria \_\_ Técnico-Tecnologo \_\_ Universitario \_\_

1.5 CALIDAD DE EMPLEADO: Vinculado \_\_\_\_\_ Suministrado \_\_\_\_\_

1.6 AREA DE TRABAJO – CARGO DESEMPEÑADO \_\_\_\_\_

**1.7 TIEMPO DE VINCULACION EN LA EMPRESA:**

Menos de 1 año \_\_ De 1 a 4 años \_\_ De 4 a 7 años \_\_  
De 7 a 10 años \_\_ Mas 10 años \_\_

## 2. CLIMA LABORAL

### 2.1 INNOVACION.

2.1.1 Usted participa activamente con propuestas de mejoramiento?

Siempre \_\_\_\_\_ Frecuentemente \_\_\_\_\_ Algunas veces \_\_\_\_\_ Nunca \_\_\_\_\_

2.1.2 Cómo es la respuesta ante sus sugerencias?

Siempre \_\_\_\_\_ Frecuentemente \_\_\_\_\_ Algunas veces \_\_\_\_\_ Nunca \_\_\_\_\_

### 2.2 TRABAJO EN EQUIPO

2.2.1 Considera que su área de trabajo funciona bien como equipo.

En total acuerdo \_\_\_\_\_ Parcialmente de acuerdo \_\_\_\_\_ En total desacuerdo \_\_\_\_\_

2.2.2 Cree usted que como miembros de un equipo se retroalimentan y apoyan constantemente, ya que existe una comunicación franca y abierta.

Siempre \_\_\_\_\_ Frecuentemente \_\_\_\_\_ Algunas veces \_\_\_\_\_ Nunca \_\_\_\_\_

2.2.3 La participación de cada uno de los miembros es creativa y las diferencias son vistas como sanas y necesarias.

Siempre \_\_\_\_\_ Frecuentemente \_\_\_\_\_ Algunas veces \_\_\_\_\_ Nunca \_\_\_\_\_

2.2.4 El liderazgo en el equipo es compartido, sin que exista el sentimiento de competencia y la mayoría de las decisiones se toman por consenso.

Siempre \_\_\_\_\_ Frecuentemente \_\_\_\_\_ Algunas veces \_\_\_\_\_ Nunca \_\_\_\_\_

### 2.3 SATISFACCION

2.3.1 Considera que recibe los estímulos necesarios por parte de la empresa como respuesta a su buen desempeño.

Siempre \_\_\_\_\_ Frecuentemente \_\_\_\_\_ Algunas veces \_\_\_\_\_ Nunca \_\_\_\_\_

2.3.2 Cómo se siente en le oficio y lugar de trabajo. Considera que esta acorde con sus capacidades y esfuerzo.

Satisfecho \_\_\_\_\_ Tensionado \_\_\_\_\_ Incomodo \_\_\_\_\_ Resignado \_\_\_\_\_ Otra \_\_\_\_\_

Por qué?

---



---



---

## 2.4 DESEO DE CAMBIO

2.4.1 Considera que los cambios son necesarios para que la empresa alcance sus metas, se adapta con facilidad a estas. Por qué?

---



---



---

2.4.2 Considera que la rotación de tareas representa oportunidades para el trabajador, ya que siempre hay algo nuevo por aprender.

Siempre \_\_\_\_\_ Frecuentemente \_\_\_\_\_ Algunas veces \_\_\_\_\_ Nunca \_\_\_\_\_

## 2.5 RELACIONES INTERPERSONALES Y LABORALES

2.5.1 Cuando tiene problemas que afectan su rendimiento los comenta con:

Directivos \_\_ Supervisores \_\_ Trabajadora Social \_\_ Compañeros \_\_ Nadie \_\_

2.5.2 Las relaciones con sus compañeros de área de trabajo las define como:

- ✓ Buena comunicación y compañerismo \_\_\_\_\_
- ✓ Poca comunicación y competencia \_\_\_\_\_
- ✓ Mala comunicación y conflictos \_\_\_\_\_
- ✓ Indiferencia \_\_\_\_\_
- ✓ Otra \_\_\_\_\_

2.5.3 Cómo considera las relaciones / comunicación con el personal administrativo.

Excelentes \_\_\_\_\_ Buenas \_\_\_\_\_ Aceptables \_\_\_\_\_ Regulares \_\_\_\_\_ Malas \_\_\_\_\_

## 2.6 RESPONSABILIDAD

2.6.1 Considera que tiene la suficiente capacidad para manejar situaciones de emergencia.

Siempre \_\_\_\_\_ Frecuentemente \_\_\_\_\_ Algunas veces \_\_\_\_\_ Nunca \_\_\_\_\_

2.6.2 Con que frecuencia participa en decisiones de su trabajo, que impliquen responsabilidades diferentes a las que tiene actualmente.

Siempre \_\_\_\_\_ Frecuentemente \_\_\_\_\_ Algunas veces \_\_\_\_\_ Nunca \_\_\_\_\_

2.6.3 Cree usted que las cosas no se hacen debidamente, si se dejan a la iniciativa y recursividad del trabajador.

Siempre \_\_\_\_\_ Frecuentemente \_\_\_\_\_ Algunas veces \_\_\_\_\_ Nunca \_\_\_\_\_

## 2.7 INDUCCION Y ENTRENAMIENTO

2.7.1 Considera que se emplea suficiente tiempo para recibir la inducción o entrenamiento del cargo asignado dentro de la empresa.

Excelente \_\_\_\_\_ Buena \_\_\_\_\_ Aceptable \_\_\_\_\_ Regular \_\_\_\_\_ Mala \_\_\_\_\_

2.7.2 Recibe oportunamente los materiales y equipo necesarios para realizar con calidad su trabajo.

Siempre \_\_\_\_\_ Frecuentemente \_\_\_\_\_ Algunas veces \_\_\_\_\_ Nunca \_\_\_\_\_

2.7.3 Cómo considera la cantidad y calidad de información que recibió sobre los objetivos y políticas de la empresa al ingresar a ella.

Toda la información \_\_\_\_\_ Suficiente información \_\_\_\_\_ Alguna información \_\_\_\_\_  
Ninguna información \_\_\_\_\_

2.7.4 Los espacios y actividades que propicia la empresa a través del área de Bienestar Socio-Laboral para el fomento del desarrollo del talento humano son suficientes para el mejoramiento de su calidad de vida.

Excelentes \_\_\_\_\_ Buenos \_\_\_\_\_ Aceptables \_\_\_\_\_ Regulares \_\_\_\_\_ Malos \_\_\_\_\_

2.7.5 Qué otras técnicas le parece que se deban utilizar para lograr el desarrollo humano integral de los trabajadores.

---



---



---

## 2.8 PARTICIPACION y TOMA DE DECISIONES

2.8.1 De qué forma se vincula usted a grupos de trabajo en la empresa

Como líder \_\_\_\_\_ Como organizador \_\_\_\_\_ Como colaborador \_\_\_\_\_

Como observador \_\_\_\_\_ Porque le toca \_\_\_\_\_ No participa \_\_\_\_\_

2.8.2 Con que frecuencia participa con sus compañeros en actividades sociales y deportivas

Siempre \_\_\_\_\_ Frecuentemente \_\_\_\_\_ Algunas veces \_\_\_\_\_ Nunca \_\_\_\_\_

2.8.3 Considera que las decisiones suelen tomarse para resolver problemas y no para prevenirlos. Y cómo es su participación en la resolución de los mismos \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

2.8.4 Cuando se realizan actividades formales (talleres, capacitaciones, vídeo foros, etc.) usted participa:

Activamente \_\_\_\_\_ Obligatoriamente \_\_\_\_\_ Como observador \_\_\_\_\_

## 2.9 MANEJO DE LA INFORMACION

2.9.1 Con que frecuencia recibe información sobre las actividades y acontecimientos que se dan en la empresa

Siempre \_\_\_\_\_ Frecuentemente \_\_\_\_\_ Algunas veces \_\_\_\_\_ Nunca \_\_\_\_\_

2.9.2 Cuando sus superiores revisan y evalúan su trabajo, conoce usted los resultados.

Siempre \_\_\_\_\_ Frecuentemente \_\_\_\_\_ Algunas veces \_\_\_\_\_ Nunca \_\_\_\_\_

## 2.10 PLANEACION

2.10.1 Con que frecuencia se reúnen con el jefe para revisar fortalezas y debilidades en el trabajo con el fin de mejorar.

Siempre \_\_\_\_\_ Frecuentemente \_\_\_\_\_ Algunas veces \_\_\_\_\_ Nunca \_\_\_\_\_



2.10.2 El tiempo que le dan para hacer su trabajo le permite realizarlo satisfactoriamente.

Siempre \_\_\_\_\_ Frecuentemente \_\_\_\_\_ Algunas veces \_\_\_\_\_ Nunca \_\_\_\_\_

2.10.3 Cree usted que los sistemas de registro y evaluación están bien concebidos para dar la información oportuna, prevenir los problemas antes de su ocurrencia y para saber como se esta haciendo el trabajo.

Siempre \_\_\_\_\_ Frecuentemente \_\_\_\_\_ Algunas veces \_\_\_\_\_ Nunca \_\_\_\_\_

### 3 CULTURA ORGANIZACIONAL

#### 3.1 MOTIVACION

3.1.1 Cual es el factor que lo motiva a trabajar en esta empresa

- ✓ Estabilidad laboral \_\_\_\_\_
- ✓ Adquirir experiencia \_\_\_\_\_
- ✓ Lograr crecimiento personal y profesional \_\_\_\_\_
- ✓ Nada \_\_\_\_\_
- ✓ Otro motivo \_\_\_\_\_

3.1.2 Cuáles son los factores que lo desmotivan con respecto al estado físico de su área de trabajo, en cuanto a:

- ✓ Espacio \_\_\_\_\_
- ✓ Ventilación \_\_\_\_\_
- ✓ Iluminación \_\_\_\_\_
- ✓ Ruido \_\_\_\_\_
- ✓ Otro \_\_\_\_\_

#### 3.2 LIDERAZGO

3.2.1 Con que frecuencia le ayuda su jefe para que pueda hacer mejor su trabajo.

Siempre \_\_\_\_\_ Frecuentemente \_\_\_\_\_ Algunas veces \_\_\_\_\_ Nunca \_\_\_\_\_

3.2.2 Mi jefe tiene las características necesarias para ser un buen líder (sabe dirigir, sabe escuchar, es respetuoso, conoce su trabajo, etc.)

En Total acuerdo \_\_\_\_\_ Parcialmente de acuerdo \_\_\_\_\_ En total desacuerdo \_\_\_\_\_

3.2.3 Cuando se presenta un problema en el momento de la producción, la actitud del jefe es:

Comprensiva y de colaboración \_\_\_\_\_

Agresiva y de poca colaboración \_\_\_\_\_

Indiferente \_\_\_\_\_

Otra \_\_\_\_\_

### 3.3 IDENTIDAD

3.3.1 Conozco los objetivos metas y funciones del área al cual pertenezco

En Total acuerdo \_\_\_\_\_ Parcialmente de acuerdo \_\_\_\_\_ En total desacuerdo \_\_\_\_\_

3.3.2 Que importancia tiene para usted el hecho de estar trabajando en esta empresa.

✓ Es importante y satisfactorio \_\_\_\_\_

✓ Le es indiferente \_\_\_\_\_

✓ Le da poca importancia \_\_\_\_\_

✓ Otra \_\_\_\_\_

3.3.3 Los actos o comportamientos de los directivos son congruentes con las normas y creencias que predicen ante el personal.

Siempre \_\_\_\_\_ Frecuentemente \_\_\_\_\_ Algunas veces \_\_\_\_\_ Nunca \_\_\_\_\_

### 3.4 APOYO

3.4.1 Con que frecuencia su jefe lo apoya y orienta para el desempeño óptimo de su trabajo.

Siempre \_\_\_\_\_ Frecuentemente \_\_\_\_\_ Algunas veces \_\_\_\_\_ Nunca \_\_\_\_\_

3.4.2 Los errores o equivocaciones de los empleados se consideran como una oportunidad para que aprendan y no como situaciones que deban castigarse

Siempre \_\_\_\_\_ Frecuentemente \_\_\_\_\_ Algunas veces \_\_\_\_\_ Nunca \_\_\_\_\_

**3.5 COMPROMISO**

3.5.1 Hasta que punto esta dispuesto a colaborar para conseguir el beneficio común en la Organización.

Siempre \_\_\_\_\_ Frecuentemente \_\_\_\_\_ Algunas veces \_\_\_\_\_ Nunca \_\_\_\_\_

3.5.2 Se siente orgulloso de ser parte de esta empresa y cualquier critica hacia la misma es constructiva.

Siempre \_\_\_\_\_ Frecuentemente \_\_\_\_\_ Algunas veces \_\_\_\_\_ Nunca \_\_\_\_\_

**3.6 DESEMPEÑO Y PREMIO ( ESQUEMA DE ESTIMULOS ).**

3.6.1 Se reconoce la importancia del trabajo en equipo. Se premia la calidad y puntualidad en la entrega de los trabajos.

Siempre \_\_\_\_\_ Frecuentemente \_\_\_\_\_ Algunas veces \_\_\_\_\_ Nunca \_\_\_\_\_

3.6.2 Se estimula y recompensa a los trabajadores por creativa, por encontrar nuevas y mejores formas de hacer las cosas

Siempre \_\_\_\_\_ Frecuentemente \_\_\_\_\_ Algunas veces \_\_\_\_\_ Nunca \_\_\_\_\_

**3.7 TOLERANCIA AL CONFLICTO Y AL RIESGO**

3.7.1 Se estimula a los empleados a desarrollar sus competencias (habilidades) y conocimientos especializados para que consigan un rendimiento superior.

Siempre \_\_\_\_\_ Frecuentemente \_\_\_\_\_ Algunas veces \_\_\_\_\_ Nunca \_\_\_\_\_

3.7.2 Cuáles considera usted son sus habilidades. \_\_\_\_\_

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

#### 4 OBSERVACIONES

4.1 Específicamente en qué le gustaría que trabajará el área de bienestar laboral durante este año.

---

---

---

---

---

4.2 Mencione en orden de prioridad qué problemáticas y/o necesidades (social, laboral y familiar) le gustaría que se mejorará a partir de la intervención y servicio ofrecido por Trabajo Social durante este año.

---

---

---

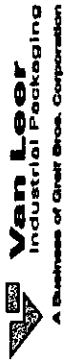
---

---

---

Encuesta dirigida por: LUZ STELLA TABARES SANTOS  
TRABAJO SOCIAL  
AREA DE BIENESTAR SOCIO-LABORAL  
CARTAGENA - 2001

ANEXO I



REGISTRO DE INDUCCION

1. ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO

TEMA	EMPLEADO		RESPONSABLE INDUCCION		DURACION
	NOMBRE	FIRMA	NOMBRE	FIRMA	
Tipos de producto, proceso de fabricacion, distribucion de la planta					
Funciones propias del cargo					
Responsabilidades del cargo					
Relaciones con los otros cargos					
Sistema de Calidad: Politicas y objetivos de Calidad, documentacion, controles de proceso, inspecciones y ensayos, entrenamiento, identificacion y trazabilidad, metrologia, calibracion de equipos), acciones correctivas y preventivas, entre otros.					
Aspectos de Seguridad:					
* En el puesto de trabajo (elementos de seguridad, practicas seguras)					
* Programa salud ocupacional. Brigadas, Plan de emergencia, exámenes de ruido, etc.					
* Aspectos de Gestion Ambiental. Documentacion, controles realizados, plan de manejo de residuos, politica ambiental y demas actividades.					
Temas Varios: Casino, transporte, actividades deportivas y bienestar laboral, etc.					
<b>DIAS TOTALES DE INDUCCION: (TIEMPO DE OBSERVACION + SUPERVISION)</b>					

2. EVALUACION

- El nuevo empleado puede ejecutar sus funciones sin ningun problema
- Necesita reforzar algun aspecto

SI  NO

SI  NO

Cual?

ANEXO J

VAN LEER ENVASES DE COLOMBIA S.A. SUCURSAL CARTAGENA  
FORMATO PARA ATENCION DE CASOS

1. HISTORIA No \_\_\_\_\_

2. FECHA: \_\_\_\_\_

3. IDENTIFICACION DEL INFORMANTE

3.1. NOMBRE: \_\_\_\_\_ C.C. No \_\_\_\_\_

3.2. DIRECCION: \_\_\_\_\_ TEL: \_\_\_\_\_

3.3. NOMBRE DEL CONYUGUE: \_\_\_\_\_

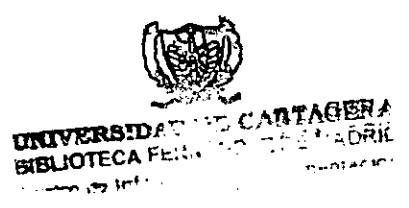
4. PROCEDENCIA FAMILIAR: Urbana \_\_\_\_\_ Rural \_\_\_\_\_

5. MOTIVO DE CONSULTA \_\_\_\_\_

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

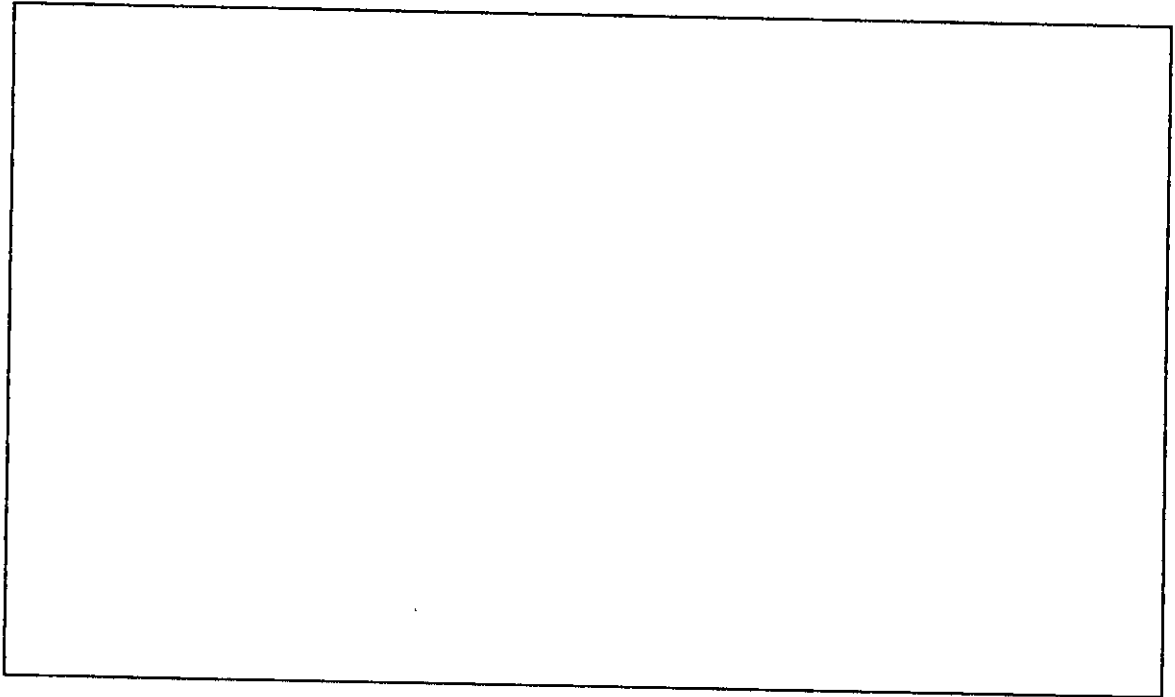
1. COMPOSICION FAMILIAR.

NOMBRE	PARENTESCO	EDAD	ESTADO CIVIL	NIVEL EDUCATIVO	OCUPACIÓN



**2. ESTRUCTURA FAMILIAR.**

HOMBRE  $\triangle$  MUJER  $\circ$  CASADOS  $\text{—}$  SEPARADOS  $\text{—//}$   
UNION LIBRE  $\text{— — —}$  REL. FUERTE  $\text{=}$  REL. DEBIL  $\text{.....}$   
REL. ENMARAÑADA  $\text{=}$  REL. CONFLICTIVA



**3. RELACIONES FAMILIARES** \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**4. ASPECTOS SOCIO-ECONOMICOS** \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**5. CONDUCTA A SEGUIR** \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**6. ACCIONES CON EL USUARIO**

FECHA	ACTIVIDAD	OBSERVACIONES

Dirigido por:

**LUZ STELLA TABARES SANTOS  
TRABAJO SOCIAL  
UNIVERSIDAD DE CARTAGENA**



## DISEÑO Y ELABORACION FAMILIOGRAMA

- Incluir 3 o mas generaciones, identificarlos con el apellido y numeros Romanos a la izquierda y cada generación ocupa una línea horizontal
- El genero masculino se simboliza con  $\Delta$  ( ) y la edad adentro.
- El genero femenino se simboliza con (O) y la edad adentro.
- Se coloca una flecha a la persona atendida. (  $\rightarrow$  )
- El matrimonio se simboliza con una línea que une a los esposos \_\_\_\_\_
- La unión libre se simboliza con una línea interrumpida \_\_\_\_\_
- El divorcio se simboliza con barras  $//$
- Si se ha muerto algún miembro de la familia se coloca ( X ).
- Si hubo algún aborto se coloca ( O ).
- Si hay hermanos por fuera del núcleo familiar se coloca  $\diamond$  ( )
- Cuando hay hijo(s) adoptado se coloca ( A ).
- Relaciones fuertes y positivas  $\equiv$
- Relaciones enmarañadas o de sobreprotección  $\equiv$
- Relaciones débiles . . . . .
- Relaciones conflictivas
- Los miembros que viven juntos se encierran en un círculo.

ANEXO K



138

**VAN LEER ENVASES DE COLOMBIA S.A SUCURSAL CARTAGENA**  
**FORMATO DE INSPECCIÓN DE SEGURIDAD**

ÁREA: \_\_\_\_\_ FECHA: \_\_\_\_\_

Nota: Los criterios serán evaluados de acuerdo a los siguientes criterios

Calificación Total : SUMA DE LOS PROMEDIOS / NUMERO DE PREGUNTAS

5=Excelente    4=Bueno    3= Regular    2=Deficiente    1=Muy Deficiente    0=No Existe Control

ASPECTO EVALUADO	CALIFICACION	OBSERVACIONES	RESPONSABLES
<b>1. CONSERVACION DE INSTALACIONES</b>			
Pisos, Techos, Paredes, Ventanas, (Estructura en Gral).			
Iluminacion			
Instalaciones Electricas			
<b>2. USO Y ESTADO DE MAQUINAS Y EQUIPOS</b>			
Hoja de Mantenimiento			
Utilizacion de Guardas de Seguridad			
Instrucciones y Manejo Seguro de Maquinas			
Cumplimientos de Normas de Seguridad por Oficios			
<b>3. SEÑALIZACIÓN Y DEMARCACIÓN DE AREAS</b>			
Colocacion y Estado de Afiches de Seguridad			
Demarcación de Areas			

ASPECTO EVALUADO	CALIFICACION	OBSERVACIONES	RESPONSABLES
<b>4. ALMACENAMIENTO</b>			
Normas y Procedimientos de Almacenamiento			
Estado de Estanterias			
Ubicación de Estanterias			
<b>5. EXTINTORES</b>			
Cargados			
Son Suficientes			
Ubicación Correcta			
<b>6. EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL</b>			
Inducción			
Suministro de EPP Adecuados			
Seguimiento Semanal al Uso de EPP			
Cambio y Mantenimiento Oportuno			
<b>7. RIESGO BIOLÓGICO</b>			
Contacto con Material Controlado			
<b>SUMA DE LOS PROMEDIOS</b>			
<b>CALIFICACION TOTAL</b>			

## ANEXO L

**COMITÉ DE CALIDAD**  
**PROCESO DE FABRICACIÓN**  
**SUBPROCESO DE \_\_\_\_\_**

ACTA No. : \_\_\_\_\_

FECHA: \_\_\_\_\_

ASISTENTES: Ver listado anexo

**TEMAS TRATADOS:**

1. LECTURA DEL ACTA ANTERIOR
2. SEGUIMIENTO OBJETIVOS (Quincenal)
3. ANÁLISIS DE INDICADORES (Quincenal)
4. SEGUIMIENTO A ACTIVIDADES ASIGNADAS (Semanal)
5. ANÁLISIS RECLAMOS (Semanal)
6. NUEVAS ACCIONES CORRECTIVAS, PREVENTIVAS Y/O OPORTUNIDADES DE MEJORA (Semanal)
7. VARIOS

**ACTIVIDADES A IMPLEMENTAR**

CAUSA DE NO CONFORMIDAD	ACCIONES CORRECTIVAS, PREVENTIVAS YO OPORTUNIDADES DE MEJORA	RESPONSABLE	FECHA	SEGUIMIENTO	
				FECHA	CUMPLE

CAUSA DE NO CONFORMIDAD	ACCIONES CORRECTIVAS, PREVENTIVAS YO OPORTUNIDADES DE MEJORA	RESPONSABLE	FECHA	SEGUIMIENTO	
				FECHA	CUMPLE

OBSERVACIONES Y/O VARIOS

---

---

---

---

---

---

---

---

\_\_\_\_\_  
SUPERVISOR

\_\_\_\_\_  
SECRETARIO

ANEXO M



**Van Leer**  
Industrial Packaging

**DESCRIPCION DEL CARGO**

A Business of Greif Bros. Corporation

<b>NOMBRE DEL CARGO:</b>	
<b>GESTION DE RECURSOS HUMANOS SECCION:</b>	
<b>CARGO DEL JEFE INMEDIATO:</b>	
<b>CONOCIMIENTOS:</b>  (Secundaria, Técnico, Tecnologo, Universitario, Especialistas, Otros)	
<b>EXPERIENCIA</b>	
<b>ENTRENAMIENTO:</b>  (Si se requiere entrenamiento especifico en el puesto de trabajo)	
<b>HABILIDADES:</b>	
<b>FUNCIONES DEL CARGO:</b>  (Principales, Secundarias, Ocasionales)	

## ANEXO N



ACTA #

**INVESTIGACION DE ACCIDENTES DE TRABAJO  
COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL****DATOS DE LA EMPRESA****A. Razón Social:**

1. Nombre:
2. Dirección:
3. Teléfono: fax:
4. Ciudad o municipio: CARTAGENA

**B. DATOS DEL TRABAJADOR**

5. Apellidos y Nombres:
6. Tipo de documento: CC
7. Edad:
8. Sexo:
9. Tipo de Vinculación:
10. Oficio habitual (según contrato):
11. Tiempo de Servicio:
12. Oficio desempeñado en el momento del 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 recibió inducción y entrenamiento para realizar la tarea?
16. El trabajador fue autorizado para realizar esta labor o tarea?
17. Nivel de formación del trabajador:

**C. DATOS SOBRE EL ACCIDENTE**

18. FECHA DEL ACCIDENTE:
19. HORA:
20. HORA DE INICIACIÓN DEL TURNO.
21. DIRECCIÓN DE OCURRENCIA DEL ACCIDENTE:..

NOMBRE DEL TESTIGO(S)	CARGO	FIRMA

**E. DESCRIPCIÓN DEL ACCIDENTE**

---



---



---



---



---



---

**F. CAUSAS DEL ACCIDENTE**

CAUSAS		PRINCIPALES	MEDIDA DE INTERVENCIÓN
ORIGEN DEL RIESGO	TECNICAS		
	HUMANAS		
ORIGEN DEL SUCESO	TECNICAS		
	HUMANAS		
ORIGEN DE LA CONSECUENCIA	TECNICAS		
	HUMANAS		



**SE ELABORÓ Y ENTREGÓ OPORTUNAMENTE EL INFORME DE ACCIDENTE DE TRABAJO?**

A LA IPS: SI   
NO

A LA ARP: SI   
NO

**DIAS PERDIDOS**

Incapacidad Temporal \_\_\_\_\_

Muerte \_\_\_\_\_

Número total de días perdidos \_\_\_\_\_

**OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**FECHA DE INVESTIGACIÓN:**

**REPRESENTANTES DEL COPASO**

\_\_\_\_\_  
C.C No

**ANEXO Ñ**  
**PROGRAMA SOL**

## SISTEMA DE EVALUACIÓN DE SEGURIDAD

La evaluación se hará mensualmente sin definir fecha, visitando cada área todos los indicadores serán calificados según los siguientes criterios:

- EXCELENTE: 5
- BUENO: 4
- REGULAR: 3
- DEFICIENTE: 2
- PESIMO: 1

FRECUENCIA DE ACCIDENTES	Nº DE ACCIDENTES	PUNTAJE
0	5	
1	3	
2	1	
3	0	

SEVERIDAD DE ACCIDENTES	Nº DE DIAS DE INCAPACIDAD	PUNTAJE
0	5	
1	3	
2	1	
3	0	

## INDICADORES DE GESTION

### SEGURIDAD:

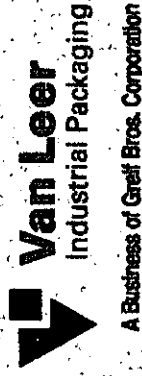
- ☼ Uso de elementos de protección personal
- ☼ Señalización preventiva y contra incendio
- ☼ Frecuencia de accidentes
- ☼ Severidad de accidentes
- ☼ Instalaciones locativas y eléctricas
- ☼ Seguridad en maquinas y equipos
- ☼ **PONDERACION: 33%**

### ORDEN:

- ☼ Disposición de áreas de trabajo
- ☼ Vías de circulación
- ☼ Zonas de evacuación
- ☼ Disposición de producto terminado
- ☼ Presentación personal
- ☼ Canecas en su sitio
- ☼ **PONDERACION: 33%**

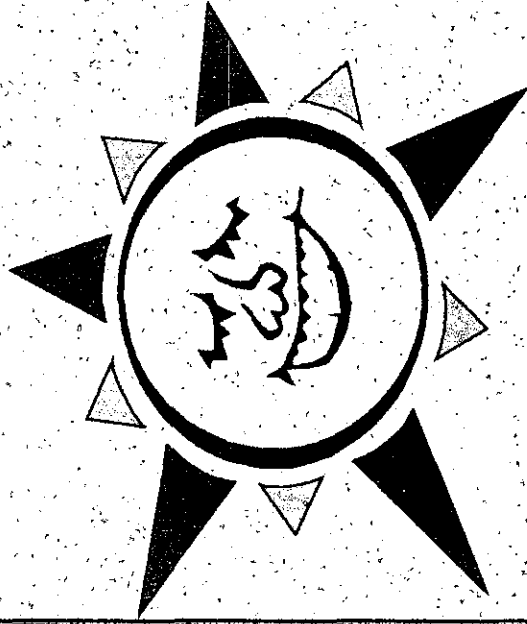
### LIMPIEZA:

- ☼ Higiene y limpieza personal
- ☼ Limpieza de pisos, paredes, ventanas y techos
- ☼ Limpieza de estructuras, maquinas y equipos
- ☼ Manejo adecuado de canecas
- ☼ **PONDERACION: 33%**



**VAN LEER ENVASES DE COLOMBIA S.A. SUCURSAL CARTAGENA**

**PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL**



**PROGRAMA SOL SEGURIDAD ORDEN Y LIMPIEZA**

## QUE ES SOL?

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

### ORDEN

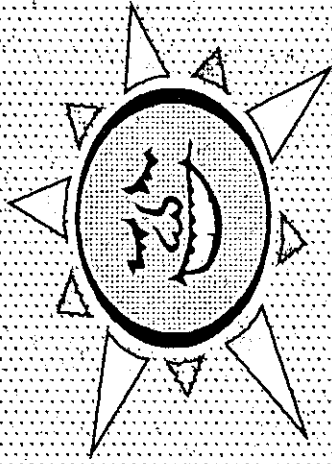
Evaluación de la correcta disposición y manejo de los elementos (equipos materiales y productos) que intervienen en el desarrollo de las actividades.

### LIMPIEZA

Evaluación del óptimo estado de aseo e higiene tanto del personal como de las instalaciones, maquinas, equipos y herramientas.

## PREMIACION

### NIVEL ALTO=



### NIVEL MEDIO=



### NIVEL BAJO=



## OBJETIVOS

### OBJETIVO GENERAL

Promover y desarrollar actividades de mejoramiento continuo de áreas y oficinas, mediante la evaluación sistemática en relación a los indicadores de seguridad, orden y limpieza.

### OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Crear una cultura laboral.
- Reducir los índices de accidentalidad, accidentalidad y morbilidad.
- Crear hábitos de trabajo en los que el SOL sea parte diaria de sus labores.
- Evaluar sistemáticamente al personal en SOL.



ANEXO 0 1



**VAN LEER ENVASES DE COLOMBIA  
PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL  
ENTREGA DE ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL**

FECHA: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_.

NOMBRE DEL TRABAJADOR: \_\_\_\_\_

DESCRIPCION DEL ELEMENTO DE PROTECCION PERSONAL: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

ENTREGADO POR: \_\_\_\_\_

VALOR: \$ \_\_\_\_\_.

EL USO DE LOS ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL ES DE CARACTER OBLIGATORIO POR PARTE DE LOS EMPLEADOS. AL RECIBIR ESTE ELEMENTO DE PROTECCION ME COMPROMETO A USARLO PARA MI BIENESTAR Y EL DE LA EMPRESA. DE IGUAL MANERA ME RESPONSABILIZO POR LA PERDIDA DE LOS MISMOS.

\_\_\_\_\_  
FIRMA TRABAJADOR  
C.C. No













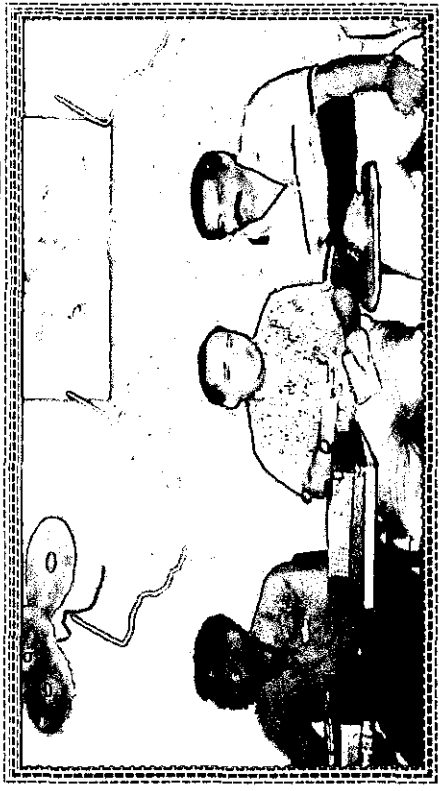






**ANEXO R**  
**EJEMPLAR BOLETINES No 21 Y 22**

# Sociales



Apartes de la celebración del cumpleaños de los señores Jaime Pérez, Gerente Sucursal y Manuel Martínez, Supervisor de Mantenimiento el día 13 de Junio de 2001.

## ¡Feliz Cumpleaños!

### JUNIO

#### CARTAGENA BOGOTA

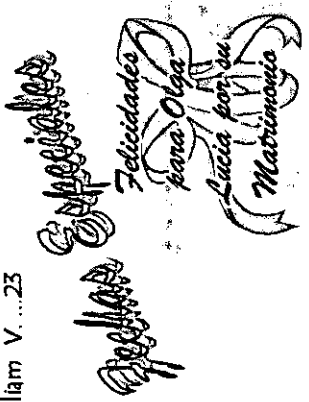
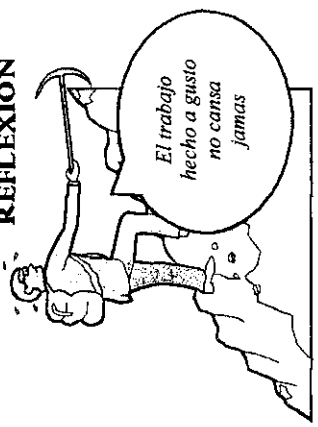
- Tomas H... 10    Martha F... 15
- Manuel M... 17    Mauricio H... 17
- Jaime P... 29    Olga Lucia M... 20

### JULIO

#### CARTAGENA BOGOTA

- Ubael M. ... 2    Jesuquin A. ... 3
- Alexander B. ... 7
- Jorge M. ... 9
- Cesar P. ... 10
- Liseth B. ... 23
- William V. ... 23

### REFLEXION



Editado por Trabajo Social y Aseguramiento de la Calidad

# Vale

Boletín N°20-C/gena. Julio- 2001

# NOTAS

Van Leer Envases de Colombia S.A.

## EDITORIAL

### VIENTOS DE CAMBIO

Como ya todos están enterados desde el 01 de Marzo formamos parte de un nuevo grupo empresarial, **GREIF BROS CORPORATION**, que promete traer nuevos cambios y una inyección de eficiencia y optimismo para nuestro negocio tanto en Colombia como en el resto del mundo. Hoy día pertenecemos a una Organización que tiene once mil empleados y doscientas plantas de operación en cuarenta países. Cabe preguntarnos, ¿Cuál es el beneficio de todo esto para cada uno de nosotros? Yo les respondo que el hecho de trabajar en una Organización que cumple con todas las normas internacionales de calidad; trae innumerables beneficios para cada uno de nosotros como individuos y para la comunidad, pues nos exige mantenernos debidamente capacitados y actualizados, y ofreciendo al mercado productos óptimos.

En días pasados, tuve la oportunidad de conocer al Señor William Sparks quien se desempeña como nuevo presidente de la Organización y fue muy satisfactorio comprobar los importantes aportes que una persona tan involucrada en este negocio por muchos años, puede hacer a nuestro negocio.

La nueva oficina principal está ubicada en los ESTADOS UNIDOS, mas exactamente

en la ciudad de DELAWARE estado de OHIO.

Ya han pasado tres meses y vamos viendo como rápidamente hemos ido formando una nueva cultura empresarial que ya algunos de ustedes han percibido; los cambios algunas veces no son fáciles, lo que los facilita son las actitudes positivas y la mentalidad con la que se recorden, una premisa muy importante: **EL CAMBIO PERMANENTE ES EL CAMBIO**. Ya vemos que ha sido duro cambiar por un mercado así nos lo ha exigido y si nos seguía exigiendo, pues el momento que vive el negocio es el reflejo de la situación de esta martirizada nación, que los violentos están decididos a no dejar progresar pero que la gente de bien les va a demostrar cuan equivocados se encuentran.

Los indicadores de la economía muestran cifras que si bien, distan mucho de ser buenas muestran una tendencia positiva; de nuestro esfuerzo y ánimo depende el seguir mejorando, tenemos todos los argumentos suficientes para cumplir nuestros objetivos así como lo logrado en el mes de Mayo que fue muy bueno gracias a una reacción en las ventas y el decidido compromiso de todos ustedes, muchas gracias y felicitaciones.

**RODRIGO MATAMOROS**  
Gerente General.

**CONTENIDO**

- \* Salud Ocupacional
- \* Desarrollo Humano
- \* Sociales
- \* Calidad
- \* Valenotas



## MANEJO SEGURO DE LAS MANOS

"Estamos seguros que este mensaje se constituirá en una herramienta valiosa que contribuirá para preservar la salud de sus manos y a mejorar su desempeño en el trabajo"

Las manos pueden considerarse como la herramienta más perfecta y necesaria para el desarrollo de la mayoría de las actividades cotidianas y de los procesos productivos o laborales del ser humano. En nuestro medio los accidentes en las manos ocupan los más altos índices de siniestralidad de origen ocupacional.

### FACTORES QUE PREDISPONEN A SUFRIR ACCIDENTES EN LAS MANOS

**Factor de Riesgo Mecánico:** Herramientas de trabajo que se encuentran en mal estado o no se utilizan correctamente; Ejemplo:

- Condiciones de trabajo peligrosas, improvisaciones (Accesorios inadecuados), Uso de ropa suelta, joyas, cabello largo, No uso de elementos de protección personal, Ausencia o inadecuado mantenimiento de equipos, Ausencia de guardas, barreras o fotoceldas, Falta de capacitación en la operación de la maquina, El cuidado con: Dispositivos Rotativos, Puntos Calientes y Maquinaria Automática.

**Factor de Riesgo Físico y Químico:** Los factores de riesgo físico surgen cuando se trabaja en condiciones inadecuadas de iluminación, temperatura, vibración y radiación. Los químicos surgen cuando hay una inadecuada manipulación de las sustancias químicas; Ejemplo:

- Manipulación inadecuada de elementos radioactivos, congelados o calientes, No-utilización de guantes de protección adecuados, Inadecuada higiene de los elementos de trabajo, Deficiente iluminación en el puesto de trabajo, No tener en cuenta las medidas de seguridad que aparecen en las fichas toxicológicas.

### ATENCIÓN DE LESIONES EN LAS MANOS: PRIMEROS AUXILIOS

En caso de una lesión en manos, por leve que parezca repórtele al supervisor y solicite atención de primeros auxilios teniendo en cuenta las siguientes recomendaciones generales:

- En caso de heridas: Aplique presión directa con gasa o tela limpia, cubra la herida y asegúrela con vendaje elástico o esparadrapo.
- En caso de fracturas: Inmovilice con cartones el miembro fracturado en la misma posición en que lo encontró y asegúrelo con vendaje o esparadrapo.
- En caso de quemaduras: Enjuague inmediatamente el área afectada con agua fría, para disminuir la severidad de la lesión y calmar el dolor.
- En caso de irritación o inflamación: Enjuague inmediatamente la zona lesionada con agua fría.
- En caso de amputación de manos o dedos: Aplique presión inmediatamente en el área afectada, envuelva el miembro amputado en una gasa o trapo limpio humedecido con solución salina o agua y colóquela en una bolsa plástica.
- Luego coloque la bolsa con el miembro amputado en otra bolsa con hielo o con agua helada. No permita que la parte amputada entre en contacto directo con el hielo.

*Del cuidado y protección que le demos a nuestras manos dependerá, en parte, nuestro rendimiento y productividad en la empresa!*



# Valenotas

## ITU FAMILIA Y TU SON PRIORIDAD PARA NUESTRA EMPRESA!

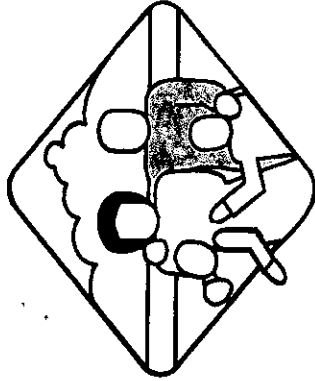
Participa activamente en el Programa Fortalecimiento del grupo familiar de los empleados de Van Leer Sucursal Cartagena, a través de la atención, orientación e integración del empleado y su familia.

### OBJETIVOS:

Fomentar espacios participativos que le permitan al grupo familiar reflexionar sobre sus fortalezas y debilidades, a través de acciones formativas que redunden en su bienestar integral.

Brindar a los actores del grupo familiar la orientación necesaria para la construcción sólida del núcleo familiar, ofreciéndoles las herramientas conceptuales que permitan mejorar la calidad de vida.

A partir de este mes las plantas de Bogotá y Cartagena estarán comunicadas en línea, lo que permitirá el flujo efectivo de la información en todos los procesos y/o funciones de la compañía.



## NUESTRO COMPROMISO CON LA COMUNIDAD

Gracias a los aportes que comenzamos a realizar a partir de este mes, el Programa de Fondo Unido, liderado por la Fundación Mamonal, logrará ampliar sus proyectos sociales a las comunidades más vulnerables de la zona.

Queremos que en la medida de nuestras posibilidades, estas familias mejoren sus condiciones de vida.

**¡ FELICITACIONES A TODO EL EQUIPO HUMANO DE VAN LEER CARTAGENA POR SU GRAN APOYO !**

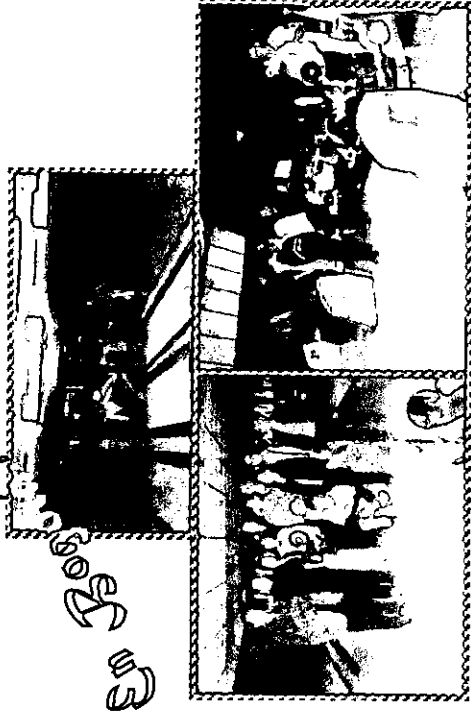
## ¡ PASIONAMBIBENIA !

Durante la última semana del mes de Mayo, nos visitó un funcionario de CARDIQUE, Dr. Benjamin Diflipo, encargado de hacer seguimiento al plan de manejo ambiental, quien dio a conocer que fue aprobada nuestra solicitud de ampliar la frecuencia de la caracterización del aire a la salida de los hornos de semanal a anual. Así mismo se aprobó el Proyecto de realización de un campo de infiltración que permita utilizar las aguas de origen doméstico para riego.

# Reportes

VALENOTAS

Como el deporte es importante para el desarrollo integral en todo individuo, decidimos abrir esta sección para mostrar que estamos haciendo en Van Leer en materia de Deportes.



Durante el pasado periodo el personal administrativo tuvo la oportunidad de mostrar sus habilidades en una jornada de bolos organizada por Recursos Humanos.

Nuestro equipo de fútbol esta participando actualmente en el campeonato organizado por la Dimenor ocupando hasta la fecha el quinto lugar entre los equipos inscritos.

En esta oportunidad deseamos felicitar los logros alcanzados por la patinadora Alexandra Vivas, hija de nuestro compañero Guillermo Vivas. **¡Enhorabuena!!!**

A partir del mes de Agosto se estara iniciando el campeonato interno de Voleibol, con la participación de 6 equipos de las diferentes áreas de la empresa. **Animate, participa y gana...**

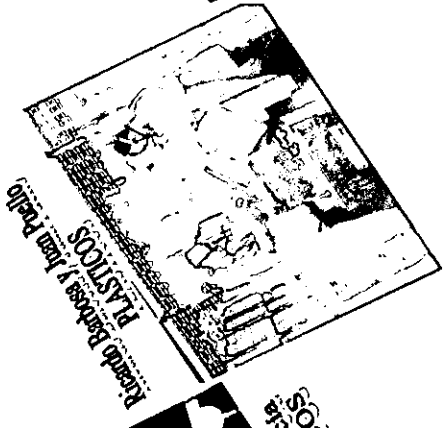
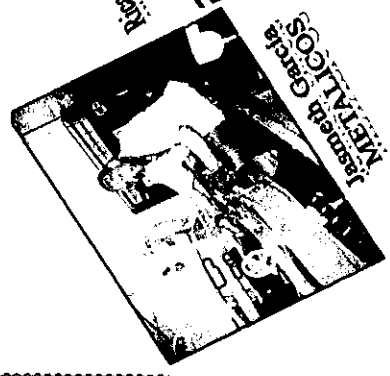


Felicitaciones a nuestro equipo de SOFTBOLL por su gran desempeño en el campeonato y lograr su clasificación en el hexagonal del XVIII CAMPEONATO INTERNO COOPERATIVO CICOOBOL.

¡Adelante compañeros... estamos seguros que con su esfuerzo y dedicación ganaremos!

# Compromiso con Seguridad

Con este artículo queremos destacar y felicitar a los empleados de Van Leer Cartagena que han sobresalido por el adecuado uso de los ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL en estos últimos meses.

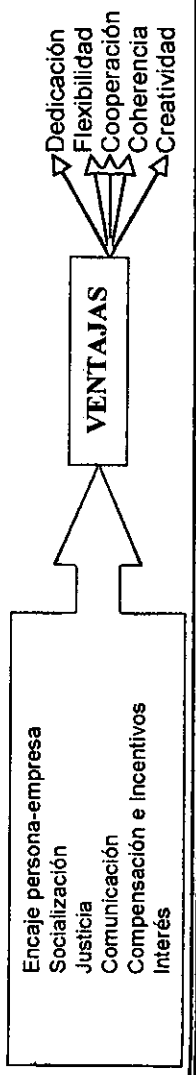


## TRABAJADORES CASADOS CON LA EMPRESA

El compromiso de una persona con su organización se puede definir como la creencia y aceptación de las metas y los valores de esta. Algunos estudios recientes han demostrado que existen tres formas de compromiso: El afectivo, el de continuidad y el normativo.

1. Las personas con lazos afectivos permanecen en la organización por que así lo desean, por que advierten que la empresa satisface sus necesidades vitales, por que están de acuerdo con los objetivos hasta el punto de hacerlos suyos.
2. Los que tienen un compromiso de continuidad siguen en la empresa por que creen que no les queda mas remedio, porque piensan que no hay mas alternativas laborales.
3. Las personas con obligaciones normativas continúan por que creen que es su deber, ya sea porque perciben una presión social o porque sienten un deber de reciprocidad hacia su organización basado en beneficios obtenidos previamente (por ejemplo: Formación).

El principal efecto de compromiso es la permanencia de la persona, los estudios empíricos demuestran que la edad y la antigüedad por si solas aumentan los deseos de permanencia en una empresa. La pregunta es como generar el tipo de compromiso mas valioso, es decir, el afectivo, estos son algunos factores que mas parecen influir en el desarrollo del mismo:



**AVANCES DEL PROYECTO ISO 9000**

Como ustedes saben estamos en proceso de implementación de la nueva norma ISO 9000 versión 2000 y unificando el sistema de calidad Bogotá – Cartagena, con el fin de dejar un certificado, manual de calidad y de procedimientos para Van Leer Colombia.

Dentro de las modificaciones o novedades del nuevo sistema de calidad se destacan los siguientes aspectos:

- 8 Oportunidades de mejora a partir de todas las sugerencias de los clientes internos y externos de la compañía
- 8 Enfoque al cliente.
- 8 Comunicación.
- 8 Definición de competencias del personal para desempeñar satisfactoriamente el cargo asignado
- 8 Determinar eficiencia de los procesos, entre otros.

En este momento estamos en el proceso de aprobación para su posterior difusión e implementación. La primera auditoría interna esta programada para la segunda quincena del mes de agosto, con el fin de verificar la eficiencia del Sistema de calidad antes de la preauditoria que realizará el ICONTEC en el mes de septiembre.

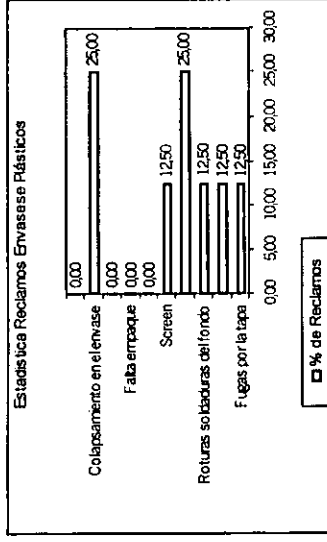
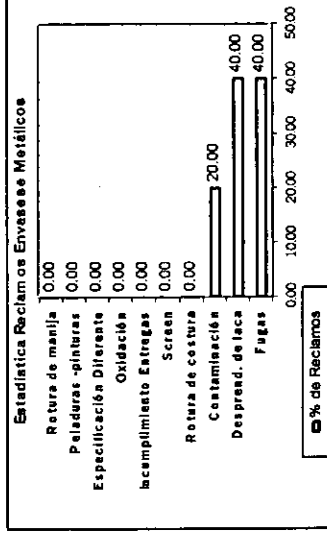


En el mes de Junio se dió inicio a la evaluación periódica a los proveedores comenzando con INDER COLOR Y PERFLEX, estableciéndose oportunidades de mejora en cuanto a la calidad de la materia prima.

**INDICADORES**

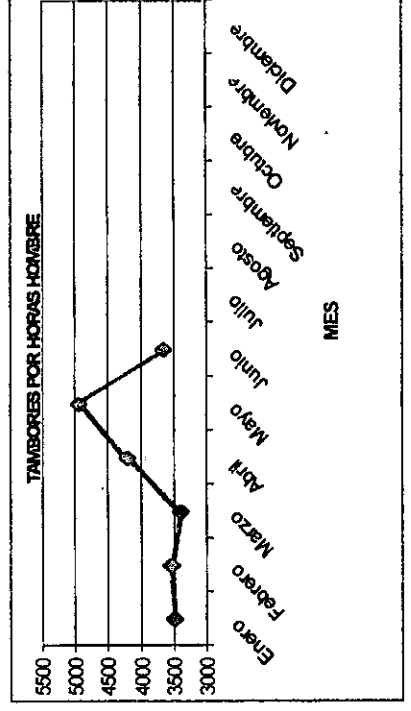
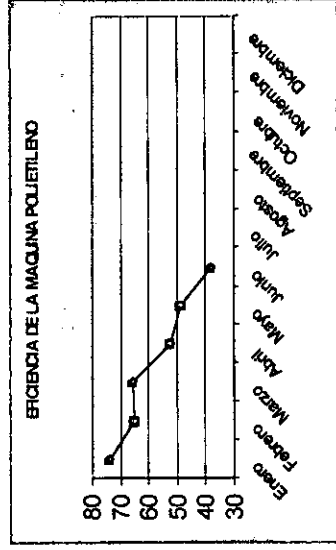
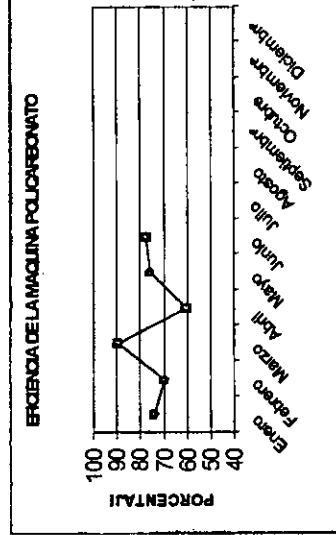
**RECLAMOS EN CARTAGENA.**

Los resultados obtenidos en relación con el periodo anterior, nos muestran que no se cumplió con el objetivo propuesto y aunque se tomaron las medidas correctivas del caso, se necesita de la colaboración de todos para evitar la recurrencia de estas No Conformidades. "Recordemos que la calidad es responsabilidad de todos!"



**EFICIENCIA DE LA MAQUINARIA Y TAMBORES FABRICADOS POR HORA HOMBRE EN BOGOTÁ.**

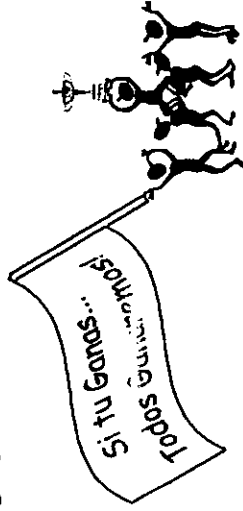
Como podemos observar durante el periodo anterior hemos mejorado en la operación de policarbonato, sin embargo el resultado de polietileno no ha sido el esperado, por lo tanto hay que enfocar todo el esfuerzo en mejorar la gestión en este área. Al mismo tiempo podemos observar que el resultado en metálicos ha sido muy positivo, esperamos seguir mejorando.



**OPORTUNIDADES DE MEJORA !!**

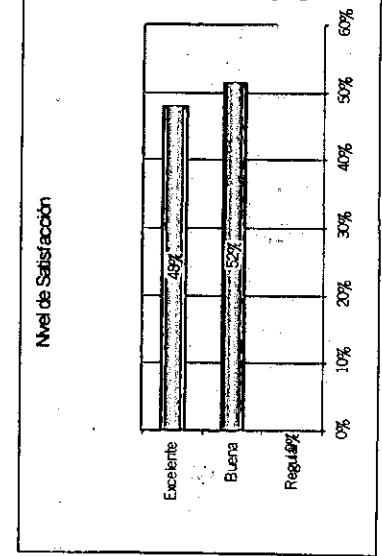
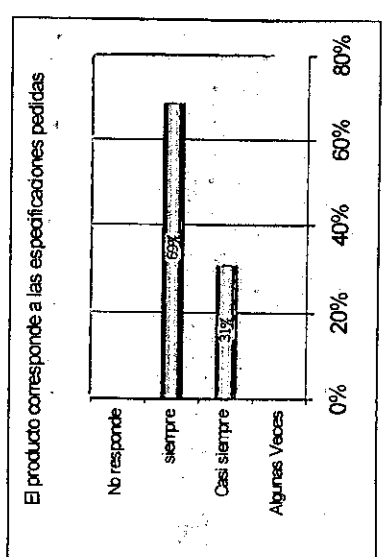
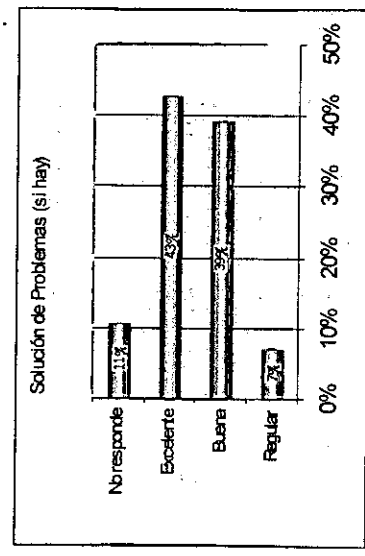
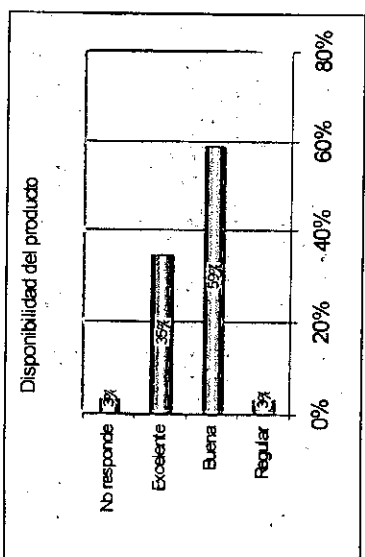
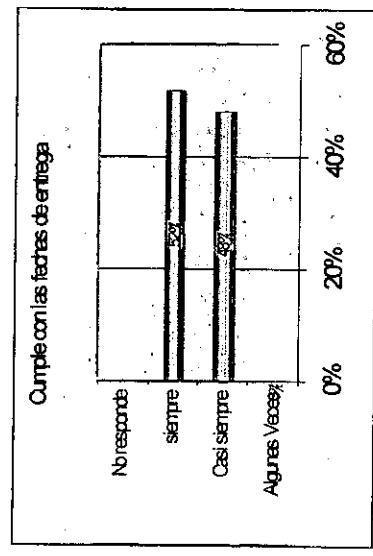
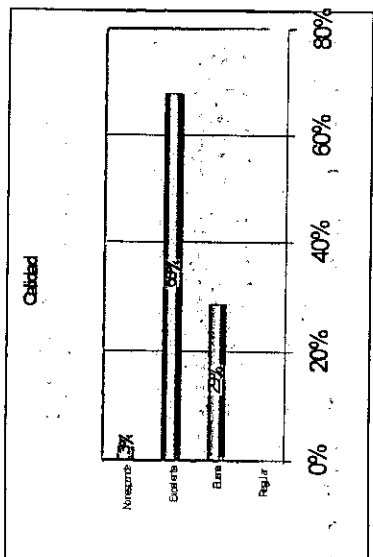
Agradecemos a todo el personal que ha colaborado con sus sugerencias para el mejoramiento de los procesos y al mismo tiempo invitamos a participar en el **Concurso organizado a nivel mundial por nuestro grupo GREIF**, el cual consiste en sugerir oportunidades de mejora, tendientes a:

- ☺ Disminuir los costos y las mermas.
- ☺ Aumentar la productividad.
- ☺ Aumentar la eficiencia en los procesos.
- ☺ Mejorar el servicio al cliente
- ☺ Mejorar las relaciones de los empleados
- ☺ Mejorar las condiciones de seguridad.



El ganador recibirá entre otros un premio de 1000 dólares como reconocimiento al aporte realizado para el mejoramiento de la compañía.

Con el fin de conocer el grado de satisfacción de nuestros clientes, se aplicó una encuesta a nivel nacional, el resultado obtenido, en general, fue satisfactorio; sin embargo debemos seguir trabajando para mejorar aspectos como la disponibilidad del producto, especialmente para clientes como Proficol; así mismo, mejorar la asistencia técnica. A continuación se muestran algunas de las preguntas formuladas durante la encuesta.



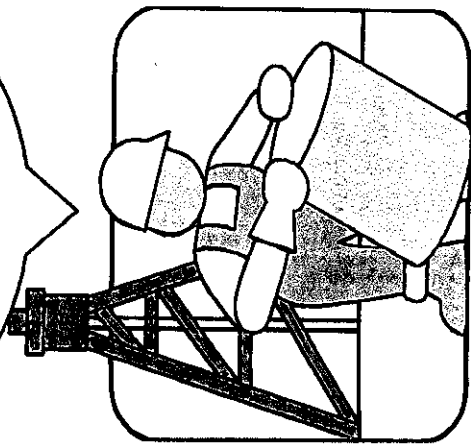
En esta oportunidad queremos compartir con todos ustedes los objetivos de calidad propuestos para este año y así actuar como veedores de su cumplimiento, ya que la calidad de nuestro productos es responsabilidad de todos.

**OBJETIVOS DE CALIDAD - 2001**

1. CLIENTES SATISFECHOS
  - 1.1 ATENDER MERCADO DE PC EN EL CARIBE Y CENTRO AMERICA
  - 1.2 ELIMINAR CAUSAS DE RECLAMOS REPETITIVOS DE AÑOS ANTERIORES
  - 1.3 PARTICIPAR EN EL MERCADO DE 20 LITROS OH EN PINTUCO, SINCLAIR, AVENTIS Y BASF
  - 1.4 INTRODUCIR EL ENVASE EUROTAINER
  - 1.5 MANTENER LIDERAZGO EN ENVASES UN
  - 1.6 ESTABLECER POSICION DE LIDERAZGO EN ENVASES DE PE DE 20 LTS. EN LA COSTA
  - 1.7 MEJORAR CALIDAD DE ANILLOS PARA ENVASES OH 55 AG
2. SISTEMAS ADECUADOS DE INFORMACION
  - 2.1 FACILITAR PROCESO DE RO MENSUAL
  - 2.2 MEJORAR/AGILIZAR PLAN DE COMPRAS DE MATERIA PRIMA
3. ACTUALIZACION /MODERNIZACION DE EQUIPOS Y SISTEMA DE TRABAJO
  - 3.1 APLICACIÓN SCREEN EN LINEA EN CARTAGENA
  - 3.2 COMUNICACIÓN EN LINEA CON CARTAGENA
  - 3.3 MEJORAR PRODUCTIVIDAD DE OPERACIÓN DE PC EN UN 15%
  - 3.4 DESARROLLAR SISTEMA DE CALIDAD CON LA NUEVA VERSION DE LA NORMA ISO 9000
4. GENTE MOTIVADA
  - 4.1 IDENTIFICAR NECESIDADES DE ENTRENAMIENTO Y REALIZARLAS
5. REDUCCION DE COSTOS
  - 5.1 MEJORAR CALIDAD DEL ACERO
  - 5.2 RACIONALIZAR COSTOS: PERSONAL, MATERIALES INDIRECTOS DE FABRICACION, REPROCESO, FLETES, MATERIAL DE EMPAQUE, EMPAQUE, COMUNICACIONES
  - 5.3 OPTIMIZACION DEL CAPITAL DE TRABAJO
  - 5.4 CONTROLAR QUE LOS INCREMENTOS DE INSUMOS Y SERVICIOS SEAN MENORES QUE LA INFLACION
6. COMPETENCIA
  - 6.1 AUMENTAR NUESTRA PARTICIPACION CON PRECIOS COMPETITIVOS
  - 6.2 IMPEDIR AUMENTO DE LA PARTICIPACION DE COMPETIDORES
  - 6.3 AUMENTAR PARTICIPACION EN POLIETILENO

# Entrenamiento

Porque sabemos que los procesos de capacitación y entrenamiento son necesarios para un óptimo desempeño de nuestros empleados, en Van Leer los apoyamos!!!



## ENTRENAMIENTO EN BOGOTÁ...

El pasado mes de mayo recibió la capacitación en ISO 9000 a través del ICONTEC, la señora Olga Lucía Coy, como parte de su formación integral para el desempeño satisfactorio de sus funciones como jefe de compras. Así mismo la señora Marta Fajardo recibió la capacitación a través de CAFAM en EXCEL y WORD avanzado y todo el personal recibió capacitación a través de la ARP en temas como Trabajo en Equipo y Utilización de E.E.P.

## ENTRENAMIENTO EN CARTAGENA...

Se está llevando a cabo el entrenamiento del Manejo de la Máquina Aplicadora de Screen en el área de plásticos, dirigido por el señor Nivaldo Espinosa, con el fin de calificar y permitir que otros empleados manejen el equipo de tal forma que se garantice la continuidad en la operación.

Como una acción correctiva ante el mal diligenciamiento de las planillas de control se determinó llevar a cabo el entrenamiento en el Manejo de los Equipos de Medición y Diligenciamiento de las Planillas de Control de Procesos. Esta capacitación estará bajo la coordinación del señor Antonio Meza, quien se desempeña como auxiliar de Control de Calidad.

A través del SENA recibió la capacitación en Dibujo Técnico (I Módulo), el señor Manuel Martínez y la señora Noraima Nuñez, con el fin de proporcionar las herramientas necesarias para el buen desempeño de sus actividades laborales. También deseamos destacar los buenos resultados obtenidos por el señor Antonio Meza, quien finalizó su primer semestre de tecnología en control de calidad. ¡FELICITACIONES!

Con el fin de fortalecer el Programa de Salud Ocupacional a través de la ARP la Ing. Liseth Blanco recibió el curso de Responsabilidad Civil, Penal y Laboral del empleador frente a los riesgos profesionales y el señor Antonio Meza recibió el curso sobre "El uso adecuado de elementos de protección personal". Durante la VI semana de Salud Ocupacional en ECOPETROL se estuvieron ofreciendo unos cursos, a los cuales tuvieron la oportunidad de asistir: la Señora Lucila Ruiz, la señora Noraima Nuñez, la Señorita Luz Stella Tabares, y los señores Gamenzo Salcedo, Arnulfo García y Roberto Padilla.

# Nuestros empleados tienen la palabra...

Por ser ustedes el elemento esencial que da vida a nuestra compañía y por medio del cual hemos alcanzado la satisfacción de nuestros clientes, hemos abierto un espacio para que participen aportando sus ideas y creaciones, a través de poemas, ensayos, etc.

En esta oportunidad nos acompaña el señor Manuel Martínez de Avila, Supervisor del área de Mantenimiento en Cartagena, quien nos invita a reflexionar sobre nuestra actitud ante la vida, ojalá todos con su ejemplo, decidan participar en VALE-NOTAS.

GRACIAS... Nos encontraremos en el próximo Boletín.

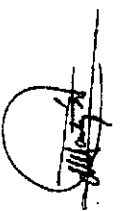
## LO REAL

Lo más difícil en nosotros, es reconocer nuestros propios errores; lo más fácil es mirar los aspectos negativos de los demás, dos grandes defectos que desde el punto de vista social nos mantienen en el estancamiento del atraso. El error hace parte del genero humano, que analizando su origen sería el fenómeno que nos llevaría a ser mas precisos y seguros en lo que hacemos. Debemos reconocer nuestros propios errores porque nos dejan enseñanzas ejemplares.

Todos los avances de hoy en día han florecido en medio de errores, nadie quiere cometer errores; por eso querido amigo debemos evitar al máximo los errores, no somos seres perfectos pero podemos hacerlo mejor, no te aflijas al cometer un error, solo analiza su origen y ten por seguro que no volverá a suceder, cometer un error no es perder-perder, se puede reflejar en perder-ganar, yo se que tu tratas de hacer las cosas lo mejor posible y esa es la meta que todos debemos alcanzar y mantener una gran responsabilidad en cada una de nuestras tareas cotidianas, para contribuir al avance de nuestra empresa, que competitivamente se ubicaría en una buena posición, esto se reflejaría en grandes beneficios para nosotros y nuestras familias. Te invito, **¡VAMOS A HACER LAS COSAS BIEN!**

Debemos fomentar la cultura, en recoger todo lo bueno de los demás y tratar de ayudar incondicionalmente a erradicar todos los aspectos negativos; criticando en una forma constructiva para fortalecer nuestros hábitos y costumbres, necesitamos utilizar al máximo nuestras capacidades, contribuyendo al conjunto de ideas que a su vez es como un bloque monolítico que se traduce en avance positivo de nuestra empresa y desde luego de nosotros mismos y nuestras familias; porque con las ideas bien encaminadas alcanzaremos el sendero del éxito y el progreso.

Todo esto se traduce en beneficio, te invito, a trabajar en equipo, para hacer en conjunto los correctivos necesarios empleando al máximo todas nuestras fortalezas y haciendo correcciones a todas nuestras debilidades, recuerda solo somos un granito de arena.



## LA AUTOESTIMA Y AUTOIMAGEN: ARMAS FUERTES PARA CONVATIR NUESTROS TEMORES

La Autoestima es la valoración afectiva que tenemos acerca de nosotros mismos y que tiene las demás personas hacia nosotros; el grado en que se encuentre nuestra autoestima se refleja en todos los aspectos de nuestras vidas, desde la manera como funcionamos en el trabajo, en las relaciones con las personas, hasta la manera como nos enfrentamos a los problemas. De ahí que la autoestima constituya el amor, la valoración y el respeto por uno mismo.

La baja autoestima hace distorsionar la autoimagen, consiste en reprimir ciertos aspectos de la personalidad, es sacar a flote lo opuesto a lo que se es, es no dejarse conocer íntimamente y no conocer en esta forma al otro, la persona crea una imagen irreal de sí mismo, lo que quiere decir, debe o pudiera ser su imagen está siempre fuera de la realidad y trata por todos los medios de hacer creer a la gente lo que él quisiera SER. Es importante señalar que la imagen que se tiene de sí mismo no es heredada o genéticamente transmitida, simplemente es aprendida, de aquí el papel fundamental que cumple la familia para la formación de la autoestima.

### COMO INFLUYE LA AUTOIMAGEN Y LA AUTOESTIMA EN NUESTRA SALUD MENTAL

El concepto del YO y la autoestima juegan un papel definitivo en los sentimientos respecto a:

- ☺ Nosotros mismos
- ☺ Nuestras metas
- ☺ El Bienestar personal
- ☺ Nuestra Salud Mental
- ☺ La manera de manejar el Estrés
- ☺ Las reacciones frente al fracaso
- ☺ La Eficiencia en el trabajo
- ☺ Mis relaciones con los demás.

Las personas que tienen un buen concepto de sí mismos son:

- ⚡ Menos inclinados a desordenarse emocionales; se recobran rápidamente de estos.
- ⚡ Presentan mayor eficiencia en el trabajo.
- ⚡ Aprecian y aceptan fácilmente a los demás y a la vez son aceptados por los otros.

La autoimagen negativa determina el grado de amenaza que uno experimenta y la defensiva de la persona. Esta actitud defensiva a su vez influye sobre la manera de resolver los problemas.

Las personas que tienen la autoestima baja experimentan rechazo, descontento, autodesprecio, sentimientos que producen sufrimiento, restringen la actividad de la persona, estorban sus relaciones con los demás e impiden su autorrealización.

# ENTRENAMIENTO

## En Cartagena



Apartes del curso de entrenamiento "Manejo de la Máquina de Screen" dictado por Nibaldo Espinosa, operador de la Máquina de Screen en el área de Plásticos.



## En Bogotá

Dentro del Programa de capacitación interna se llevo a cabo el curso en ISO 9000/2000 para el personal administrativo a cargo del señor Joffre Quiroga, la inducción en el manejo de Lotus Notes, a cargo del señor Mauricio Hurtado y se realizó el curso de Manejo de la Cabina de Pintura a los señores Efrigerio Neuta, Gonzalo Beltran, William Piradique y Luis Alberto Marin, coordinado por el señor Menas García, operario de pintura de la planta de Cartagena.

## TRAFALCO DE HONOR



VALE-NOTAS a través de esta nueva columna pretende destacar al empleado que por su compromiso con la empresa entrega día a día todo su esfuerzo en pos del desarrollo de la organización. En esta oportunidad el homenajado es el Señor FIDEL CERA ACEVEDO, operador de la Máquina Sopladora, por ser uno de nuestros trabajadores suministrados mas antiguos, quien se ha venido destacando por su lealtad, compromiso y colaboración en sus 14 años de servicios en VAN LEER CARTAGENA. Y además queremos compartir con los lectores las manifestaciones de nuestro trabajador, quien se describe como una persona tenaz, ágil, recursiva y con iniciativa.

**Vale-Notas:** Señor Fidel, con qué cargo inicio en la compañía?

**Fidel Cera:** Inicié trabajando medio tiempo en servicios varios y medio tiempo en otras áreas como en mantenimiento, así dure 6 años, luego me trasladaron para el área de plástico hasta el día de hoy.

**V-N:** ¿En qué lugar de trabajo se ha sentido mas satisfecho y por qué?

**F.C:** En el área que me he sentido mejor es en mantenimiento, específicamente en electricidad, ya que en esa área ejercí mi profesión de técnico en electrónica, aunque en plásticos me siento bien ya que he ampliado mis conocimientos.

**V-N:** ¿Cómo se ha sentido a lo largo de estos años en la compañía?

**F.C:** Me he sentido muy satisfecho, por que de este trabajo depende mi familia, he visto crecer a mis hijos y he aprendido mucho, doy gracias a DIOS por que he tenido un buen desempeño y buenas relaciones con mis compañeros y superiores.

**V-N:** ¿Cuáles considera son nuestras fortalezas y en qué debemos trabajar para ser mejores?

**F.C:** Pienso que además de ser una empresa multinacional, Van Leer se destaca por su calidad y cumplimiento, lo cual es el resultado del trabajo en equipo y responsabilidad de los trabajadores; con relación en qué debemos trabajar para ser mejores, pienso que en la inversión y preparación del recurso humano, solo en la medida en que la empresa invierta mas tiempo en la formación de su personal, aumentará la producción; y por eso digo que "la calidad demuestra la capacidad de quien lo fabrica", pues de nada sirve tener toda la tecnología sino se tiene un recurso humano formado integralmente, partiendo de la comunicación, información y tolerancia.

**V-N:** Señor Fidel, finalmente, qué mensaje le envía usted a sus compañeros de VAN LEER?

**F.C:** "Para ser buen trabajador, hay que dar buen ejemplo de trabajo y disciplina".

## COMPETENCIAS... LO NUEVO EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y GESTION DEL PERSONAL

Cada vez son mas las empresas que están poniendo en marcha sistemas de recursos humanos basados en la gestión por competencias. En la mayor parte de estos casos los programas tienen como finalidad aumentar el rendimiento, tanto individual como corporativo, mediante mejores sistemas de reclutamiento, formación y desarrollo de los trabajadores.

Qué son en realidad las competencias?... Existen diferentes interpretaciones del significado de la palabra competencia, que oscilan desde las aptitudes básicas necesarias para desempeñar un determinado puesto de trabajo, hasta los comportamientos característicos que distinguen a los profesionales con rendimiento sobresalientes. Es así como las compañías definen las competencias relacionándolas con habilidades, conocimientos, comportamientos, aptitudes y combinaciones de dos o más de estos conceptos, en proporciones parecidas. Las competencias se demuestran a través de comportamientos específicos, una determinada característica personal (aptitud, habilidad o conocimiento) que no se materialice y refleje en el comportamiento no tiene valor práctico alguno, ni para el empleado, ni para la empresa. Algunos ejemplos muy habituales de competencia son: comunicación abierta, orientación al logro, trabajo en equipo.

Qué sucede con el rendimiento?... El logro de unos niveles elevados de rendimiento, tanto a nivel personal como corporativo, solo es posible si existe una comprensión clara y compartida de cuáles son los objetivos a conseguir y cuales son las influencias adecuadas que dirijan la motivación de los empleados; solo así las compañías y sus directivos pueden identificar los comportamientos necesarios para lograr el éxito y la medida en que los empleados demuestran en su labor profesional dichos comportamientos. Además existen herramientas que, por ejemplo en los procesos de selección, ayudan a identificar que candidatos son los que han demostrado esos comportamientos en el pasado, también es posible elaborar programas de formación (no simplemente cursos, sino también ejercicios de autoformación que permitan desarrollar las capacidades actuales de cada empleado.

Cuáles son las claves para lograr programas basados en la gestión por competencias:

- ❖ Los programas mas eficaces son aquellos dirigidos a la formación y desarrollo de la dirección superior y mandos intermedios, y muy específicamente en lo que se refiere a la formación de equipos y al personal de ventas y atención al cliente.
- ❖ Hay que dedicar una especialísima atención a la comunicación y a la formación
- ❖ No hay que esperar resultados claros antes de un plazo de dos años.
- ❖ Hay que establecer claramente las prioridades, implantarse pocos programas específicos y no intentar hacerlo todo de una vez.

En síntesis, incrementar el rendimiento de los trabajadores especialmente el caso de los supervisores y mandos intermedios, a través de los procedimientos de selección, formación y desarrollo, es el principal objetivo de los sistemas de gestión por competencias, también en niveles directivos se pueden aplicar estos programas, con el fin de poder identificar a los individuos mas capacitados para desarrollar sus competencias en aspectos estratégicos para la dirección de la organización.

# Sociales



**Apartes de la celebración del Día del Amor y la Amistad en Van Leer Sucursal Cartagena - 2001**

# ¡FELIZ CUMPLEAÑOS!

## OCTUBRE

- |                  |                 |
|------------------|-----------------|
| <b>CARTAGENA</b> | <b>BOROTÁ</b>   |
| Roberto P. 2     | Santos N. 2     |
| Orlando P. 4     | Rodrigo M. 22   |
| Eduardo C. 15    | Alejandro C. 30 |
| Antonio M. 25    |                 |
| Escneider S. 29  |                 |

- |                  |               |
|------------------|---------------|
| <b>CARTAGENA</b> | <b>BOROTÁ</b> |
| Menas G. 5       | Hugo S. 16    |
| Javier M. 15     |               |
| David G. 19      |               |
| Guillermo A. 21  |               |
| Amaranto P. 21   |               |
| José S. 29       |               |
| Luis L. 29       |               |



**Reflexión...**

**No gaste dinero antes de haberlo ganado.**

**Editado por Trabajo Social y Aseguramiento de la Calidad**

# Vale

Boletín N°21-C/gena. Oct.-2001

## EDITORIAL

### UN NUEVO RETO

Una de las cosas que le da sentido a la vida son los retos. Todos los días nos enfrentamos a retos, en la casa, en el trabajo, en todas las partes que nos desenvolvemos. En el trabajo todos los días pensamos, en como hacer las cosas mejor, más eficientemente, en menos tiempo. En la casa pasa lo mismo, como educar a los hijos, como ahorrar un poco para poder educar a los hijos, como volverlos autosuficientes, son de gran importancia.

El hombre a lo largo de su historia ha evolucionado porque ha tenido retos. Todos los grandes inventos, todos los grandes descubrimientos, se deben a que alguien con tenacidad y perseverancia ha logrado lo que se ha propuesto.

En el campo empresarial pasa lo mismo. Las empresas perduran porque han sabido enfrentar retos y salir triunfantes de estos. Empresas como Van Leer con más de 80 años en el mercado, o mejor aún como Greif Bros. con casi 125 años de existencia no se ven todos los días. Todos los días hacen y mueren empresas; las que perduran por décadas son pocas. Solo las empresas capaces de adaptarse a los cambios a las necesidades siempre cambiantes del mercado son capaces de mantenerse por años. Los retos de hoy en día para las empresas son muchos. Producir más con menos recurso, mantenerse en el mercado con márgenes de utilidad menores, producir más eliminando el desperdicio, producir más sin reproceso, producir más con gente mejor capacitada.

En este momento en Van Leer Colombia estamos enfrentando muchos retos. Tenemos que producir más optimizando los recursos que disponemos. Tenemos que ser más flexibles y producir eficientemente tanto un orden de unos pocos envases como un de muchos. Minimizar los tiempos de cambio en las máquinas, eliminar el reproceso, hacer las cosas una sola vez bien hechas. Tenemos que generar utilidades en un mercado competitivo y deprimido. Solo las empresas que generan utilidades a sus dueños perduran.

Los clientes solo quieren recibir los envases que inmediatamente van a llenar y despachar, igualmente nosotros tenemos que adaptarnos a lo que el cliente requiere y producir de acuerdo a estas nuevas circunstancias. Solo las empresas que realmente entienden la importancia del cliente y trabajan en función de tener satisfechos permanentemente a nuestros clientes.

Una herramienta que encamina el trabajo a producir más eficientemente manteniendo al cliente en la mira es el conjunto de normas ISO 9000. Es una metodología de trabajo basada en el mejoramiento continuo y en la satisfacción permanente del cliente. Desde 1994 Van Leer Colombia está certificada por el ICONTEC con la norma ISO 9002; fuimos el primer fabricante de envases y la empresa número 22 en Colombia en obtener dicha certificación. En los 7 años que llevamos trabajando con los lineamientos de dicha norma tenemos claro que es una metodología que funciona; en algunos casos burocrática y tediosa por la cantidad de documentos y registros que exige, pero en todos los casos útil e importante.

El comité de la Organización Internacional de Normalización (ISO) encargado de las normas ISO 9000 enfrentó un reto en los últimos tres o cuatro años. Este reto fue el de adaptar las normas ISO 9000 a las necesidades de nosotros, los usuarios. Fue así como desarrolló la versión ISO 9000 año 2000. Dicha versión, exige menos documentos y registros, pero más acciones encaminadas al mejoramiento continuo y a la satisfacción del cliente. Muy importante de la-anta, gerencia de la empresa a enfocar el trabajo en el cumplimiento de los dos puntos anteriores.

En Van Leer Colombia nos pusimos desde el comienzo de año el reto de renovar el certificado de aseguramiento de la calidad con esta nueva versión de la norma. Con el propósito que estamos desarrollando en este momento estamos seguros que la auditoría externa de noviembre. Cuando tengamos la auditoría externa por parte del ICONTEC vamos a recibir la certificación. Este es el nuevo reto que tenemos y es un reto para todos los integrantes de la organización.

JORGE MUÑOZ  
Gerente Fabrica

CONTENIDO
Salud Ocupacional
Desarrollo Humano
Calidad
Valenotas
Sociales



**POSTURAS CORRECTAS = MAYOR PRODUCTIVIDAD**

Se define como postura: la relación que guardan entre sí las diferentes partes del cuerpo (cabeza, tronco y extremidades). Para que las personas puedan realizar un buen movimiento, los segmentos musculares deben alinearse adecuadamente.

Una de las partes fundamentales del cuerpo es la columna vertebral que consta de 33 huesos llamados vértebras, las cuales ordenan una sobre la otra adecuadamente, conforman una estructura completamente recta.

**Tipos de Posturas**

**Inactiva:** Las adoptadas para el reposo o sueño; **Activa:** Requiere de la acción de varios músculos para mantener la postura. Dentro de este grupo incluimos las **Estáticas:** Presentes cuando los músculos actúan para estabilizar las articulaciones, generando posturas erectas (vigilantes); las **Dinámicas:** Que se ajustan y se modifican de acuerdo con las circunstancias del movimiento (secretaría, empaques, operarios).

Las causas más frecuentes que originan el dolor de espalda son: Posturas indebidas al estar de pie y al estar sentado, levantar objetos sin doblar las rodillas, empujar objetos pesados, barrer o trapear doblando el tronco, dormir con muchas almohadas o sin ellas y en colchones blandos.

**Problemas de Salud por Malas Posturas**

- **Cansancio Muscular:** Es común en personas que realizan trabajos repetitivos y en posición fija
- **Espasmo Muscular:** Se produce por la persistencia de hábitos como los antes mencionados, lo que conlleva que los músculos se inmovilicen y acumulen sustancias de desecho.
- **Alteraciones Posturales:** Presentes en personas que permanentemente adoptan posiciones anormales de la columna, lo que genera desviaciones hacia un lado (escoliosis) o hacia delante (hiperxifosis).

**Valenotas**

**CURIOSIDADES**

**¡ LA RISA ! INGREDIENTE PARA TU SALUD...**

Algunos se preguntan por que las personas alegres y optimistas gozan de mejor salud que las tristes y malhumoradas. Se debe a que la cólera, el mal genio, la tristeza y el miedo paralizan las glándulas digestivas y no dejan funcionar bien el organismo. En cambio la alegría, el optimismo y el buen genio permiten que las glándulas digestivas trabajen normalmente y todo el organismo se sienta mejor.

Pronto llegará el SOL a tu área de trabajo...  
Prepárate para recibirlo, participar y ganar!!!

**Deportes**

Desde el día 17 de Septiembre de 2001 se viene realizando el Campeonato Interno de Voleibol, con la participación de 6 equipos integrados por personas de las diferentes áreas de la empresa. **FE LICITACIONES** para los equipos que clasificaron para la FINAL, la cual se llevará a cabo la primera semana de Noviembre.

**EQUIPO CLASIFICADOS**

- ✓ Los Flash
- ✓ Los Atajaya
- ✓ Los Halcones
- ✓ Los Chicos Malos

**MARCADOR**

P. Jugados Puntos

9	6
8	6
7	5
8	4

**COMPañERO!** Si te inscribiste en la **POLLA** que hemos preparado para que ganes un fabuloso premio... No te pierdas. EL gran final del campeonato. La premiación se hará el día 2 de Noviembre, solo participaran los que hallan acertado y se escogerá un solo ganador.

GRACIAS A TODOS LOS PARTICIPANTES POR HACER DE ESTE EVENTO UN SUCCESO. BUENOS AÑOS Y MUCHA FORTALEZA.

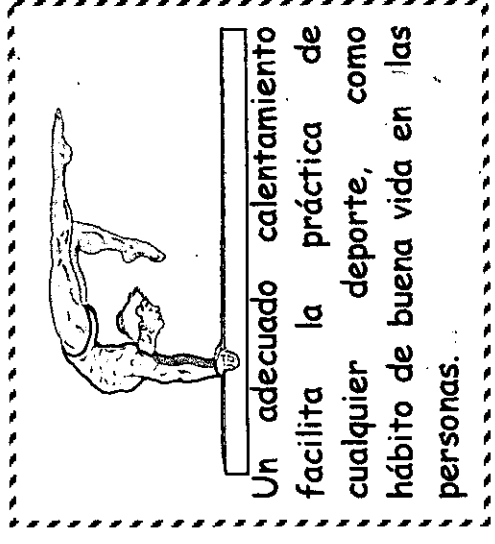
Otras Recomendaciones:

- Si trabaja de pie, siempre coloque un pie sobre un banco o pedestal y cambie de posición frecuentemente.
- Distribuya el peso de forma uniforme y descansa cada pierna alternadamente, colocando un pie adelante del otro para darle al cuerpo mayor equilibrio y descanso.

Estos ejercicios, le ayudaran a prevenir lesiones, evitar enfermedades y mejorar su rendimiento; hágalos cada hora durante 5 minutos. "Se sentirá mas sano y relajado".

Realizar un trabajo en una inadecuada posición, puede generar: Disminución de la circulación sanguínea de las piernas, cuello y hombros que pueden extenderse incluso a las manos. Adicionalmente el sobrepeso o la falta de preparación física, influyen para que estando en posición sentado se presente fatiga o cansancio.

Mientras que una adecuada postura de trabajo permíte que las diferentes partes del cuerpo guarden entre sí el equilibrio y la alineación necesaria para producir un máximo de eficiencia con un mínimo de esfuerzo.

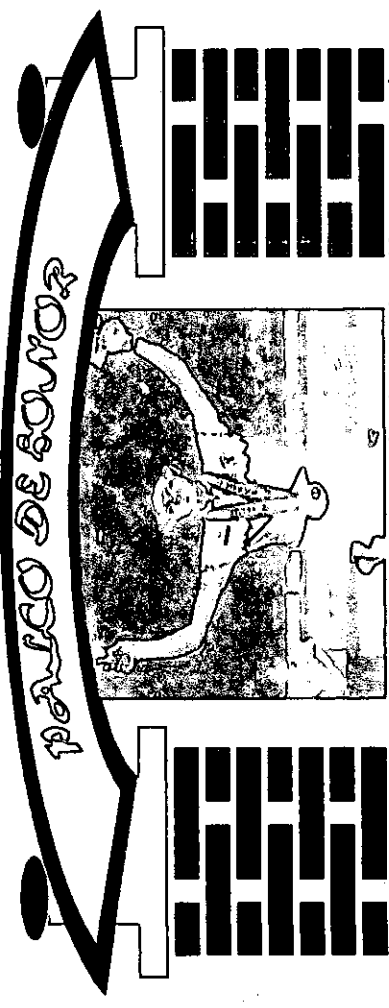


Un adecuado calentamiento facilita la práctica de cualquier deporte, como hábito de buena vida en las personas.

- Ahora, de pie con las piernas separadas: trate de coger sus manos en la espalda (una por arriba y la otra por debajo), recuerde mantener la espalda recta y la cabeza erguida, hágalo de ambos lados.
- Sentado en su silla, con los pies en un banquito o reposados: levante los brazos de modo que queden alineados con la espalda, estírese como si quisiera tocar el techo; luego en la misma posición inclínese con los brazos estirados intentando tocar el piso, sostenga y repita desde el comienzo. Continúe sentado, lleve los brazos hacia atrás y estírelos, sostenga y repita.

En el Trabajo de Oficina:

- Reduzca la tensión que causa el estiramiento al tratar de alcanzar objetos dejando que los elementos de trabajo se encuentren al alcance.
- La altura de la silla debe permitirle a la persona permanecer con los pies puestos sobre el piso, situando las rodillas a la altura de la cintura. La superficie de trabajo debe estar levemente por encima de la cadera.
- Al trabajar en el computador siéntese frente a la pantalla, colocando el borde superior a la altura de los ojos. La distancia con relación a la pantalla debe ser 45 a 60 cms desde el sitio en el que está sentada la persona hasta el monitor.
- Para reducir la tensión muscular sostenga el auricular del teléfono con la mano y no con el cuello.
- Los brazos deben caer al lado del cuerpo relajadamente y las manos permanecer sobre el teclado sin que las muñecas se flexionen hacia arriba.
- Evite los giros bruscos de la columna y cuando los realice hágalos con todo el cuerpo.
- Varie las posiciones y no permanezca de una sola forma por tiempo prolongado. Levántese, muévase y estírese.



VALENOTAS en esta oportunidad desea destacar los logros obtenidos por uno de nuestros empleados más antiguos, se trata del señor Guillermo Vivas, quien ha sobresalido en nuestra empresa por su compromiso y responsabilidad en los 25 años que lleva acompañándonos y por su gran labor de padre y compañero fiel de uno de nuestros orgullos colombianos, la patinadora Alexandra Vivas, quien desde niña se ha desempeñado exitosamente en la carrera. Para el Señor Guillermo Vivas es un verdadero orgullo ser el padre de una joven que con su esfuerzo, dedicación y apoyo incondicional de sus padres y familiares, ha alcanzado metas que la perfilan como una de las mejores deportistas. Una de sus últimas experiencias que más la han marcado, ha sido su viaje a Japón, donde obtuvo medalla y recibió propuestas que le permitirán llegar mas lejos.

PARA NUESTRO COMPAÑERO GUILLERMO VIVAS Y SU HIJA ALEXANDRA, MIL FELICITACIONES Y EXITOS EN EL CAMINO DE SU CARRERA!!!

.....  
**Mes de Salud. Calidad y Gestión Ambiental**  
 .....

Durante el mes de Octubre se llevó a cabo la celebración del Mes de Salud, Calidad y Gestión Ambiental, donde se desarrollaron temas que nos permitieron aprender, compartir y participar a través de charlas y talleres, contando con la participación de empresas como: ISS CAA MAMONAL, UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE BOLIVAR, ARP COLPATRIA.

La clausura del evento se realizará el día 27 de Noviembre, donde se hará entrega de las premiaciones a:

- 🏆 Mejor Compañero de año 2001
- 🏆 Mejor Eslogan
- 🏆 Mejor Afiche Ecológico Infantil Categorías I y II
- 🏆 Mejor Area por SOL
- 🏆 Mejor Equipo del Concurso de Seguridad, Calidad y Gestión Ambiental
- 🏆 Mejores Equipos Deportivos 1°, 2° y 3° Lugar.
- 🏆 Ganador de Polla Deportiva.

**NO TE PIERDAS DE ESTA FABULOSA CELEBRACION... TU TAMBIEN SERAS 6ANADOR.**

## COMITÉ PARITARIO

Los Comités Paritarios de Salud Ocupacional son uno de los elementos básicos dentro del Programa de Salud Ocupacional dentro de las empresas, según lo establece el decreto 614 de marzo de 1984 y tienen como responsabilidad, la de ser un organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de salud ocupacional dentro de la empresa.

La elección de los representantes al comité se debe realizar teniendo en cuenta:

- 1. De 10 a 49 trabajadores, un representante por cada una de las partes (empresarios y trabajadores).
- 2. De 50 a 499 trabajadores, dos representantes por cada una de las partes.

Los miembros del comité serán elegidos por un periodo de dos años al cabo de los cuales podrán ser reelegidos (Art.63 Dec.1295)

Para ser miembro de un comité se requiere:

1. Ser trabajador de la empresa.
2. Haber demostrado en el ejercicio de su trabajo sentido de responsabilidad.
3. Tener una actitud proactiva frente a las acciones de salud ocupacional.

### Funciones del Comité

1. Vigilar el desarrollo de las actividades en materia de medicina, higiene y seguridad industrial que debe realizar la empresa.
2. Visitar periódicamente los lugares de trabajo, inspeccionar los equipos, máquinas, herramientas, instalaciones locativas y operaciones realizadas en cada sección o área de la empresa.

3. Proponer a la administración de la empresa la adopción de medidas y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan la salud en los lugares y ambientes de trabajo.
4. Colaborar con el análisis de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales e indicar las medidas correctivas a que halla lugar para evitar su ocurrencia.

### ¿Cuáles son las obligaciones de los trabajadores?

- 1. Elegir libremente a sus representantes al comité paritario.
- 2. Informar al comité las situaciones de riesgo que se presenten y manifestar sus sugerencias para el mejoramiento de las condiciones de salud ocupacional de la empresa.
- 3. Cumplir con las normas de salud ocupacional, reglamentos e instrucciones de servicios ordenado por el empleador.

En VAN LEER el comité paritario de Salud Ocupacional está conformado por 6 empleados y ellos son:

- 1. Rafael García: Presidente.
- 2. Guillermo Alfonso: Secretario.
- 3. Eduardo Castellanos: Miembro.
- 4. Noraima Nuñez: Miembro.
- 5. Antonio Meza: Miembro.
- 6. Esneider Suarez: Miembro.

### Características de los Miembros del Comité:

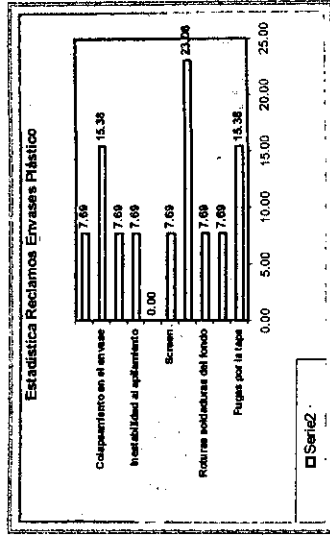
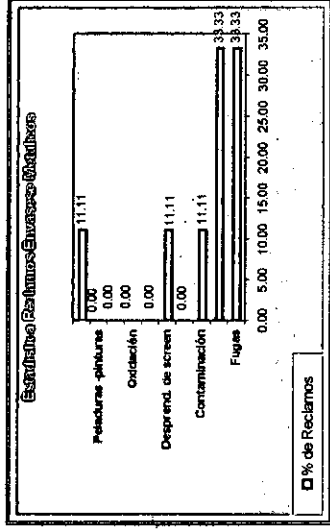
- 1. CREER en la prevención.
- 2. QUERER trabajar por la seguridad.
- 3. SABER lo que se debe hacer.
- 4. DESEAR trabajar en equipo.

Un comité debe caracterizarse por ser centrado, dinámico, eficaz y alerta.

# INDICADORES

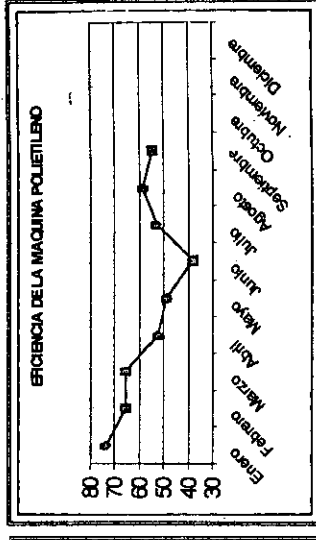
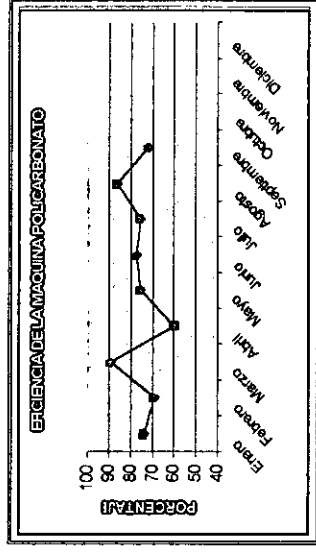
## RECLAMOS EN CARTAGENA.

La disminución de los reclamos, con relación al periodo anterior es mínima, sin embargo estamos adelantando acciones que nos permitan un mejoramiento continuo de nuestros productos, una de ellas es utilizar como estrategia la de ser autoevaluadores de nuestro desempeño y vendedores de cada subproceso.

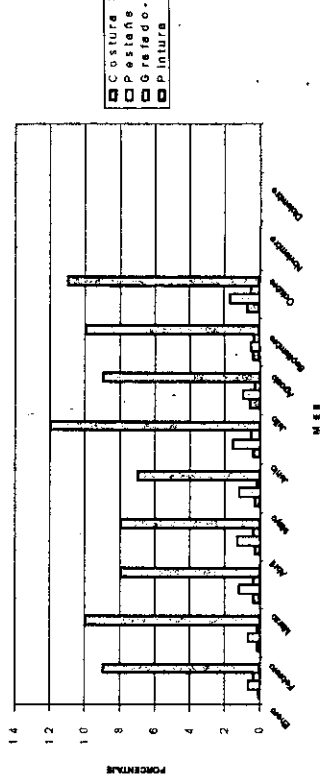


## EFICIENCIA DE LA MAQUINARIA Y REPROCESOS.

Como se observa, la eficiencia del proceso en las máquinas de polietileno y policarbonato a partir del mes de Julio mostró una clara mejoría, sin embargo bajo súbitamente en el mes de Septiembre, por lo cual hay que analizar la causa de este comportamiento y tomar las acciones necesarias; tal como se esta haciendo en el grupo de mejoramiento de pinturas para disminuir el reprocesos.



### REPROCESOS



# RESPONSABLES DE NUESTRA SEGURIDAD

## ACCIONES ADELANTADAS POR NUESTRO COMITÉ PARITARIO

En esta oportunidad queremos mostrarles algunos de los resultados obtenidos en la última Inspección de Seguridad realizada por los miembros del Comité Paritario encargados, los cuales son los siguientes:

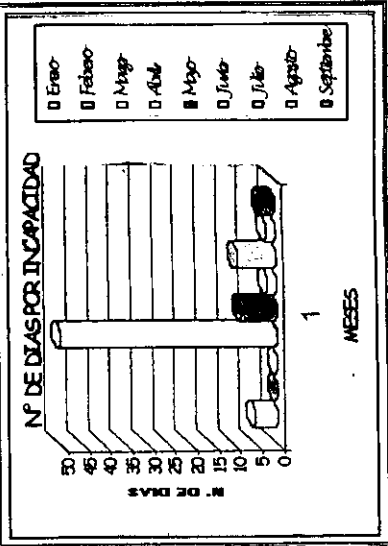
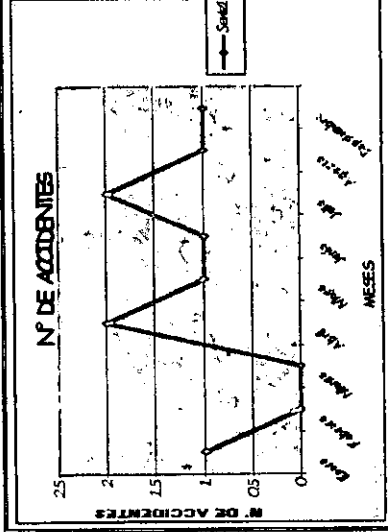
- Colocación del extractor en el área de Plásticos.
- Concientización del personal en el uso correcto de EPP.
- Concientización en la utilización de las canecas de residuos sólidos.
- Organización de las estanterías de planchas de screen en las áreas de pintura y plásticos.
- Demarcación de áreas en las secciones de plásticos y metálicos.

## ANÁLISIS DE ACCIDENTALIDAD

Como sabemos una de las funciones del Comité Paritario, es la de analizar los accidentes ocurridos a nuestros empleados, por esto consideramos importante dar a conocer los resultados a través de esta columna.

Como nos muestran las gráficas el número de accidentes reportados y el número de días por incapacidad durante este año, no es mayor, lo que nos indica que debemos continuar con el uso adecuado de EPP, la correcta utilización de las herramientas de trabajo y la realización eficiente de los procedimientos de trabajo.

Además, se recomienda a todo el personal reportar todos los accidentes de forma inmediata, ya que de esta forma garantizamos el cumplimiento de la atención en caso de accidente laboral con la ARP y al Comité Paritario cumplir con el análisis de accidentes, tomando las medidas correctivas para la no-reincidencia de estos.



### CALIDAD

#### RESULTADOS DE LA PREAUDITORIA

Durante la Preauditoria realizada el mes pasado por el ICONTEC en las Plantas de Cartagena y Bogotá, se destacaron algunas fortalezas y debilidades del Sistema de Calidad en las cuales estamos trabajando y esperamos estar listos para el mes de Noviembre, cuando se lleve a cabo la AUDITORIA DE RENOVACION. Estos aspectos son entre otros:

- El **seguimiento a los objetivos de calidad**. Estructurar y crear la cultura en cada proceso del esquema de análisis, seguimiento y registro del comportamiento de los objetivos de calidad.
- El **seguimiento y medición a los procesos**. Complementar y fortalecer este aspecto para lo cual es importante que cada "dueño de proceso" lidere su gestión con la ayuda de herramientas y mecanismos que le permitan gerenciar sus actividades. El enfoque de estos métodos debe poder demostrar la capacidad de los procesos para alcanzar los resultados planificados.
- El **análisis de los datos y evidencias de tendencias**. El compromiso y la disciplina son los baluartes fundamentales para que cada "dueño de proceso" con su equipo de trabajo, revisen los datos resultantes de sus labores, analicen tendencias e identifiquen en donde pueden realizar la mejora continua de la eficacia del sistema de gestión de la calidad, dejando registro de estas actividades.
- La **competencia**. Llevar acabo un estudio de competencias de manera que por cargos se determinen los requisitos de: educación, entrenamiento, experiencia y habilidades del personal relacionado con la calidad del producto.
- La **eficacia del entrenamiento**. Como primer paso es trascendental identificar para cada entrenamiento sus objetivos (que se pretende con el mismo), posteriormente definir los mecanismos que permitan en el puesto de trabajo evaluar si la formación recibida cumplió sus objetivos.
- La **revisión gerencial**. Fortalecer esta herramienta, empleando gráficos con la información comparativa de ciclos anteriores para poder evidenciar la evolución del Sistema de Gestión de la Calidad, como también consolidar y complementar las conclusiones de análisis particular de cada una de las fuentes de entrada a la revisión, las conclusiones generales y un plan de mejoramiento resultante.
- La **satisfacción de los clientes**. Formalizar el proceso establecido para detectar la percepción de la satisfacción de los clientes, considerando: canales, frecuencias, responsables, registros, estadísticas, entre otras.
- La **Gestión de procesos**. Reorientar el enfoque de trabajar por elementos de la norma a trabajar por procesos, para lo cual es importante:
  - Una conversación física y mental del sistema de Gestión y sus involucrados.
  - Que cada proceso defina sus objetivos y sus metas.
  - Que cada proceso administre sus propios recursos.
  - Que cada proceso debe controlar su gestión.
  - Que cada proceso identifique sus proveedores internos y su suministro.

# CONOCE A LOS DEMAS

DESCUBRE EL TIPO DE PERSONALIDAD DE TU PAREJA, TUS AMIGOS, TU JEFE...  
A TRAVÉS DE SUS RASGOS DOMINANTES.

La personalidad es un conjunto de cualidades que condensan elementos biológicos, psicológicos y socioculturales. Los estudios afirman que lo que nos diferencia a unos de otros no son rasgos como la timidez, ser mentirosos o fuertes, sino la intensidad y frecuencia con que se presentan en nuestra conducta y como nos hace interaccionar con lo que nos rodea.

Según las investigaciones, hay nueve personalidades inadaptadas. Todos tenemos rasgos de ellas... sin llegar a extremos. ¡QUÉ NO SE ROMPA EL EQUILIBRIO!

## ★ EL EVITADOR "Las críticas me hacen daño".

Rasgos Típicos: Inadaptación que se caracteriza por la tendencia a no afrontar los problemas, siente miedo al fracaso, evita situaciones que impliquen algún tipo de responsabilidad.

Como Tratarlo: Hemos de ser pacientes, no reforzar sus quejas y animarle a realizar sus deseos.

## ★ EL REBELDE "A mi nadie me discute".

Rasgos Típicos: Inadaptación que se conoce como la personalidad agresivopasiva, se debe a la necesidad de reconocimiento, desea ser aceptado por las personas significativas, conservando al tiempo total independencia.

Como tratarlo: No discutir cuando se pone agresivo, no seguirle la corriente si se entada y reforzar sus conductas positivas.

## ★ EL DEPENDIENTE "Necesito ayuda para salir adelante".

Rasgos Típicos: Inadaptación que se manifiesta por un excesivo sentimiento de debilidad y abandono, su autoestima y autosuficiencia están poco desarrolladas, se ve incompetente y necesita siempre apoyo.

Como tratarlo: Jamás sobreprotegerle sino propiciarle espacios para que desarrolle su autonomía.

## ★ EL DESCONFIAO "No me fío ni un pelo".

Rasgos Típicos: En su grado agudo, se conoce como paranoico: recela de todo y de todos, el desconfiado suele ser suspicaz y se muestra menudo a la defensiva.

Como tratarlo: Pasar por alto sus suspicacias y manifestarle claramente que no pretendemos manipularlo.

## ★ EL CONTROLADOR "No se me escapa nada".

Rasgos Típicos: Es una inadaptación de tipo obsesivo-compulsivo. Se caracteriza por la necesidad de control y de estar alerta, es tan perfeccionista y sistemático que no se permite, ni perdona los errores propios o ajenos. Se siente responsable de todo lo que le ocurre a su alrededor.

Como Tratarlo: No enfadarnos ante sus críticas, sino activarle para la acción: cuantas más cosas emprenda, menos se obsesionará.

## ☞ EL HURANO "Mejor solo que mal acompañado".

Rasgos Típicos: Inadaptación originada por el miedo a las relaciones íntimas y profundas. Se manifiesta por el deseo de aislamiento, la autosuficiencia, y el temor al compromiso. Llevada al extremo, se conoce como personalidad esquizoide: solitaria y desapegada.

Como Tratarlo: Para facilitar la relación con un lobo este pario hemos de dejar patente el respeto que tenemos para nosotros mismos. En una palabra: ponernos en nuestro sitio y que comprenda que no puede estar alejándonos de su vida cuando le viene en gana y llamándonos cuando le conviene.

## ☞ EL NARCISISTA "Los demás son un grupo de mediocres".

Rasgos Típicos: Se siente un ser superior al resto de los mortales. Sus señas de identidad son la exaltación, la necesidad de destacar y competir. Espera ser tratado con diferencia y admiración en otras partes.

Como Tratarlo: No sintiéndonos despreciados cuando habla de sus éxitos e intentar que comprenda que la valía no depende del brillo social o la riqueza.

## ★ EL EXÁGERADO "Para ser feliz, necesito que me admiren".

Rasgos Típicos: Presenta tendencia a la drammatización y a la exageración en situaciones no justificadas. Su estrategia fundamental es atraer la atención y sentir que los demás le observan dotando de carga emotiva las situaciones.

Como Tratarlo: Conviene no interpretar su conducta excesiva al pie de la letra, quitar importancia a sus alegrías y tristezas desmedidas y tratarle con sencillez y sentido común.

## ☞ EL VIOLENTO "Si no soy el agresor, seré la víctima".

Rasgos Típicos: La inadaptación procede de considerarse víctima de la sociedad y tener que defenderse de posibles ataques. Cuando está muy marcada, puede ser antisocial: el iracundo justifica la agresión porque abusen de él, pero se cree más fuerte que nadie y pone cara.

Como Tratarlo: Debemos mostrarle que el respeto que le tenemos como persona no excluye el que nos debemos a nosotros mismos. No queremos utilizarle ni que lo haga a la inversa.

En nuestra empresa tenemos compañeros con distintos rasgos

dominantes de personalidad, que muchas veces no van de acuerdo a lo que nosotros somos, pero a pesar de esto debemos ser flexibles y tolerantes para mantener un clima laboral satisfactorio y poder desempeñar nuestras actividades de la mejor forma.

**ANEXO S**

**FOLLETO DE CELEBRACION DEL MES DE SALUD,  
CALIDAD Y GESTIÓN AMBIENTAL AÑO 2001**

**MECANICA DEL V CONCURSO DE SALUD, CALIDAD Y GESTION AMBIENTAL**

El concurso se realizará en dos fases con los equipos inscritos

**I FASE**

Miércoles 24 de octubre

**PRUEBA: PRESENTACIÓN DE UN ENSAYO**  
Mínimo 30 renglones y máximo 50 renglones.  
**CONTENIDO:** El ensayo debe basarse en el contenido de los tres últimos boletines y en las siguientes preguntas:

- ♦ Cuáles considera usted son los mayores riesgos a que se encuentra expuesto durante el ejercicio de sus funciones y como se controlan?
- ♦ Cuáles considera son los efectos ambientales del proceso productivo y como se podrían disminuir, o eliminar?
- ♦ Cuáles considera son las No Conformidades que más se presentan en su proceso, cuales son sus causas y las acciones correctivas que se deben tomar?
- ♦ Cuáles son las oportunidades de mejora que implementarías en tu proceso y como lo harías?
- ♦ De qué forma hemos aprendido a manejar los conflictos que se presentan en el ambiente laboral y qué estrategias propones para dar un manejo adecuado a estos?

Cada pregunta tiene un valor de 20 puntos, los equipos que tengan mas de 70 puntos pasan a la fase II.

**II FASE**

Viernes 2 de noviembre

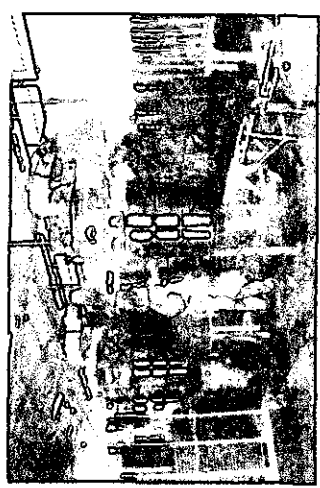
**PRUEBA: ARMA TU SOPA DE LETRAS**

**MECANICA:** Se harán las preguntas, el equipo que primero conteste, si acierta podrá buscar una palabra en la sopa de letras. El equipo que termine primero la sopa de letras, será el ganador.

**PREMIACION A:**

- R Mejor afiche ecológico infantil
- R Mejor eslogan para concurso
- R Mejor compañero del año
- R Mejor área por orden y aseo
- R Mejor equipo del concurso

Van Leer envases de Colombia  
Planta Cartagena - 2001



**CONFERENCIA: MANEJO ADECUADO DE RESIDUOS SOLIDOS**

**FACILITADOR: CIUDAD LIMPIA - Dra. Graciela Rodríguez**

**HORA: de 3:00 a 4:00 p.m.**

**DIRIGIDO A: Todo el personal**

**VIERNES 2 DE NOVIEMBRE**

**JORNADA DE SALUD**

- **EXAMENES OCUPACIONALES** (Audiometrías, Visiometrías, Control Ergonómico)
- **APLICACIÓN DE VACUNAS** (Toxoide Tetánico, Agrippal S1)
- **EXAMENES DE LABORATORIO**
- **EXAMENES GENERALES**

**Facilitadores:** Seguro Social, Cafesalud, ARP Colpatría y Liberty

**STAND INFORMATIVO**

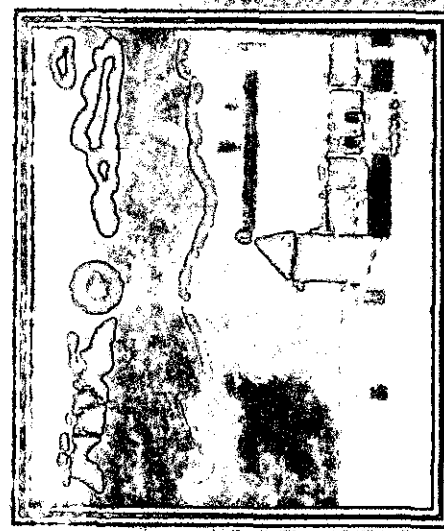
**SERVICIOS DE E.P.S. CAFESALUD**  
Examen: Presión Arterial  
Hora: 9:00 a 10:00 a.m.

**ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL**

**FACILITADOR: INSEG LTDA.**  
Hora: de 10:00 a 11:00 a.m.

**MES DE SALUD, CALIDAD Y GESTION AMBIENTAL 2001**

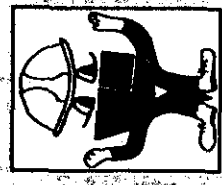
**VAN LEER ENVASES DE COLOMBIA S.A. PLANTA CARTAGENA**



Modelo ganador concurso de pintura año 2000

**"SEGURIDAD, CALIDAD Y GESTION AMBIENTAL. TRES PALABRAS CLAVES PARA LOGRAR UN MEJOR DESEMPEÑO LABORAL"**

Julio Román Jorj





**PROGRAMACION MES DE SALUD  
OCUPACIONAL, CALIDAD Y  
GESTION AMBIENTAL**

**JUEVES 11 DE OCTUBRE**

**CONFERENCIA: RESPONSABILIDAD  
CIVIL, PENAL Y LABORAL**

**FACILITADOR: A.R.P. COLPATRIA - Ing.  
Deyis Blanco**

**HORA: de 9:30 a 11:30 a.m.**

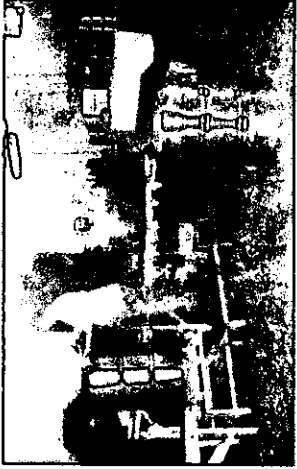
**DIRIGIDO A: Administración y  
Supervisores**

**CONFERENCIA: ANALISIS DE  
ACCIDENTES E INSPECCIONES DE  
SEGURIDAD**

**FACILITADOR: ARP COLPATRIA- Ing.  
Deyis Blanco**

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

**DIRIGIDO A: Miembros del COPASO**



**JUEVES 18 DE OCTUBRE**

**CONFERENCIA: PREVENCIÓN DE  
ENFERMEDADES DE  
CARDIOVASCULAR**

**FACILITADOR: SEGURO SOCIAL - Dr. Pertuz**

**HORA: de 7:30 a 8:30 a.m.**

**DIRIGIDO A: Supervisores y personal afiliado  
a ISS**

**CONFERENCIA: MANEJO DE CONFLICTOS  
EN EL CONTEXTO FAMILIAR Y LABORAL**

**FACILITADOR: SEGURO SOCIAL - Dra.  
Rosario Cuestas**

**HORA: de 8:30 a 10:00 a.m.**

**DIRIGIDO A: Todo el Personal**

**CONFERENCIA: INCIDENCIA DE FACTORES  
PSICOSOCIALES EN LA PRODUCTIVIDAD**

**FACILITADOR: ARP COLPATRIA - Dra. Laura  
Pereira**

**HORA: de 10:00 a 12:00 m.**

**DIRIGIDO A: Supervisores**



**CONFERENCIA: TRABAJO EN EQUIPO**

**FACILITADOR: A.R.P. COLPATRIA - Dra.  
Laura Pereira**

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

**DIRIGIDO A: Todo el personal**

**JUEVES 25 DE OCTUBRE**

**CONFERENCIA: LA PRODUCTIVIDAD,  
FACTOR PRIMORDIAL EN LA  
COMPETITIVIDAD**

**FACILITADOR: Universidad Tecnológica  
de Bolívar - Ing. Luis Carlos Arraut**

**HORA: de 8:00 a 10:00 A.M.**

**CONFERENCIA: ANALISIS DE RIESGO**

**FACILITADOR: SURTIGAS-Samir Bermúdez**

**HORA: de 10:00 a 12:00 a.m.**

**DIRIGIDO A: Comité Paritario**

**CONFERENCIA: PROGRAMA SOL**

**FACILITADOR: ARP COLPATRIA - Ing.  
Deyis Blanco**

**HORA: de 1:00 a 2:30 p.m.**

**DIRIGIDO A: Todo el Personal**



**ANEXO T**

**PROYECTO "FORTALECIMIENTO DEL GRUPO FAMILIAR DE LOS EMPLEADOS DE VAN LEER SUCURSAL CARTAGENA, A TRAVES DE LA ATENCION, ORIENTACION E INTEGRACION DEL EMPLEADO Y SU FAMILIA. CARTAGENA-2001"**

**ACTIVIDAD:**

**CAMPAÑA PROMOCION DEL BUEN TRATO EN LA FAMILIA  
CAMPAÑA DE VACUNACION PARA HIJOS(AS) Y ESPOSAS**

**FECHA:**

**SABADO 18 DE AGOSTO DE 2001**

**HORA:**

**8:00 A.M. – 11:00 A.M.**

**LUGAR:**

**INHASOR (INSTITUTO PARA LA HABILITACION DEL NIÑO SORDO)**

**COORDINADO POR:**

**LUZ STELLA TABARES SANTOS (Trabajadora Social).  
BIENESTAR SOCIO-LABORAL**

**OBJETIVO GENERAL:**

Fomentar espacios participativos que le permitan al grupo familiar reflexionar sobre sus fortalezas y debilidades, a través de acciones formativas que redunden en su bienestar integral.

**OBJETIVOS ESPECIFICOS:**

- ⌘ Vincular a todas las familias a las actividades ofrecidas por el Programa de Familias de Van Leer S.A., para el fortalecimiento y bienestar integral de estas.
- ⌘ Brindar a los padres de familia la orientación necesaria para dar un buen trato a los hijos, a través de herramientas conceptuales que permitan mejorar las relaciones al interior del núcleo familiar.
- ⌘ Realizar una campaña de vacunación para las esposas y los hijos de los empleados con el propósito de brindarles asistencia medica preventiva, a través de la E.P.S: CAA Mamonal I.S.S. (INSTITUTO DE SEGURO SOCIAL).

## PROGRAMACIÓN DE LA ACTIVIDAD

1. PRESENTACION DE LA TEMATICA
2. DINAMICA DE PRESENTACION
3. INTRODUCCION
4. VIDEO "PREVENCION DEL MALTRATO"
5. MANEJO DE CONCEPTOS BASICOS
  - ⌘ QUE ES LA FAMILIA
  - ⌘ PAUTAS PARA EL BUEN TRATO EN LA FAMILIA
  - ⌘ CONCECUENCIAS DEL MALTRATO
  - ⌘ TIPOS DE MALTRATO
6. EVALUACION DE LA ACTIVIDAD
7. VACUNACION SIMBOLICA CONTRA EL MALTRATO
8. REFRIGERIO
9. CAMPAÑA DE VACUNACION PARA HIJOS Y ESPOSAS DE EMPLEADOS.  
VACUNAS:
  - ⌘ Niños de 0 a 5 años de edad: Triple Viral, Toxoide Tetánico, Polio, Hepatitis B, Meningitis.
  - ⌘ Niños de 10 años de edad: Triple Viral.
  - ⌘ Mujeres en edad fértil (De 15 a 45-50 años): Toxoide Tetánico.

**PRESUPUESTO PARA CAMPAÑA DE VACUNACION Y PROMOCION DEL  
BUEN TRATO EN LAS FAMILIAS DE VAN LEER ENVASES DE  
COLOMBIA S.A. SUCURSAL CARTAGENA-2001.**

RECURSOS	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
2 Paquetes de galletas (12 unidades)	3.000	6.000
30 jugos	400	12.000
Transporte recoger vacunas (CAP Mamonal)	20.000	20.000
Obsequio	6.000	6.000
Transporte para grabadora (2 taxis)	3.000	6.000
<b>TOTAL</b>		<b>\$50.000</b>
<b>SALDO ACTIVIDAD ANTERIOR</b>		<b>\$32.400</b>
<b>TOTAL ENTREGAR</b>		<b>\$17.600</b>

RECURSOS LOGISTICOS Y LOCATIVOS	CANTIDAD
VHS	1
Televisor	1
Grabadora	1
Salón para charla	1
Silleteria	50
CD	1
Vídeo	1
Fotocopias	100
Hojas de block	10

Gestionado por: \_\_\_\_\_

Aprobado por: \_\_\_\_\_

**LUZ STELLA TABARES**  
Trabajo Social

**JAIME PEREZ TOVAR**  
Gerente Sucursal

**ANEXO U**

**VAN LEER ENVASES DE COLOMBIA S.A. SUCURSAL CARTAGENA  
PROGRAMACION DE LA CLAUSURA DEL MES DE SALUD, CALIDAD Y GESTION  
AMBIENTAL EN VAN LEER CARTAGENA.**

**NOVIEMBRE 27 DE 2001**

1. Palabras del Gerente Van Leer Sucursal Cartagena, Ing. Jaime Pérez Tovar.
2. Elección de Afiches ecológicos Infantiles I y II categoría.
3. Concurso de Salud, Calidad y Gestión Ambiental.
4. Elección del Mejor Compañero.
5. Premiación a:
  - ❖ Equipos de Concurso de Salud, Calidad y Gestión Ambiental
  - ❖ Mejor Eslogan
  - ❖ Mejor Compañero
  - ❖ Mejores Afiches Ecológicos
  - ❖ Mejor área por Seguridad, Orden y Limpieza
  - ❖ Ganador de Polla del Campeonato de Voleibol
  - ❖ Equipos Deportivos 1°, 2° y 3° Lugar
6. Agradecimientos a las personas y empresas que colaboraron en el desarrollo del evento.
7. Despedida.

**VAN LEER ENVASES DE COLOMBIA S.A. SUCURSAL CARTAGENA  
MES DE SALUD OCUPACIONAL, CALIDAD Y GESTION AMBIENTAL  
NOVIEMBRE 27 DE 2001**

El concurso de Salud Ocupacional, Calidad y Gestión Ambiental, es un mecanismo de participación que permite evaluar los conocimientos básicos sobre las normas y procedimientos a tener en cuenta en el momento de desempeñar sus funciones al interior del contexto laboral, de cuidar la salud física y mental, además de promover un espacio de integración, recreación y socialización.

**MECANICA DEL V CONCURSO DE SALUD OCUPACIONAL, CALIDAD Y  
GESTION AMBIENTAL.  
I FASE (Miércoles 24 de Octubre)**

**Prueba: PRESENTACION DE UN ENSAYO.** (mínimo 30 renglones y máximo 50 renglones).

**Contenido:**

El ensayo debe basarse en el contenido de los tres últimos boletines y en las siguientes preguntas:

¿Cuáles considera usted son los mayores riesgos a que se encuentra expuesto durante el ejercicio de sus funciones y como se controla?, ¿Cuáles considera son los efectos ambientales del proceso productivo y cómo se podrían disminuir, mitigar o eliminar?, ¿Cuáles considera son las no conformidades que mas se presentan en su proceso, cuáles son sus causas y las acciones correctivas que se deben tomar?, ¿Cuáles serian las oportunidades de mejora para trabajar en tu

proceso y cómo lo harías?, ¿De qué forma hemos aprendido a manejar los conflictos que se presentan en el ambiente laboral y qué estrategias propones para dar un manejo adecuado a estos?.

Cada pregunta tiene un valor de 1 punto, los dos equipos que obtengan mayor puntaje, pasaran a la segunda vuelta.

## II FASE (Martes 27 de Noviembre)

### Prueba: ARMA TU SOPA DE LETRAS

#### Mecánica:

Se harán las preguntas, el equipo que primero conteste, si acierta podrá buscar una palabra en la sopa de letras. En total son 25 preguntas, al finalizar de responder estas, el equipo que mas palabras lleve en la sopa de letras será el ganador.

SOPA DE LETRAS EQUIPO A

PALABRAS

1. CALIDAD
2. MEDIO AMBIENTE
3. PRODUCTIVIDAD
4. VAN LEER
5. SALUD
6. COMPETITIVOS
7. EQUIPO
8. COMITÉ PARITARIO
9. BIENESTAR
10. ENTRENAMIENTO
11. VALORES
12. CLIENTES
13. SEGURIDAD

O	C	S	E	G	U	R	I	D	A	D	I	E	L	I
I	R	O	F	O	P	I	U	Q	E	N	T	I	O	S
R	A	W	M	A	N	T	E	N	I	N	O	T	P	E
A	J	D	U	P	Q	A	K	Z	E	S	N	I	R	T
T	R	A	T	S	E	N	E	I	B	E	A	G	O	E
I	S	D	N	E	I	T	B	I	C	R	U	L	D	R
R	M	I	X	V	O	M	I	M	N	O	D	A	U	G
A	T	L	P	Y	A	Z	A	T	S	L	U	A	C	D
P	R	A	M	O	C	N	Z	F	I	A	S	U	T	H
E	O	C	I	D	E	C	L	U	Z	V	T	E	I	R
T	P	D	N	R	U	A	B	E	I	R	O	N	V	O
I	E	H	T	D	S	V	L	A	E	O	A	S	I	L
M	A	N	O	S	C	U	R	M	E	R	C	A	D	O
O	E	R	S	E	T	N	E	I	L	C	O	M	A	C
C	P	T	U	L	E	Y	C	A	R	T	A	G	D	J




SOPA DE LETRAS EQUIPO B

- PALABRAS**
1. CALIDAD
  2. MEDIO AMBIENTE
  3. PRODUCTIVIDAD
  4. VAN LEER
  5. SALUD
  6. COMPETITIVOS
  7. EQUIPO
  8. COMITÉ PARITARIO
  9. BIENESTAR
  10. ENTRENAMIENTO
  11. VALORES
  12. CLIENTES
  13. SEGURIDAD

I	L	E	I	D	A	D	I	R	U	G	E	S	C	O
S	O	I	T	N	E	Q	U	I	P	O	F	D	R	I
E	P	T	O	N	L	N	E	T	N	A	M	W	A	R
T	R	I	N	S	E	Z	K	A	Q	P	U	D	J	A
E	R	G	A	E	B	I	E	N	E	S	T	A	R	T
R	O	L	L	R	I	C	B	I	I	E	N	D	S	I
G	U	A	D	O	N	M	I	M	O	V	X	I	M	R
D	C	N	U	L	S	T	A	Z	A	Y	P	L	T	A
H	T	U	S	A	I	F	Z	N	C	O	M	A	R	P
R	T	E	T	V	Z	U	L	C	E	D	I	C	O	E
O	V	N	O	R	I	E	B	A	U	R	N	D	P	T
L	E	S	A	O	E	A	L	V	S	D	H	H	E	I
O	R	A	C	R	E	M	R	U	C	S	O	N	A	M
C	A	M	O	C	L	I	E	N	T	E	S	R	E	O
J	D	G	O	T	R	A	C	Y	E	L	U	T	P	C

ANEXO V

 <b>FORMATO PARA EVALUACIÓN DE ACTIVIDADES FORMATIVAS</b> <small>A Business of Gref Bros. Corporation</small>					
<b>PROYECTO:</b>					
<b>TEMA:</b>					
<b>FACILITADOR:</b>					
<b>NOMBRE DEL EVALUADOR:</b>					
<b>FECHA:</b>			<b>DURACIÓN:</b>		
NOTA: Los conceptos se deben calificar de 1 a 5, siendo 5 la mayor valoración y 1 la menor.					
CONCEPTO	VALORACION				
	1	2	3	4	5
<b>OBJETIVO Y CONTENIDO</b>					
Aportan al desarrollo integral					
Cumplen con las expectativas sobre el tema					
El tema esta enmarcado en la realidad					
<b>COORDINACIÓN</b>					
La realización del taller es puntual					
Los recursos son oportunos y eficientes					
Posee buen manejo del tema y del auditorio					
<b>METODOLOGÍA</b>					
Utiliza herramientas de apoyo video, cartelera, etc.					
Transmite los conceptos de forma clara y dinámica					
Utiliza técnicas que generan la participación del grupo					
Retoma experiencias de los participantes para complementar					
<b>SUGERENCIAS</b>					

## ANEXO W



ENTREGA DE BOLETINES  
BOLETIN No \_\_\_\_  
FECHA: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_  
RESPONSABLE: TRABAJO SOCIAL

## AREA ADMINISTRACION

No	NOMBRE - APELLIDO	FIRMA
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		
13		
14		
15		

## AREA PINTURA Y SERVICIOS VARIOS

No	NOMBRE - APELLIDO	FIRMA
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		

AREA DE METALICOS

No	NOMBRE - APELLIDO	FIRMA
1		
2		
3		
4		
5		
5		
6		
8		
9		
10		
11		
12		

AREA DE PLASTICOS

No	NOMBRE - APELLIDO	FIRMA
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		
13		
14		
15		
16		
17		
18		
19		
20		
21		

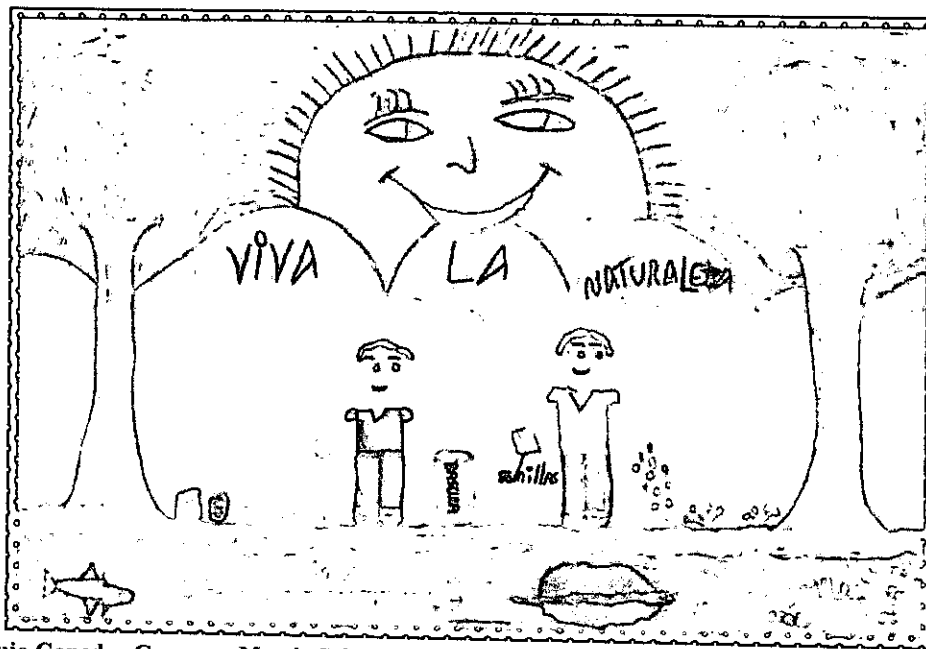
**AREA DE MANTENIMIENTO**

No	NOMBRE - APELLIDO	FIRMA
1		
2		
3		

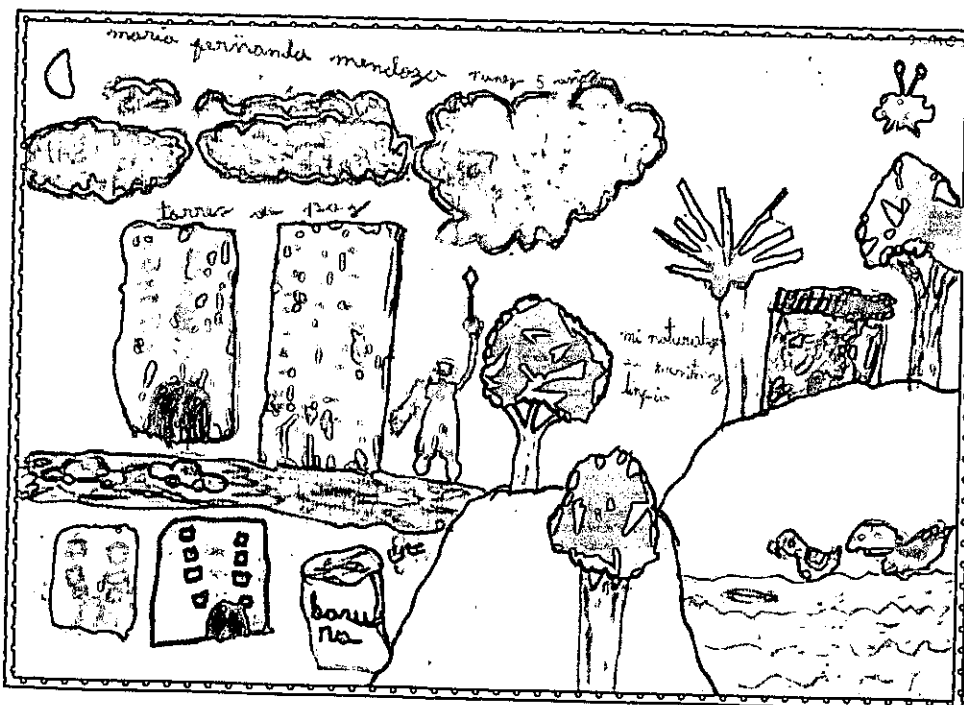
**AREA DE ALMACEN Y DESPACHO**

No	NOMBRE - APELLIDO	FIRMA
1		
2		

# PLAN MANEJO AMBIENTAL



Dibujo Ganador Concurso Mes de Salud, Calidad y Gestión Ambiental -2001 / Categoría 7-10 años



Dibujo Ganador Concurso Mes de Salud, Calidad y Gestión Ambiental -2001 / Categoría 3-6 años