

1

**CULTURA ORGANIZACIONAL, UN APORTE DESDE LA PERSPECTIVA
DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES - SALUD OCUPACIONAL;
INFANTES DE MARINA, COMPAÑÍA DE SEGURIDAD BASE NAVAL, ARC
"BOLÍVAR", 2008.**

ANDREA ELIANA OLIER CARVAJAL

**UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y EDUCACIÓN
PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL
CARTAGENA DE INDIAS D.T. Y C.
2008**

T
363.11
0 446

2

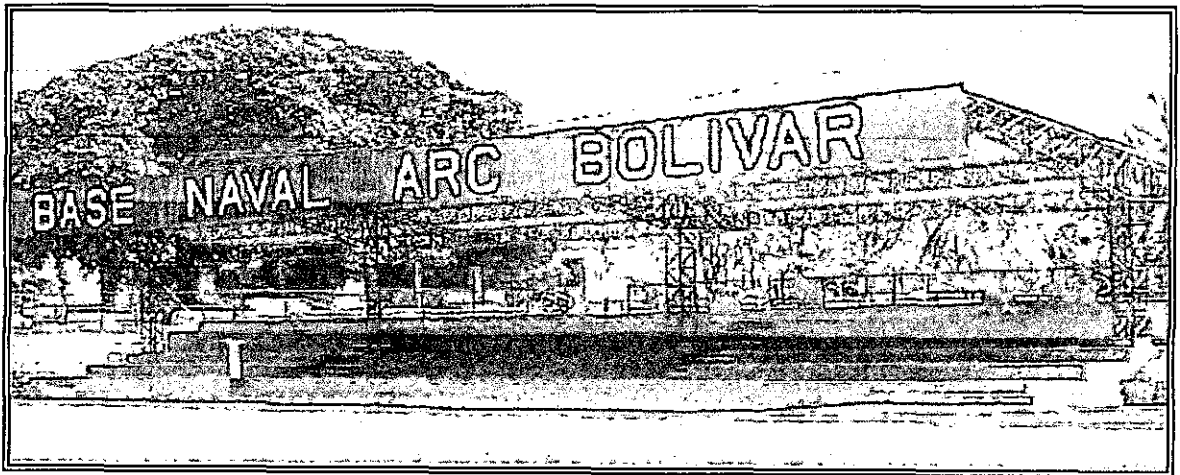
INFORME DE GESTIÓN

ANDREA ELIANA OLIER CARVAJAL

**MARIA VICTORIA GONZÁLEZ DE SPICKER
DOCENTE DE PRÁCTICAS**

**UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y EDUCACIÓN
PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL
CARTAGENA DE INDIAS, D.T. Y C.
2008**

**CULTURA ORGANIZACIONAL, UN APORTE DESDE LA PERSPECTIVA
DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES - SALUD OCUPACIONAL;
INFANTES DE MARINA, COMPAÑÍA DE SEGURIDAD BASE NAVAL, ARC
"BOLÍVAR", 2008.**



AGRADECIMIENTOS

Doy mil gracias a DIOS, pues de manera total le debo a Él todos y cada uno de los éxitos que he alcanzado en mi vida, es el caso de este producto tangible de tanto esfuerzo y dedicación.

A mis padres por brindarme la oportunidad de realizarme profesionalmente, de manera que se complementara su formación en valores, haciendo de mí una mujer íntegra y motivada a la proyección para alcanzar mayores bendiciones en la vida.

Gracias a la Universidad de Cartagena y a todo su cuerpo de docentes, los cuales aportaron todo su saber a mi construcción profesional y me hicieron crecer en sus salones de clase, así como en los pasillos... pasillos donde forjé relaciones muy lindas de amistad, las cuales permitieron que yo hoy sea la mujer que todos conocen.

Así como a la Base Naval, ARC "Bolívar", Institución que me acogió, brindándome todo su acompañamiento; permitiéndome adquirir nuevas experiencias que enriquecieron mi crecimiento personal y profesional. Al Departamento de Personal, La C.N Maria Eugenia Barón Flórez como JDPBN1 y todo el equipo de trabajo que me sonrió cada mañana con un "Muy buenos días". Al DSBN1 - CSBN1, y muy especialmente a mis Infantes de Marina, todos siempre colaboradores y amables... GRACIAS!!!

DEDICATORIA

Este Trabajo de Grado lo dedico impensablemente a DIOS, mi dador de la vida, así como el de la vida de mis padres... seres que me han acompañado siempre y a los que desde ya le entrego los frutos que ellos sembraron con tanto esfuerzo y amor en mí.

A todas las personas que creyeron en mi trabajo y aportaron a que este fuera más exitoso en cuanto al producto final. A mi novio, Harold Enrique Marchena Cabrales, por estar junto a mí, brindando siempre una palabra de aliento y poner toda su confianza en que todo resultaría "excelente"; éste es un triunfo compartido de muchos más que me esperan por recibir, siempre a la mano de DIOS que me bendice y prospera mi vida y la de quienes me rodean!!!

Andrea Eliana Olier Carvajal

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA			
CENTRO DE INFORMACION Y DOCUMENTACION			
FORMA DE ADQUISICION			
Compra _____	Donación <input checked="" type="checkbox"/>	Canje _____	U. de C. _____
Precio \$ <u>10.000</u>	Proveedor <u>U. DE. C.</u>		
No. de Acceso <u>116559</u>	No. de ej. _____		
Fecha de ingreso: DD <u>05</u> MM <u>11</u> AA <u>08</u>			

6

TABLA DE CONTENIDO

PRESENTACIÓN

1. REFERENTES INSTITUCIONALES	10
1.1 UNIVERSIDAD DE CARTAGENA	10
1.1.1 Misión	10
1.1.2 Visión	10
1.1.3 Facultad de Ciencias Sociales y Educación	11
1.1.3.1 Programa de Trabajo Social	11
1.1.3.1.1 Misión	11
1.1.3.1.2 Visión	11
1.1.4.1.3 Objetivo de la Práctica de Trabajo Social	12
1.2 BASE NAVAL, ARC "BOLÍVAR"	12
1.2.1 Misión	12
1.2.2 Visión	12
1.2.3 Departamento de Personal	13
1.2.3.1 Función	13
1.2.4 Departamento de Seguridad	13
1.2.4.1 Misión	13
1.2.4.2 Visión	13
2. PROYECTO DE INTERVENCIÓN	
CULTURA ORGANIZACIONAL, UN APORTE DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES - SALUD OCUPACIONAL; INFANTES DE MARINA, COMPAÑÍA DE SEGURIDAD BASE NAVAL, ARC "BOLÍVAR", 2008.	14
2.1 INTRODUCCIÓN	16
2.2 JUSTIFICACIÓN	19
2.3 REFERENTES LEGALES	21

2.3.1 Referentes del Proyecto: Cultura organizacional, un aporte desde la perspectiva de los Riesgos Psicosociales - Salud Ocupacional; Infantes de Marina, Compañía de Seguridad Base Naval, ARC "Bolívar", 2008.	21
2.4 REFERENTES CONTEXTUALES	22
2.4.1 Ubicación geográfica	22
2.4.2 Población objeto de intervención	22
2.5 REFERENTES EPISTEMOLÓGICOS Y CONCEPTUALES	24
2.5.1 Referentes del proyecto: Cultura organizacional, un aporte desde la perspectiva de los Riesgos Psicosociales - Salud Ocupacional; Infantes de Marina, Compañía de Seguridad Base Naval, ARC "Bolívar", 2008.	24
2.5.2 Cultura Organizacional	25
2.5.3 Salud	27
2.5.4 Trabajo	27
2.5.5 Promoción de la Salud en el trabajo	28
2.5.6 Salud Ocupacional	28
2.5.7 Factores de Riesgos Psicosociales	29
2.5.8 Estilo de Vida Saludable	29
2.5.9 Estilo de Trabajo Saludable	33
2.5.10 Estrés Laboral	34
2.5.11 Autocuidado	36
2.5.12 Productividad	38
2.6 OBJETIVOS DEL PROYECTO	39
2.6.1 General	39
2.6.2 Específicos	39
2.7 ASPECTOS METODOLÓGICOS	41
2.7.1 Metodología	41
2.7.2 Participantes	42

2.7.3 Beneficiarios	43
2.8 ADMINISTRACIÓN DEL PROYECTO	44
2.8.1 Planeación	44
2.8.2 Ejecución	48
2.8.2.1 Cronograma de Actividades	50
2.8.3 Evaluación y Seguimiento	54
2.8.4 Recursos Materiales	54
2.9 RESULTADOS	56
2.9.1 Procesos Sociales Generados	57
2.9.2 Logros generados a nivel profesional	58
2.9.3 Perfil Profesional del Trabajador Social	59
3. Continuidad	62
BIBLIOGRAFÍA	
ANEXOS	

PRESENTACIÓN

El trabajo desarrollado, se expone a continuación por medio de un informe de gestión, el cual le permitirá al lector la comprensión de la intencionalidad que se tuvo al momento de llevar a cabo el Proyecto **“Cultura organizacional, un aporte desde la perspectiva de los Riesgos Psicosociales - Salud Ocupacional; Infantes de Marina, Compañía de Seguridad Base Naval, ARC “Bolívar”, 2008.”**; puesto que por la metodología de trabajo y el mismo proyecto ejecutado, se asume la pertinencia de plasmarlo de tal manera. El propósito del proyecto denominado: **“Bienestar Organizacional, un aporte desde la prevención de los Riesgos Psicosociales en Salud Ocupacional, Infantes de Marina, Base Naval ARC, “Bolívar”, 2008”**, es reducir los Factores de Riesgos Psicosociales en la población objeto del Programa, por considerar *luego de la aplicación del Método DOFA, que es la forma más pertinente de impactar positivamente en tal situación problema; siendo ésta por tanto, la mejor manera de aportar a la Institución desde la práctica ejercida, pues al abordar esta temática se beneficia tanto al personal con quienes se interviene y a la Institución que se ve favorecida en el tema de Bienestar Organizacional, apuntando ello al fortalecimiento del clima entre Institución – Trabajadores.*

1. REFERENTES INSTITUCIONALES

1.1 UNIVERSIDAD DE CARTAGENA

1.1.1 Misión: La Universidad de Cartagena es un centro generador y transmisor de conocimientos culturales, científicos, tecnológicos y humanísticos. Forma profesionales de alta calidad, dentro de claros valores de justicia, ética y tolerancia, capacitados para promover el desarrollo integral de la región y el país, y para competir exitosamente en el ámbito internacional.

Como Institución de Educación Superior de la Costa Caribe de Colombia, históricamente comprometida con su desarrollo, presta un servicio cultural y cumple una función social fundamentada en los siguientes principios: Formación integral y universalidad, Espíritu reflexivo y de autorrealización. Como Institución Universitaria, promueve y garantiza la calidad en la producción y transmisión del conocimiento, en concordancia con el desarrollo de las ciencias, las tecnologías, las artes y las filosofías, dentro de un marco de respeto y tolerancia en la pluralidad de razas, credos, edades, condiciones económicas, políticas y sociales.

1.1.2 Visión: La Universidad de Cartagena, como Institución Pública de la Región Caribe y actor social de desarrollo, liderará procesos de investigación científica en su área geográfica, constituyéndose en la primera Institución de Educación Superior de la Costa Caribe Colombiana; con el mayor número de proyectos de investigación generadores de nuevos conocimientos, con el fin de elevar la competitividad de nuestra región en todos los órdenes.

Orientará los procesos de docencia basados en una alta calificación de su recurso humano, facilitando la capacitación en su saber específico y en los procesos de

enseñanza – aprendizaje. Por la presencia permanente en la interpretación y aporte a las soluciones de la problemática regional y del país, se verá en el mediano plazo como la mejor opción para la comunidad académica, empresarial, y sociedad civil en general.

1.1.3 FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y EDUCACIÓN

1.1.3.1 Programa de Trabajo Social

1.1.3.1.1 Misión: A partir de procesos académicos flexibles que privilegien la investigación y el compromiso con el desarrollo humano, el Programa de Trabajo Social tiene como fin formar Trabajadores Sociales y Trabajadoras Sociales de alta calidad profesional, capaces de intervenir de forma responsable y creativa en espacios y proyectos de interacción social en la localidad, en la región y el país, en razón a su sólida fundamentación epistemológica, ética, política, teórica y metodológica.

1.1.3.1.2 Visión: El programa de Trabajo Social se propone mantenerse para el año 2.020 como el líder en la formación de Trabajadores Sociales en la Costa Caribe Colombiana, constituirse en un programa reconocido en Colombia y América Latina por el excelente desempeño de sus egresados, la solidez de su labor investigativa, la pertinencia de su proyección en el contexto, la alta calidad, el compromiso de su cuerpo docente y la idoneidad como órgano consultor de entidades estatales y no gubernamentales en la formulación de políticas y planes de desarrollo social.

1.1.3.1.3 Objetivo de la Práctica de Trabajo Social: El objetivo general de la práctica de VIII, IX y X semestre de Trabajo Social de la Universidad de Cartagena

en una institución, es participar en la ejecución de un Programa o Proyecto de intervención profesional que apoye la solución de una problemática y/o promoción o consolidación de procesos de desarrollo humano sostenible con una población específica. Además de ofrecer un espacio profesional que incentive a las y los estudiantes de último año, a aplicar los conocimientos que le fueron aportados durante todo el proceso de formación académica y que actúan como eje y pilar fundamental para la consolidación de un profesional capacitado para ejercer su labor en el campo que sea requerido.

1.2 BASE NAVAL, ARC “BOLÍVAR”

1.2.1 Misión: Suministrar apoyo logístico a la Fuerza Naval del Caribe y reparticiones terrestres de la Armada Nacional en el área de su jurisdicción, con el propósito de obtener la máxima eficiencia operativa en la ejecución de todas sus operaciones.

1.2.2 Visión: La Base Naval, ARC “Bolívar” será la más importante y prestigiosa unidad de apoyo logístico de la Armada Nacional, atendiendo todos los requerimientos de las unidades a flote y terrestre de la Fuerza Naval del Caribe con agilidad, calidad y oportunidad, optimizando al máximo los recursos asignados de tal manera que facilite el cumplimiento exitoso de la misión institucional. Contará con un recurso humano que impulsará la unidad como referente en la prestación de servicios, investigación, desarrollo y atención al usuario.

1.2.3 DEPARTAMENTO DE PERSONAL

1.2.3.1 Función: Administrar el personal de la guarnición de Cartagena de acuerdo con las normas y procedimientos estipulados en las doctrinas y políticas del mando naval, y servir de entidad coordinadora entre los diferentes comandos de la guarnición y la dirección de personal de la Armada Nacional, con el propósito de garantizar la utilización óptima del talento humano.

1.2.4 DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD

1.2.4.1 Misión: Velar por la seguridad física, personal, material y equipos que integran la Base Naval ARC, "Bolívar" para su normal funcionamiento.

1.2.4.2 Visión: El Departamento de Seguridad se proyecta permanentemente como un departamento entrenado y eficaz para la gestión de seguridad de la Base Naval ARC, "Bolívar", manteniéndose en forma constante a la vanguardia en tecnología y capacitación, contribuyendo con la seguridad presidencial, cumpliendo con las demandas y exigencias del contexto, cubriendo las expectativas de la sociedad civil y atendiendo a la responsabilidad social en la Unidad Militar.



2. PROYECTO DE INTERVENCIÓN

CULTURA ORGANIZACIONAL, UN APORTE DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES - SALUD OCUPACIONAL; INFANTES DE MARINA, COMPAÑÍA DE SEGURIDAD BASE NAVAL, ARC "BOLÍVAR", 2008.

CAUSAS Y CONSECUENCIAS - Factores de Riesgo Ocupacional:

- De acuerdo al proceso de observación aplicado, se concluye que la postura y la carga fueron los factores de riesgo ocupacional más importantes. Sin embargo, se debate la incidencia significativa que tiene la cultura organizacional en el comportamiento de la población objeto, sobre el rendimiento y por tanto productividad en la labor encomendada.
- Se evalúan los posibles efectos del estrés mental sobre este cuadro y su relación con la satisfacción laboral.
- Factores de riesgo personales.
- En relación con el "efecto saludable del trabajo", en general, los Infantes de Marina dan cuenta por medio de la aplicación de entrevistas, de una enorme incidencia en el sentido de pertenencia y el grado de afinidad en relación con los principios constituyentes de la Institución; pues de ésta depende en gran medida, la productividad que se vea reflejada en cuanto a labor efectuada.

- Se destaca la relación negativa entre el nivel ocupacional, educativo y de ingresos.
- Factores del estilo de vida
- Diversidad de lugar de origen de la totalidad de la población objeto de intervención, así como diversidad de edades, nivel de estudio, estado civil, entre otras; lo que sugiere el establecimiento de las relaciones sociales, por grado de afinidad, dependiendo más de cuestiones raizales.

2.1 INTRODUCCIÓN

Teniendo en cuenta el desgaste tanto físico como mental, producido por el trabajo y las condiciones mismas de éste y de los individuos que lo llevan a cabo, se crea el Proyecto: "Cultura Organizacional, un aporte desde la perspectiva de los Riesgos Psicosociales - Salud Ocupacional; Infantes de Marina, Compañía de Seguridad Base Naval, ARC "Bolívar", 2008.", como una manera pertinente de disminuir por medio de la promoción y prevención de los Riesgos Psicosociales, los agentes que atenten o reduzcan la eficiencia de las labores efectuadas, por falta de motivación para el desempeño de las mismas; bien sea por insatisfacción por el no reconocimiento de la labor o por el descontento producido por no encontrar en su trabajo, el medio que le proporcione en su actualidad la estabilidad a nivel personal, emocional y de proyección en cuanto a profesión, que le permita sentirse en armonía en la relación de espacio – expectativas – tiempo.

El vivir en época de grandes cambios y transformaciones, implica la gran responsabilidad de abrir nuestra mente a la racionalidad de verse inmerso en un mundo de competitividad en el que triunfa y sobresale quien tiene la convicción de lo que desea alcanzar y pretende con firme criterio llevar a cabo aquello, empezando a trabajar en una cultura de autocuidado desde la prevención; pues si bien, el medio de trabajo en el que se desempeñan los Infantes de Marina de la Base Naval, ARC "Bolívar", y las responsabilidades que tienen, por depender de la Compañía de Seguridad (de la cual ellos hacen parte) el orden y la seguridad del Complejo Militar, hacen que el cuidado que ellos tengan en cada una de sus labores, posibilite un mayor rendimiento; en la medida que en concepto de salud protejan la articulación en la relación cuerpo - mente - espíritu, la productividad va a hacer medida con un mayor estándar de eficacia por no dejarse afectar por ausentismos producidos, ya sea por enfermedad de origen profesional o de origen

común, que podrían evitarse si aplicaran la cultura del autocuidado en su diario vivir.

En la medida en la que una institución, en este caso la Base Naval, ARC "Bolívar", abandere una cultura de cambio con proyección a futuro y mantenga un espíritu renovador, podrá entonces enfrentar los retos que exigen poner en marcha los Mandatos Legales, que van desde la Constitución, pasando por las Normas de Protección del Trabajo, la Ley 100/93 de Seguridad Social, hasta los Decretos 614 de 1.984, la Resolución 1016 de 1.989 y el Decreto 1295 de 1.994, los cuales obligan de manera perentoria al Sr. Comandante de la Unidad Militar a asegurar a los trabajadores contra los riesgos profesionales, adoptando y desarrollando el Programa de Salud Ocupacional.

Dentro de este contexto, en el Diseño del Programa de Salud Ocupacional de la Institución, se trazó un plan de actividades específico para lograr mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores durante el ejercicio de sus ocupaciones; donde el Proyecto presentado en este documento se apoya, pues articula el objetivo del Programa con el objetivo de éste.

Teniendo en cuenta que las problemáticas con las que se pueda ver afectada la población de la Institución, varía en cuanto a nivel de intensidad con la que se efectúa y/o manifiesta su impacto, producto de la diversidad existente en cuanto a las variables de edad, clase social, cultura, región de procedencia, entre otras, se hace necesario implementar acciones específicas basadas en una concepción integral del ser humano que abarca la dimensión biopsicosocial de éste, requiriendo para ello la vinculación de diferentes disciplinas complementarias.

Las acciones para evitar los Factores de Riesgos Psicosociales como agentes nocivos para la optimización de la productividad y desempeño, debe partir de una

concepción clara de lo que se quiere evitar, de las posibilidades reales de prevenir los problemas ocasionados por este fenómeno y de analizar la población objeto de intervención, para finalmente enfocar de manera eficaz las estrategias a seleccionar.

Las temáticas que abarcan los Factores de Riesgos Psicosociales son múltiples, por lo tanto, es imposible abarcarlas en un Programa de carácter preventivo, desconociendo cuáles son los agentes que influyen con mayor fuerza en el fenómeno; para así priorizar acciones.

Además, existen factores y herramientas que desde la cultura del autocuidado posibilitan el bien – estar de los trabajadores al interior de una Institución, por lo que se puede garantizar un impacto positivo en ellos en relación, además, con su medio laboral.

Tener en cuenta lo anterior permite orientar de forma eficaz las acciones de promoción y prevención, logrando no sólo reducir el problema, sino que permitirá fortalecer el Bienestar Organizacional a partir de todas las acciones tendientes a ello; ampliando y reafirmando los objetivos dirigidos hacia el Bienestar Humano en general.

2.2 JUSTIFICACIÓN

La creación del proyecto "Cultura Organizacional, un aporte desde la perspectiva de los Riesgos Psicosociales - Salud Ocupacional; Infantes de Marina, Compañía de Seguridad Base Naval, ARC "Bolívar", 2008.", se da respondiendo a las tendencias de cambio por la cual está pasando la Institución, siendo la más significativa la Certificación de Calidad en los Procesos que se manejan al interior de la misma y que más que considerar la pertinencia de un Proyecto que abarca grandes generalidades en cuanto a calidad en la prestación de sus servicios tanto al cliente externo como al interno; identificando a la población de IMARES de la CSBN1, como actores relevantes en la prestación de su servicio de seguridad en dicha Organización y que precisamente por el hecho de poseer tanta responsabilidad en la labor ejercida, son más vulnerables ante los Factores de Riesgos Psicosociales.

De ahí que, el Proyecto se sustente por el momento histórico presente, en el Fortalecimiento de la Cultura Organizacional, a través de la Promoción y Prevención de los Riesgos Psicosociales como factor preponderante que obstaculiza el desarrollo y la óptima productividad en sus labores; más si se tiene en cuenta la dinámica laboral la Institución.

Muchos jóvenes ingresan a las Fuerzas Militares atravesando por diversas situaciones de aspecto vivencial, las cuales son manifiestas desde el momento de incorporación hasta el licenciamiento; sustentando ésto en la diversidad, condiciones económicas, problemas intrafamiliares, y por tanto condiciones sociales; por lo que el ingreso a la vida militar, puede resultar como opción de escape a sus problemas, como alternativa de trabajo, vocación y/o definición de la situación con el Estado.

Con el fin de darle fundamentación al Proyecto de Gestión “Cultura Organizacional, un aporte desde la perspectiva de los Riesgos Psicosociales - Salud Ocupacional; Infantes de Marina, Compañía de Seguridad Base Naval, ARC “Bolívar”, 2008”, se plantea la necesidad de desarrollar estrategias de intervención que coadyuven a mejorar dichos procesos e interpretar la utilización de recursos tanto individuales como de las áreas de trabajo con el fin de optimizarlos y proyectarlos hacia el mejoramiento de una cultura organizacional orientada hacia la *participación de los trabajadores del Ministerio de Defensa como actores sociales en el marco de la operativización del proyecto.*

La complejidad del contexto laboral y el objetivo organizacional de esta Institución, hace que el proyecto del cual se hace mención, persiga el fortalecimiento de la Cultura Organizacional desde la *intervención de los IMARES como población objeto de intervención para la consecución del objetivo planteado y se fortalezca el ambiente de trabajo, haciéndolo más propicio para trabajar; generando entre ellos una sensación de bienestar que eleve la satisfacción laboral, sentido de pertenencia, seguridad en sí mismos y por consiguiente, la productividad también se incremente.*

Para poder alcanzar estos objetivos, se establecen metas que proponen de manera indispensable conocer la percepción que cada uno de los actores poseen de su Institución, así como las condiciones y el ambiente de trabajo. Es por ello que la metodología de trabajo presupone recolección de información de primera mano, manteniendo un enfoque personalizado y de acción directa.

2.3 REFERENTES LEGALES

2.3.1 Referentes del Proyecto: Cultura organizacional, un aporte desde la perspectiva de los Riesgos Psicosociales - Salud Ocupacional; Infantes de Marina, Compañía de Seguridad Base Naval, ARC "Bolívar", 2008.

- Ley Novena, Título III de 1979. Ley marco de Salud Ocupacional.
- Resolución 2400/1979.
- Decreto 614 de 1984 del Ministerio de Trabajo y Ministerio de Salud.
- Resolución 2013/1986 del Ministerio del Trabajo. COPASO.
- Resolución 1016/1989 del Ministerio del Trabajo
- Decreto 1795/2000 de la Presidencia de la República.
- Decreto 1796/2000 de la Presidencia de la República.
- Acuerdo 025 del 2003 del Consejo Superior Nacional de Salud de las Fuerzas Militares y la Policía.
- Directiva Permanente No. 110091/2004 del Comando General de las Fuerzas Militares

2.4 REFERENTES CONTEXTUALES

2.4.1 Ubicación Geográfica: El Proyecto de Fortalecimiento de la Cultura Organizacional, desde la Promoción y Prevención de los Riesgos Psicosociales, se desarrolló en:

BASE NAVAL, ARC "BOLÍVAR": Ubicada en el Departamento de Bolívar, en la Ciudad de Cartagena, en el Barrio Bocagrande Avenida San Martín. Es una Institución de origen, esencia y orden militar y una unidad de la Armada Nacional, dirigida por el Ministerio de Defensa Nacional de Colombia.

- Razón Social: Base Naval, ARC "Bolívar."
- Nit: 800141645 – 5.
- Dirección: Avenida San Martín, entrada a Bocagrande.
- Ciudad: Cartagena – Bolívar.
- Teléfonos: 6655913 – 6550040.
- Actividad Principal: Prestación de Servicio, apoyo logístico a las Unidades a Flote y Terrestres, para que puedan operar de manera oportuna e inmediata.
- Representan: Comandante Base Naval ARC, "Bolívar", Capitán de Navío Alejandro Gracia Martínez.
- Jornada Laboral: 7:30 a 12:00 y 13:30 a 17:00.

2.4.2 Población objeto de intervención: Infantes de Marina de la Compañía de Seguridad BN1, conformados por 118 jóvenes de género masculino. En edades

entre 18 y 26 años, de Regiones de Origen diversas y por tanto, presencia de multiculturalidades que hacen que las relaciones e interacciones sociales estén condicionadas por sus costumbres y por el hecho de que los procesos de socialización también varíen, definiendo así subgrupos al interior de la CSBN1, conformados por grados de afinidad y asociación entre sus miembros.

La población de IMARES, la cual conforma la Compañía de Seguridad, que a su vez encuentra su ubicación al interior de la BN1; tiene a su disposición para el desarrollo de las funciones y desarrollo de los miembros, una planta física que comprende varias áreas de gobernabilidad de dicha población, éstas son:

- Alojamiento para IMARES, comprende el dormitorio con sus respectivos camarotes y baños.
- Alojamiento para IMP y otro para Sub Oficiales, con respectivos camarotes y baños.
- COAL (Comisión de Alimentación)
- Cámara de IMARES, comprende a su vez la Cocina y Bodega de Alimentos.
- Cafetería.
- Lavadero comunal.
- Cancha deportiva.
- Bohío cultural.
- Almacén de Depósito de artículos de aseo.

2.5 REFERENTES EPISTEMOLÓGICOS Y CONCEPTUALES

2.5.1 Referentes del proyecto: Cultura Organizacional, un aporte desde la perspectiva de los Riesgos Psicosociales - Salud Ocupacional; Infantes de Marina, Compañía de Seguridad Base Naval, ARC "Bolívar", 2008: Epistemológicamente hablando, el Proyecto se apoya en el Paradigma Funcionalista, ya que desde la Teoría Comunicacional de Habermas propone a la sociedad como una gran masa marcada por el equilibrio, apuntando con ello a la estabilidad social que presuponen los medios de comunicación, entre ellos el adoctrinamiento consensuado; queriendo decir con ello, que la sociedad como producto de un cruce heterogéneo de multiculturalismos, no debe pensarse como una totalidad, sin antes ver a ésta como una conformación de partes, que cumplen con una función llevando a cabo un proceso, que arroje como resultado un producto que de muestra de eficiencia por el mantenimiento del sistema.

La teoría funcionalista se basa en la teoría de sistemas. Establece que la sociedad se organiza como un sistema social que debe resolver cuatro imperativos fundamentales para subsistir:

- Adaptación al ambiente.
- Conservación del modelo y control de tensiones.
- Persecución de la finalidad.
- Integración mediante las diferentes clases sociales¹.

Siendo Trabajo Social, la profesión que actúa como agente transformador en los cuatro elementos; ayudando a que los individuos se adapten en la relación

¹ TEORÍA FUNCIONALISTA

espacio – tiempo, contextualizándolos para que focalicen sus esfuerzos en la consecución de sus metas, preparándolos para el fracaso y pronta recuperación; permitiéndoles mayor control sobre sí mismos y orientándolos en el manejo de las problemáticas, logrando así que se adapten al medio social, sin que la interacción con los demás actores sociales se vea afectada por sucesos mentales.

Esto en articulación con el Paradigma Estructuralista, que es un enfoque de las ciencias humanas que creció hasta convertirse en uno de los métodos más utilizados para analizar el lenguaje, la cultura y la sociedad en la segunda mitad del siglo XX. Se retoma de ella la significancia en el análisis de las estructuras, a fin de articular los elementos que caracterizan un individuo, entre ellas Ciudad de Origen, Tipo de Educación recibida y su relación con el Nivel Educativo, Religión Practicada, Formas de Entretenimiento, entre otras; y que definitivamente en relación a las características de la población objeto del programa, ayudan a hacer un análisis reflexivo de los fenómenos que a nivel cultural se reflejen como expresión latente de su propia diversidad.

Los enfoques teóricos que sopesan las intervenciones desde Trabajo Social en el campo empresarial, son especialmente referidos desde el área de Salud Ocupacional; la cual mediante procesos de Promoción y Prevención, intenta disminuir a fin de desaparecer las manifestaciones de riesgos en las áreas de trabajo.

Refiriéndonos más específicamente a la población objeto de estudio, se intenta fortalecer entonces la cultura organizacional a través de mecanismos pedagógicos de promoción y prevención la presencia del Factor de Riesgo Psicosocial.

2.5.2 Cultura Organizacional: Es el conjunto de normas, hábitos y valores, que practican los individuos de una organización, y que hacen de esta su forma de

comportamiento. Este término es aplicado en muchas organizaciones empresariales actualmente por su importancia para:

- Detectar problemas dentro de una institución y luego poder ofrecer solución a estos problemas.
- Integrar al personal bajo los objetivos que persigue la institución (bajo la misión que tenga la misma)
- Poder formar equipos de trabajo al interior de una institución, que puedan interrelacionarse y hacer más fácil el trabajo.
- Buscar las necesidades del personal para satisfacerlas en de la manera posible, para que se sientan motivados en su centro laboral².

La cultura organizacional incluye lineamientos perdurables que dan forma al comportamiento. Cumple con varias funciones importantes al:

- Transmitir un sentimiento de identidad a los miembros de la organización
- Facilitar el compromiso con algo mayor que el yo mismo
- Reforzar la estabilidad del sistema social Ofrecer premisas reconocidas y aceptadas para la toma de decisiones

Esta definición sugiere que la cultura cumple funciones importantes en la organización. Los artefactos culturales, incluyendo el diseño y el estilo de administración, transmiten valores y filosofías, socializando a los miembros, motivan al personal y facilitan la cohesión del grupo y el compromiso con metas relevantes³.

² DR. RIOS REYES, Amílcar - NOV 99

³ PALACIOS ORTEGA, Bernardo - UNIVERSIDAD ATENAS VERACRUZANA, COMPORTAMIENTO HUMANO 2 ADMINISTRACIÓN

Otra perspectiva destaca cómo la cultura afecta al comportamiento. "La cultura organizacional es un sistema de valores compartidos (lo que es importante) y creencias (como funcionan las cosas) que interactúan con la gente, las estructuras de organización y los sistemas de control de una compañía para producir normas de comportamiento (como se hacen las cosas aquí)".⁴

2.5.3 Salud: Es definida como el estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades. También puede definirse como el nivel de eficacia funcional y/o metabólica de un organismo tanto a nivel micro (celular) como en el macro (social)⁵.

2.5.4 Trabajo: Esfuerzo personal para la producción y comercialización de bienes y/o servicios con un fin económico, que origina un pago en dinero o cualquier otra forma de retribución. Es una parte o etapa de una obra de un proyecto para la formación de un bien de capital. Labor, deber, relación y responsabilidad que debe realizarse para el logro de un fin determinado y por el cual se percibe una remuneración⁶.

Se refiere a una labor propia del hombre. También otros seres actúan dirigiendo sus energías coordinadamente y con una finalidad determinada. Sin embargo, el

⁴ CHIAVENATO – 1.989, Pág. 464.

⁵ CONSTITUCIÓN DE 1946, Organización Mundial de la Salud.

⁶ . UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LA FUERZA ARMADA. UNEFA – NÚCLEO TACHIRA, Sistema Laboral Venezolano, 2.007. República Bolivariana de Venezuela, Ministerio del Poder Popular para la Defensa.

trabajo propiamente dicho, entendido como proceso entre la naturaleza y el hombre, es exclusivamente humano.

2.5.5 Promoción de la Salud en el trabajo: Estrategia destinada a proporcionar a individuos, las familias y las comunidades, los medios necesarios para mantener un estado de salud adecuado, que mejore la calidad de vida manteniendo sano al individuo⁷.

2.5.6 Salud Ocupacional: Es un Programa orientado a la promoción de la salud en el trabajo, que fomenta y mantiene el más elevado nivel de bienestar en los trabajadores de todas las profesiones; previniendo las alteraciones de la salud, producidas por las condiciones de trabajo.

Tiene como importancia el preservar, mantener y mejorar las condiciones de vida en el medio laboral, para así afianzar el desarrollo en dicho medio.

Objetivos:

- Propender por el mejoramiento y mantenimiento de las condiciones de vida y salud del personal orgánico de la Unidad.
- Prevenir todo daño para la salud del personal, derivado de las condiciones de trabajo.
- Detectar y proteger al personal contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, PSICOSOCIALES, de inseguridad, ergonómicos, derivados de la Organización Laboral, que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo.
- Eliminar o controlar todos los factores de riesgo y agentes nocivos, que puedan causar accidentes de trabajo o enfermedad profesional.

⁷ TALLER DE AUTOCUIDADO, RELAJACIÓN Y VIDA SANA - www.inta.cl/materialEducativo/Rojo1

- Desarrollar intervenciones sobre condiciones de salud y de trabajo, encontradas como prioritarias; con el fin de promover y mantener el mayor grado de bienestar físico, mental y social de los funcionarios⁸.

2.5.7 Factores de Riesgos Psicosociales: Los Factores de Riesgos Psicosociales en el área laboral, han sido definidos conjuntamente por la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud como las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción y las condiciones de su organización, por su parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, cultura y situación personal fuera del trabajo; todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y satisfacción laboral.

2.5.8 Estilos de vida Saludable: El *Estilo de Vida Saludable* es la manera como la gente se comporta con respecto a la exposición a factores nocivos que representan riesgo para la salud.

Los **Comportamientos o Conductas** son determinantes decisivos de la salud física y mental y del estado de la salud, estando fuertemente vinculados al bienestar. Se calcula que un tercio de las enfermedades en el mundo pueden prevenirse mediante cambios en el comportamiento.

La manera como la gente se comporte determinará el que enferme o permanezca sana, y en caso de que enferme, su papel va a ser decisivo en la recuperación y en la velocidad a que ésta se produzca.

⁸ OIT Y OMS, Citado por URREGO DÍAZ, Wilfredo en Salud y Trabajo. Cartilla N° 1 Curso Básico de S.O SENA.

Alguien dijo: **"Siembra un pensamiento y cosecharás un acto, siembra un acto y cosecharás un hábito, siembra un hábito y cosecharás una costumbre, siembra una costumbre y cosecharás un destino"**

Y esto es real para los modos o estilos de vida de cada persona, que se siembran en la familia y se comienzan a moldearse desde la infancia de acuerdo a los comportamientos familiares. Es decir en sus costumbres y actitudes con respecto de la vida diaria en todos los aspectos, de trabajo, de reuniones, culinarias, actividad física, sociales, espirituales, etc.

Los comportamientos que tienen impacto en la salud se denominan habitualmente **"Modos o Estilos de Vida"** y quiere decir que la persona es libre de elegir la forma de vivir que le guste.

Generalmente las personas de clase media y alta tienen la facultad de elegir el medio en donde están situados sus hogares, la calidad y tipo de alimentos que consumen y la clase de atención médica que reciben. En cambio los que viven en pobreza tienen sus opciones fuertemente restringidas por la limitación de sus recursos.

El comportamiento está tan arraigado en los grupos sociales, influido por las diferencias sociales y dependiente de los recursos disponibles, que su naturaleza es primordialmente social⁹.

Incluye fundamentalmente una **alimentación adecuada, promoción de la actividad física, control del tabaquismo y de otras adicciones, ambientes saludables en viviendas y trabajos, conductas sexuales, salud mental y el control de tres elementos ligados a la alimentación: presión arterial, colesterol y arteriosclerosis**

⁹ Modos de Vida Sanos y Salud Mental - OPS -OMS

El **comportamiento** influye en los riesgos de enfermarse y también en las posibilidades de sanar, porque la **conducta** de una persona determina **que se exponga** a agentes causantes de enfermedades y luego si se enferma debe **procurar asistencia**, y si la enfermedad es larga debe **continuar al tratamiento**.

Según la FAO la prevalencia de las **enfermedades no transmisibles relacionadas con dietas inadecuadas y estilos de vida poco sanos está creciendo** en muchos países. Al aumentar la prosperidad y urbanización, las dietas tienden a ser por término medio más ricas en energía y grasas, especialmente saturadas, y a tener un contenido menor de fibras y carbohidratos complejos y un contenido mayor de alcohol, carbohidratos refinados y sal. En los medios urbanos disminuyen con frecuencia el ejercicio físico y el gasto de energía, mientras que tienden a aumentar el consumo de tabaco y el estrés. Estos y otros factores de riesgo, así como el incremento de la esperanza de vida, van unidos a una mayor prevalencia de la obesidad, hipertensión, enfermedades cardiovasculares, diabetes mellitus, osteoporosis y algunos tipos de cáncer, con los consiguientes e inmensos costos sociales y de atención de salud. En algunas regiones la caries dental es también una importante condición relacionada con la dieta.

ELEMENTOS CLAVES DE UN ESTILO DE VIDA SALUDABLE.

En este taller se evidenciarán herramientas claves para facilitar la interacción del medio laboral con la salud de los trabajadores teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

- Autoestima
- Autocuidado
- Actividad física

- Salud mental
- Recreación
- Asistencia médica preventiva
- Hábitos alimenticios
- Adicciones
- Tabaco
- Alcohol
- Otras sustancias psicoactivas
- Estrés
- Infecciones de transmisión sexual

MEDIDAS PARA EL MEJORAMIENTO EN LOS ESTILOS DE VIDA

- Tomar conciencia de los medios de protección disponibles
- Capacitarse
- Mejorar los vínculos interpersonales
- Evitar la contaminación entre los factores personales y laborales
- Manejo adecuado del tiempo libre
- Modificar la conducta emocional laboral
- Detectar, reducir y suprimir estresores
- Ser realista
- Definir prioridades
- Desacelerar las actividades
- Organizar el tiempo
- Desarrollar estrategias de enfrentamiento del estrés
- Modificar el estilo de vida
- Realizar una actividad física adecuada
- Mantener una dieta equilibrada
- Controlar las adicciones

- Practicar técnicas de relajación y respiración
- Utilizar condón en relaciones sexuales ocasionales
- Higiene de genitales después de relaciones sexuales
- Encarar terapias médicas y/o psicológicas especializadas en los casos de pérdida de autocontrol¹⁰.

2.5.9 Estilo de Trabajo Saludable: Gran parte de la vida de una persona transcurre en el trabajo y lo que se hace es importante para la conservación de la salud. El trabajador tiene derecho a trabajar en un espacio físico confortable y con el adecuado equipamiento, pero sobre todo tiene que "gustarle" su trabajo.

El mundo del trabajo cambia. Los progresos tecnológicos reemplazan progresivamente la carga física de las tareas por el stress y el sedentarismo. La evolución de nuestra sociedad trae a la vez una feminización y el envejecimiento de la población activa.

En nuestro país la situación social con declinación y acentuada disminución de la clase media, la concentración de la riqueza en muy pocos y grandes sectores desocupados y empobrecidos, está mostrando un peligroso período de privilegios irritantes para esos pocos y frustración y desesperanza para la mayoría, con opciones muy limitadas en los "Estilos de vida" por la disminución de sus recursos económicos.

Estas transformaciones, la diversidad de situaciones y las nuevas formas de trabajo, imponen una apreciación global de la salud del hombre de trabajo, en la cual la Prevención debe tener un lugar destacado¹¹.

¹⁰ Fomento de dietas y modos de vida sanos -. FAO

2.5.10 Estrés Laboral: En la antigüedad el mecanismo del estrés cumplía el propósito de preparar a los seres humanos para responder a estados de emergencia que le representaban una amenaza física. La forma de responder a este tipo de emergencia era, por lo general, huyendo o peleando, respuestas para las cuales se requiere una gran cantidad de energía y fuerza muscular. Los cambios hormonales y otras alteraciones fisiológicas que se producen en estados de estrés van dirigidos a lograr esto.

El estrés es entonces la respuesta del organismo frente a condiciones externas que perturban su equilibrio emocional interno, adaptándose a las exigencias, tensiones e influencias a las que se expone en el medio en que se desarrolla. El resultado son respuestas donde participan casi todos los órganos y funciones del cuerpo, incluidos cerebro, los nervios, el corazón, el flujo de sangre, el nivel hormonal, la digestión y la función muscular.

Cuando estas respuestas se realizan en armonía, respetando los parámetros fisiológicos y psicológicos del individuo, siendo adecuadas en relación con la demanda y se consume biológica y físicamente la energía dispuesta por el Sistema General de Adaptación, adoptamos el concepto de "estrés" como "eustrés"¹².

¹¹ Fuente: Formación Médica Continuada -Nov. 1998

¹² VALLE RIVERA, Rafael - MA, NL. El Estrés y Cómo Nos Afecta.

Estresores sociales

Comprenden los factores familiares, políticos, sociales y económicos que inciden sobre el individuo. La inadecuada interconexión hogar-trabajo genera conflictos psicológicos y fatiga mental, falta de motivación y disminución de la productividad, como así también un deterioro de la relación conyugal y familiar.

Es indudable que los estresores sociales inciden en la vida personal del sujeto, provocando dificultades hogareñas que al aumentar se potencian luego, generando un estrés posterior que se lleva nuevamente al ámbito laboral y genera dificultades en el rendimiento laboral, produciéndose así un círculo vicioso de realimentación mutua.

Estresores Organizacionales

Estresores del ambiente físico: Corresponden a las condiciones físicas donde se desenvuelve el individuo, afectando la contaminación visual y auditiva.

Estresores de nivel individual: Se consideran la Sobrecarga de trabajo, conflictos y ambigüedad de roles y discrepancias con las metas de la carrera laboral.

Estresores de nivel grupal: Se incluyen como factores estresantes en los niveles grupales los siguientes: Falta de cohesión grupal, conflictos intragrupal, conflictos intergrupales, apoyo inadecuado del grupo.

Estresores de dinámica organizacional: Se deben tener en cuenta el clima de la organización, estilos gerenciales, tecnología, control de sistemas informáticos, diseños y características de los puestos.

Para prevenir los efectos del estrés son múltiples los aspectos a considerar. Entre ellos se debe tener en cuenta:

- Controles médicos anuales
- Protección y medios de trabajo adecuados
- Establecer prioridades en la solución de tareas.



- Estimular los vínculos interpersonales
- Sensibilización de los peligros del mal manejo del estrés¹³.

2.5.11 Autocuidado: Es la capacidad de decidir y elegir, no únicamente como actos de la razón, o como tareas o deberes derivados de los roles funcionales o desencadenados por contextos, sino también como actos que llegan a la emocionalidad.

El autocuidado parte entonces, de una racionalidad y de una subjetividad que atraviesa diversas esferas del ser humano. No se desconoce la compleja historia de vida que acompaña a cada persona a través de la cual ha socializado sus afectos, desafectos, intereses, opciones dentro de relaciones en donde el conflicto y la contradicción hacen parte de la cotidianidad de la vida en que ella transcurre.

Lograr impactar sobre el estilo de vida, implica tomar conciencia sobre el compromiso y responsabilidad que se tiene en el cuidado de su propia salud, permitiendo la adhesión a hábitos adecuados para la prolongación de la vida.

La mente y el cuerpo constituyen un solo sistema, son interactivos y se influyen mutuamente. No se puede realizar un cambio en uno sin que el otro no sea afectado.

El autocuidado implica una concientización frente a la actividad física: Nuestro cuerpo tiene mucho que contarnos y estar a la escucha de sus mensajes, sus signos, es prestar atención a los procesos personales más profundos.

¹³ Rafael Valle Rivera, MA, NL – Estrategias Contra el Estrés.

A través del ejercicio, el individuo puede entender su personalidad en términos de su cuerpo, mejorar las funciones de la misma, movilizándolo su energía que está contenida por las tensiones musculares y aumentar su capacidad para experimentar el placer, resolviendo actitudes que se estructuraron en su cuerpo, como respuesta a los conflictos emocionales pasados y que interfieren en el presente.

La salud mental: Debido a los cambios constantes y la necesidad de adaptación en nuestra cultura surgen transformaciones en los parámetros normales de comportamiento como los disturbios emocionales, así mismo, no está permitido expresar libremente sentimientos de amor, tristeza, miedo, rabia e interés sexual, por lo tanto mucha gente tiene problemas de expresar sentimientos, llegando incluso a no sentirlos o registrarlos; a raíz de eso se plantea la pertinencia de trabajar éstos aspectos desde el enfoque de lo laboral y las consecuencias de no abordar el tema de salud mental en el contexto empresarial y más aún cuando a la población a quien va dirigida la orientación, está marcada por una gran heterogeneidad entre los aspectos que presuponen sus condiciones de sujeto en interacción con demás individuos al interior de un equipo de trabajo.

A través de la respiración y diferentes ejercicios se estimula a la persona para que exprese sus sentimientos evidenciando la tristeza, el temor, el miedo y la ira entre otros como un proceso de descubrimiento de sí mismos.

Hábitos alimenticios: Comer saludablemente es parte importante de un estilo de vida sano y es algo que debe enseñarse desde la niñez. Una alimentación balanceada incorpora el organismo, nutrientes que producen energía, crecimiento, desarrollo y reparación de tejidos, regulando su buen funcionamiento.

2.5.12 Productividad: Productividad puede definirse como la relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados. En la fabricación la productividad sirve para evaluar el rendimiento de los talleres, las máquinas, los equipos de trabajo y los empleados.

Productividad en términos de empleados es sinónimo de rendimiento. En un enfoque sistemático decimos que algo o alguien es productivo con una cantidad de recursos (Insumos) en un periodo de tiempo dado se obtiene el máximo de productos.

La productividad en las máquinas y equipos esta dada como parte de sus características técnicas. No así con el recurso humano o los trabajadores. Deben de considerarse factores que influyen.

Pero lo más importante es ir definiendo la tendencia por medio del uso de índices de productividad a través del tiempo en nuestras empresas, realizar las correcciones necesarias con el fin de aumentar la eficiencia y ser más rentables.

Elementos importantes a considerar para aumentar la productividad de la empresa son el capital humano como la inversión realizada por la organización para capacitar y formar a sus miembros y el instructor de la población trabajadora que son los conocimientos y habilidades que guardan relación directa con los resultados del trabajo.

La productividad es, sobre todo, una actitud de la mente. Ella busca mejorar continuamente todo lo que existe. Está basada en la convicción de que uno puede hacer las cosas mejor hoy que ayer y mejor mañana que hoy. Además, ella requiere esfuerzos sin fin para adaptar actividades económicas a condiciones cambiantes aplicando nuevas teorías y métodos. Es Una Creencia Firme En El Progreso Humano

2.6 OBJETIVOS DEL PROYECTO: “Cultura Organizacional, un aporte desde la perspectiva de los Riesgos psicosociales - Salud Ocupacional; Infantes de Marina, Compañía de Seguridad Base Naval, ARC “Bolívar”, 2008.”

2.6.1 General

- Fortalecer la Cultura Organizacional, a partir de la Promoción y Prevención de los Riesgos Psicosociales – Salud Ocupacional, Infantes de Marina CSBN1, Base Naval “ARC”, Bolívar, 2008, a fin de generar mayor productividad, dando cuenta del grado de satisfacción que se tiene para con la Institución y de la asociación que se posea sobre la cultura del autocuidado como elemento potenciador de la satisfacción en el medio laboral.

2.6.2 Específicos

- Sensibilizar a la población objeto de estudio acerca del impacto que se pretende lograr con la ejecución del proyecto.
- Motivar a la integración grupal a través de los Seminarios – Talleres, para la consecución del logro de un ambiente de confianza y comunicación entre la población objeto de estudio.
- Capacitar en Factores de Riesgo Psicosocial a la población a quien va dirigido el proyecto, sobre los efectos sobre la salud y la manera de disminuir la presencia y del mismo, con el propósito de crear mayor conciencia sobre la relevancia de la prevención y atención a una posible aparición de tal agente de riesgo.

- Contextualizar la Cultura del Autocuidado, a través de una direccionalidad cultural de acuerdo con las características de género, etnia y ciclo vital humano; comprendiendo a cada IMAR con su historia de vida, valores, creencias, aprendizajes y motivaciones diversas.
- Propiciar el análisis individual de la relación sujeto – medio laboral, para crear compromiso en la aplicación de los temas expuestos en su cotidianidad laboral.
- Contribuir en la construcción de herramientas que permitan a los IMARES, desarrollar y mantener una Cultura Organizacional funcional, que responda a las demandas Institucionales de la Empresa.

2.7 ASPECTOS METODOLÓGICOS

2.7.1 Metodología: La metodología ha comprendido un proceso de trabajo grupal, mediante el cual, la enseñanza se basa en los conocimientos del facilitador y el grupo, los cuales permiten dinamizar las expectativas de éste, en el marco del proyecto; sobreponiendo así, las formas de aprehensión de conceptos rígidos, mediante una metodología de aprendizaje que abarque la aplicación de técnicas participativas.

Queriendo entonces generar una expresión del querer ser y del hacer en los participantes, partiendo de vivencias y reflexiones concretas direccionadas a la cultura del autocuidado, se pretende que la población objeto de intervención, asuma actitudes transformadoras de sí mismo y de su entorno, a fin de lograr su apropiación y por tanto, el fortalecimiento en cuanto a nivel motivacional se refiere.

Es así como a través de una Metodología Participativa, se pretendió posibilitar a que el participante “aprendiera a aprehender” y que de ser acrítico, sostuviera una autonomía en el “ser crítico”, manteniendo tal condición en el tiempo.

Técnicas utilizadas:

- **Encuesta:** Técnica de recolección de datos, que permite adquirir un conocimiento específico de datos de la persona encuestada, a través de preguntas cerradas que respondan a información que al ser tabulada arroje datos que definan una clasificación del grupo a quien le fue aplicada.

- **Entrevista:** A diferencia de la anteriormente señalada, ésta técnica permite, por medio de preguntas abiertas, obtener mayor información sobre la persona a quien se le aplica; logrando de tal modo, referenciar a la persona de una manera más profunda.

- **Seminario – Taller:** Esta técnica toma como base el modelo pedagógico desarrollista, en el cual, el facilitador instruye a los participantes durante el Seminario en un espacio, que invita además, a la reflexión que en cada temática expuesta se pretenda impartir; y donde al participante se le motive a reflexionar en torno a:

- Reflexión grupal e individual de sus experiencias, en el marco del Proyecto ejecutado.

- Cambio de actitudes comportamentales, que sugieren apropiarse de la cultura del autocuidado, a fin de disminuir la presencia de Factores de Riesgo de origen Psicosocial.

No constituye un beneficio solo para los participantes, sino que se convierte en una inversión que reporta beneficios inmediatos a su organización, su empresa o su proyecto¹⁴.

2.7.2 Participantes: Para la ejecución del Proyecto descrito en éste documento y logro de los objetivos planteados, se ha requerido de un apoyo interdisciplinario entre profesionales que enriquezcan el trabajo y faciliten el logro de lo propuesto:

- Profesional en Trabajo Social, en Prácticas: Andrea Eliana Olier Carvajal.

¹⁴ ORGANIZATION DEVELOPMENT CULTURE & POLITICS, Seminario Taller Gestión del Cambio Organizacional – Pág.03

- Departamento de Seguridad BN1 – Compañía de Seguridad BN1: Infantes de Marina.
- Psicóloga y Coordinadora del Programa de Salud Ocupacional BN1: Saray Bobadilla Pérez.
- Tecnólogo de Higiene y Seguridad Industrial: Carlos Javier González Torres.
- Médico Especialista en Medicina Laboral: Dr. Javier Vásquez Blanquicett.
- Asesora Académica: Trabajadora Social, Maria Victoria González de Spicker.

2.7.3 Beneficiarios: 115 Infantes de Marina Regular, como personal orgánico de la Unidad y pertenecientes a la Compañía de Seguridad BN1.

2.8 ADMINISTRACIÓN DEL PROYECTO

2.8.1 PLANEACIÓN

ACTIVIDAD POR TEMÁTICA	OBJETIVO	METODOLOGÍA
<p>APLICACIÓN MÉTODO DOFA. (Debilidades, Oportunidades, Fortalezas, Amenazas.)</p>	<p>Permitir un espacio de participación a la población objeto de estudio, en el cual expresen su percepción sobre las características de la Compañía de Seguridad BN1 y que hacen que ésta sea aspectada ya sea positiva o negativamente; a fin de fortalecer aquellos aspectos que se identifiquen como debilidad.</p>	<p>Por medio de la Técnica Metodológica DOFA, el grupo participante (IMARES) tiene la oportunidad de resaltar los aspectos predominantes de la CSBN1 a fin de darle reconocimiento por aquellos aspectos en los que resultan positivos y a la vez beneficiosos, en la manera que sirven de apoyo para reducir las posibles debilidades al interior de la misma.</p>
<p>SENSIBILIZACIÓN DEL PROYECTO DE GESTIÓN A LOS CUADROS DE SEGURIDAD DE LA CSBN1.</p>	<p>Sensibilizar a los Cuadros de Seguridad de la CSBN1 sobre la pertinencia del Proyecto a ejecutar y la relevancia de su colaboración para la coordinación de cada actividad con la participación de los IMARES. Así mismo, que ofrezcan aportes en cuanto a temáticas y exposición de normas y reglas internas a tener</p>	<p>Exponer la justificación e impacto del Proyecto "Fortalecimiento de la cultura organizacional, un aporte desde la perspectiva de los riesgos psicosociales en salud ocupacional; infantes de marina, compañía de seguridad BN1, año 2008", con el contenido temático a través de una proyección visual</p>

	en cuenta, para obtener la aprobación y apoyo del Personal de Cuadros y darle mayor viabilidad al Proyecto en ejecución contando con su apoyo.	que permita el total conocimiento del mismo.
BIENESTAR ORGANIZACIONAL.	Sensibilizar a la población objeto de estudio, del impacto que tiene el poseer unas buenas herramientas conceptuales, a fin de atraer su total participación en las actividades que se desarrollen para dar cumplimiento al proyecto.	Exponer la temática por medio de una presentación didáctica, de manera que permita la apropiación eficaz de los ejes conceptuales que se manejen y sirven de lineamiento para el desarrollo de las actividades contempladas como próximas a desarrollar.
AUTOESTIMA COMO FUENTE GENERADORA DE IMPACTO POSITIVO EN EL ESPACIO LABORAL.	Fortalecer en la población objeto de estudio, la estima por sí mismos y el sentimiento de aceptación y valoración, como agente esencial para la supervivencia emocional; tomando como partida el contexto laboral en el cual se encuentran situados.	Desarrollar el taller: "SI YO FUERA UNA FRUTA, SERÍA...", en el que cada uno de los participantes reconocerá sus cualidades y por medio de una dinámica participativa se caracterizará reconociendo sus virtudes.
IDENTIDAD Y RESILIENCIA; CINE – FORO "HOMBRES DE HONOR."	Promover la identidad como factor base que actúa como determinante en el proceso de proyección de vida de los IMARES y que finalmente son eje del mismo. Así mismo, asumir la resiliencia como la	Dar a conocer el propósito de alcance de la temática por medio de la presentación de la película "HOMBRES DE HONOR", para proceder a abrir el Foro de discusión que haga

	motivación para dar cumplimiento a las metas que se establezcan.	ver el grado de aprehensión del contenido expuesto; el cual será consignado por medio escrito en subgrupos divididos entre los presentes.
COMUNICACIÓN COMO FACTOR CLAVE PARA LA BUENA INTERACCIÓN DEL SER HUMANO.	Estimular a los participantes a aprehender las herramientas metodológicas que a partir de la temática de la comunicación se ofrecen, con el objetivo de potenciar las habilidades comunicativas en cada uno de ellos.	Presentación de la temática, haciendo énfasis en los elementos de la comunicación. Lectura: "VERSIÓN LOBINA DE LA CAPERUCITA ROJA", realizar un acercamiento desde una historia tradicional, hacia el análisis de los aspectos relacionados con el saber escuchar y transmitir información.
ESTILOS DE VIDA Y TRABAJO SALUDABLE.	Estimular el mejoramiento y mantenimiento de una calidad de vida con hábitos saludables, como factor determinante y condicionante del estado de salud de un individuo desde los aspectos de la vida cotidiana hasta el contexto laboral.	Exponer por medio de un taller dinámico la intencionalidad de mantener una calidad de vida con buenos hábitos en el medio laboral, a fin de hacer ver a los IMARES la incidencia de la cultura de la autodisciplina en tal contexto.
CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL.	Instruir a la comunidad de IMARES sobre la incidencia que tiene la actitud comportamental y su impacto al interior de la Institución tanto en el cliente interno como en el externo.	Mediante la dramatización de hechos cotidianos, socializar la temática a fin de llevar a un plano real hechos de su propia cotidianidad.

ORDEN Y ASEO EN EL PUESTO DE TRABAJO. (AUTODISCIPLINA.)	Motivar a la población de IMARES de la CSBN1, para que desarrollen hábitos sobre las acciones que en su diario vivir garanticen mejores condiciones de seguridad y que contribuyan a la evidencia de un espacio laboral enriquecido de una buena condición ambiental que incide en su salud.	Exposición de la temática a través de un taller ilustrativo que permite materializar por medio de ejemplos sobre sus propios hábitos la importancia de la autodisciplina a fin de mantener y preservar el ambiente de su puesto de trabajo y por tanto el impacto positivo sobre ellos mismos.
CONSECUENCIAS DE LAS ACTITUDES COMPORTAMENTALES EN EL CONTEXTO LABORAL.	Identificar en el personal de IMARES, las respuestas emocionales derivadas de las diversas situaciones que se les presentan en el medio laboral y que dependen de su condición de miembros activos de la Institución.	Proyección video: "VIRUS DE LA ACTITUD" – Taller: "El reflejo de mi actitud", donde cada participante caracteriza a cada uno de sus compañeros, dependiendo de las actitudes demostradas a lo largo de su estadía al interior de la Compañía de Seguridad BN1.
ESTRÉS LABORAL COMO PRODUCTO DE LA RECARGA LABORAL.	Estimular de manera pedagógica a los participantes sobre las posibilidades de respuesta del organismo frente a las condiciones externas que puedan perturbar su equilibrio emocional interno y las tendencias para adaptarse a las exigencias, tensiones e influencias a las que se expone	Taller de ilustración y puesta en práctica de ejercicios de Gimnasia Laboral que permita el dominio del estrés laboral que se pueda estar presentando, a fin de la apropiación de herramientas que les sean útiles al Infante de Marina al momento de ser requeridas.

	en el medio en el que se desarrolla su interacción.	
PREVENCIÓN DE DOLORES OSTEOMUSCULARES.	Realizar una labor de promoción y prevención sobre la presencia de dolores osteomusculares en la población de IMARES de la CSBN1, por considerar que éste es un factor predominante por las labores con regularidad ésta población realiza, con el objetivo de disminuir la aparición de tal patología.	Presentación de la temática a partir de la coordinación interdisciplinaria con el especialista de Medicina Preventiva y del Trabajo de la Oficina de Salud Ocupacional de la Unidad.
EVALUACIÓN FINAL DEL PROYECTO.	Evaluar el impacto de las temáticas abordadas en torno al proyecto de Cultura Organizacional, a fin de destacar el grado de internalización individual y su reflejo en el ámbito grupal en el contexto laboral de la CSBN1.	Realizar un conversatorio con la población de IMARES de manera que se particularicen las opiniones sobre el impacto que produjo el proyecto ejecutado en cada una de sus vidas y sus experiencias en el espacio laboral.

2.8.2 EJECUCIÓN

El proceso se inició en el primer período del año 2.008, luego de que en el Segundo Período del año 2.007, se realizara la Caracterización de la Institución, a fin de darle cabida a un Proyecto de Gestión que respondiera a las necesidades

del contexto situacional y las exigencias de coincidir en el marco de evaluación de procesos de gestión de la calidad; y qué más pertinente que trabajar precisamente con aquella población de quien depende en gran parte ese proceso, por su participación fundamental en la responsabilidad de velar por la seguridad del Complejo Militar.

Cabe resaltar que las actividades anteriormente señaladas, fueron complementadas para el Departamento de Seguridad, con:

- Levantamientos de Panoramas de Factores de Riesgos.
- Inspecciones de Puestos de Trabajo.
- Atención y Diligenciamiento de FURAT por Accidente de Trabajo.
- Atención y Diligenciamiento de Formato por Enfermedad Laboral.

2.8.2.1 Cronograma de Actividades

FASE	ACTIVIDAD	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE
<p align="center">CARACTERIZACIÓN INSTITUCIONAL</p>	Reconocimiento del espacio físico de la Unidad Militar Base Naval ARC, "Bolívar."				
	Documentación acerca de los principios y reglamentos Institucionales				
	Planteamiento de la Propuesta de Proyecto y Construcción del mismo.				
	Presentación del Proyecto a desarrollar				

FASE	ACTIVIDAD	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE
SENSIBILIZACIÓN	Sensibilización del Proyecto de Gestión a los Cuadros de Seguridad de la CSBN1									
	Exposición del Proyecto a los Infantes de Marina									
PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN	Aplicación de entrevistas para recolección de datos del personal de IMARES									
	Seminario: "Bienestar Organizacional"									
	Seminario: "Autoestima como Fuente Generadora de Impacto Positivo en el Espacio Laboral". Taller: "Si Yo Fuera una Fruta, Sería..."									

Identidad y Recidencia: Cine - Foro "Hombres de Honor"				
Seminario - Taller: "Comunicación como Factor Clave para la Buena Interacción del Ser Humano". Lectura: "Versión Lobina de Caperucita Roja"				
Seminario: "Estilos de Vida y Trabajo Saludables."				
Seminario: "Cultura y Clima Organizacional".				
Taller: "Orden y Aseo en el Puesto de Trabajo (Autodisciplina)"				
Consecuencias de las Actitudes Comportamentales en el Contexto Laboral. Proyección de Video: "Virus de la Actitud". Taller: "El Reflejo de mi Actitud"				

Seminario: "Estrés Laboral, como producto de la recarga de trabajo". Taller dinámico: "Gimnasia Laboral"		
Prevención de Dolores Osteomusculares, intervención de Especialista de Medicina Preventiva y del Trabajo		
EVALUACIÓN	Balance general	
CONSTRUCCIÓN DEL INFORME DE GESTIÓN	Elaboración del Informe de Gestión y Presentación Final.	

- Video – Beam: Pertenece al Departamento de Bienestar y Viviendas.
- DVD: Pertenece al Departamento de Seguridad BN1.
- Grabadora: Pertenece al Departamento de Personal BN1.

2.9 RESULTADOS

Los estilos de vida, los comportamientos con respecto a la salud, son difíciles de cambiar, sin embargo, a no ser que se cambien las conductas que implican altos riesgos, persistirán muchas enfermedades evitables y seguirán las muertes prematuras.

Los comportamientos que más influyen en el estado de salud, tanto física como mental son las pautas sobre alimentación, el hábito de fumar, las actividades de trabajo, la higiene personal, la actividad sexual y el abuso de sustancias psicoactivas.

Los comportamientos que constituyen un riesgo para la salud varían desde los de ocurrencia común y no obstante riesgosos, como no lavarse las manos, hasta los que son de elección de algunos en una sociedad, como sería fumar cigarrillos, o los que son de por sí patológicos en cualquier sociedad como la embriaguez crónica. También entre los comportamientos arriesgados están los modos de vida sedentarios, consecuencia de la difusión del automóvil y de la televisión.

Con la puesta en marcha de la Fase de Promoción y Prevención de los Factores de Riesgo Psicosocial, se ha logrado entonces establecer una cultura de autocuidado que dé cuenta de la contribución que individualmente hacen a su propia existencia "El autocuidado es una actividad aprendida por los individuos, orientada hacia un objetivo. Es una conducta que existe en situaciones concretas de la vida, dirigida por las personas sobre sí mismas, hacia los demás o hacia el entorno, para regular los factores que afectan a su propio desarrollo y funcionamiento en beneficio de su vida, salud o bienestar"¹⁵. Se orientaron los esfuerzos en la decisión de que los IMARES pongan en práctica las labores efectuadas por la condición propia de su trabajo, con un

¹⁵ TEORÍA DEL AUTOCUIDADO, OREM Dorotea.

mecanismo de auto ayuda que les permita ejercer control sobre su salud. Ahora, la salud debe ser entendida no sólo como la ausencia de alguna patología, sino como un agente que involucra el bienestar físico, emocional, económico y social; que implique obtener un nivel de condiciones materiales y espirituales que permitan al individuo permanecer socialmente activo y a sentirse bien con su accionar, esto en relación con su interacción con los demás actores sociales, en el espacio de la intersectorialidad, logrando así un estilo de vida más saludable.

Con la población sensibilizada en Promoción y Prevención de Riesgos Psicosociales, entonces se ha coadyuvado al Fortalecimiento de la Cultura Organizacional, pues teniendo a la población trabajadora conciente de que de ellos depende la productividad y por tanto Good – Will de la Institución, la apreciación que ellos tengan de la misma aportará a la consecución de los objetivos visionados a nivel de proyección; esto en concepto personal, social, profesional e institucional.

2.9.1 Procesos Sociales generados:

- Fortalecimiento de la Cultura Organizacional.
- Visión de cambio, producto de la sensibilización a las autoridades que tuvieron participación del proyecto, sobre la incidencia que tiene la labor del profesional de Trabajo Social y los procesos que puede generar en pro del crecimiento institucional, trabajándole directamente a los actores sociales, sujetos de la intervención.
- Fortalecimiento del pensamiento positivo en los IMARES, hacia la perspectiva de su productividad al interior de la Institución.
- Participación Sociocultural, en los espacios que por la dinámica de la actividad, ameritó una puesta en práctica de las habilidades creativas de los participantes.

- Reconocimiento del Perfil Ocupacional del Profesional del Trabajo Social en el Campo Empresarial y desde el Área de Salud Ocupacional.
- Atención a situaciones - problema, desde el abordaje de Trabajo Social en orientaciones individuales que enriqueció la labor personal de la Profesional que generó tales procesos, por medio de la creación y ejecución del proyecto.

2.9.2 Logros generados a nivel profesional:

- Fortalecimiento de la habilidad comunicacional, de manera que se permitiera el aprendizaje de los conocimientos impartidos a todo el personal, sin distinción de género, edad, multiculturalismo, nivel educativo, entre otros.

- Aplicación de los conceptos impartidos durante el proceso de formación académico – universitario; reforzados por los elementos de carácter personal que influyen claramente en el producto total de lo que se ha presumido obtener.

- Reconocimiento de la relación individuo – medio laboral, como factor relevante al momento de direccionar una intervención en el campo empresarial; así como el carácter crítico que invite al análisis constante de los diversos fenómenos que se presentan en la relación tiempo – espacio.

- Proyección profesional, a partir de las experiencias adquiridas durante el proceso de Prácticas en su duración de Tres Semestres.

2.9.3 Perfil Profesional del Trabajador Social:

El Área Laboral exige mucho desde una intervención de lo social, donde Trabajo Social promueve su pertinencia por ser un garante de atributos que definen el desarrollo y por tanto progreso de una Empresa por razones comportamentales del personal con el que se cuenta.

Trabajo Social ha avanzado mucho en su experiencia en el área laboral, partiendo de una actitud que oriente hacia la prospectiva, que promueva el mejoramiento de la calidad laboral, contribuyendo así a la generación de procesos sociales que competen a la profesión. De manera que, permita el afianzamiento no solo de los que ofrecen el servicio como institución, sino también desde Trabajo Social, que al verse incluido en tales proyectos...promueve su relevancia en mayor cantidad de campos.

El profesional de Trabajo Social que se desempeñe en el área laboral, deberá tener además una actitud de disposición hacia el aprendizaje continuo, y con ello, una visión amplia de criterio definido sobre los aspectos que componen tal intervención; cumpliendo las funciones correspondientes de objeto con carácter de liderazgo, permitiendo una estructura lógica que exige gran compromiso personal y entrega, dirigiendo tareas que orienten al personal que resulte impactado por las actividades propuestas y llevadas a cabo.

Por consiguiente, deberá cumplir funciones de comunicador, pues se hace necesario retroalimentar la estructura de los procesos y el resultado que se obtengan a partir de los mismos; sólo se podrá ser exitoso en semejante tarea, si se enseña con la satisfacción de tener un sentido de vocación y optimismo para el fin de la jornada. Se ha de tener ser muy objetivo, y que con medidas de intervención claras, prácticas y realistas, se decida rápidamente sobre

alguna situación expuesta; sin caer en especulación y mucho menos en improvisación.

Por último y no queriendo significar ello la panacea, como Trabajadores Sociales cumpliremos con la función de ser innovador, resultando competente nuestra labor en relación con otros profesionales que se desarrollen en éste área.

Desde la Salud Ocupacional, desarrollando una labor macro en la que se vea incluido el diseño del programa, la implementación, evaluación, control y retroalimentación continua del mismo, al interior de la Institución; *desde el Bienestar Laboral*, se considera que se genera impacto cuando se interviene desde la atención familiar interdisciplinaria hasta la educación para la salud, pasando por la participación comunitaria o poblacional, mediante talleres, cine – foros, capacitaciones y la investigación social: *desde la Gestión del Talento Humano*, cuando se orienta hacia la construcción y/o definición de proyectos de vida, se fomenta la noción de la participación en los componentes sociales, políticos, económicos y laborales, a partir de la administración de los recursos y la movilización del mismo para la contribución de la potencialización de las habilidades de los usuarios parte de una red social laboral.

Y todas estas funciones, relacionadas con el reto de profundizar, investigar, innovar y aportar nuevas y mejores estrategias que permitan un mayor desarrollo de nuestra labor dentro de este gran importante campo; lo que redundará en el mejoramiento de las condiciones de trabajo y el bienestar de la población ubicada en los diversos sectores económicos de nuestra región y del país en general.

Todo esto respondiendo al papel que juega la Responsabilidad Social en el Trabajo Social Laboral, pues la primera responde a las necesidades y expectativas que la población tiene; es la manera que finalmente tiene la Empresa de retribuirle la inversión por concepto de trabajo a los usuarios, con

la programación de actividades y espacios en lo que esto se resuelve y aportan los recursos para que desde Trabajo Social, por la creencia en su intervención... ejecute los proyectos, los cuales poseen gran pertinencia por su aporte a la transformación social, porque se ha de tener en cuenta las dinámicas del contexto y la proyección a fenómenos que reformen el manejo de los eventos sorpresivos, aumentando la posibilidad de asegurar el éxito de la intervención y disminuyendo la factibilidad de error.

A partir de todo lo anteriormente expuesto, es que visibilizo con grandes argumentos el por qué de un Trabajo Social vigente y para largo tiempo. Mientras exista una sociedad, existirán fenómenos sociales y con ello viene el cambio; cambio que desde nuestra profesión será investigado y orientado a propuestas conceptuales y metodológicas para el entendimiento de todos aquellos que conformamos esa sociedad. Tenemos la experiencia, la credibilidad y el entusiasmo de continuar haciendo un Trabajo Social de resultados y creyente en su intervención en cualquier campo. En lo referente al Área Laboral, ya nos estamos robando el espacio y cada vez resultamos siendo más reconocidos por nuestra laboriosa intervención de resultados positivos, así que mientras entren al mundo laboral, profesionales de TS con convicción, nuestra profesión redundara en éxitos y victorias ocupacionales.

3. CONTINUIDAD

La continuidad del Proyecto, está contemplada por la pertinencia de llevar a cabo un Programa constante de Promoción y Prevención de los Riesgos Psicosociales que reduzcan los niveles de aparición y presencia de los mismos, teniendo en cuenta que la población de Infantes de Marina es rotativa; puesto que prestan su Servicio Militar por 24 meses y luego de su licenciamiento son reemplazados por otros.

La responsabilidad de su labor, siempre va a estar ligada con las exigencias del mismo en cuanto a concentración, destreza y habilidad táctica – operacional, lo que podría verse opacado si no se le brindara una orientación profesional desde Trabajo Social a dicha población, que diera cuenta de la Responsabilidad Social que tiene la Institución Base Naval ARC, "Bolívar" para su personal orgánico y el Departamento de Seguridad para con sus trabajadores; ya que por ser una población conformada por un gran número de personas en su equipo de trabajo, da cuenta esto de la variedad en las variables de tipo característico de lugar de procedencia, nivel cultural, edad, y niveles situacionales que conforman desde su carácter y emocionalismo, hasta sus expectativas de vida.

Trabajo Social como agente de productor de cambio en la sociedad, está muy bien posicionado en la labor que se presenta desde ésta experiencia profesional, pues es la llamada a comprender y orientar las expresiones de las más complejas y múltiples relaciones y vivencias en el medio laboral y más aún en éste campo de acción profesional.

Es mucho lo que se puede desarrollar en torno al mejoramiento y/o fortalecimiento de la Cultura Organizacional, abordándola desde la intervención con los Infantes de Marina, trabajándoles en la aplicación de la Cultura de Autocuidado, pues de ellos dependen muchos procesos operacionales al interior de la Unidad Militar; los cuales pudieran verse mejor ejecutados, si la relación entre cuerpo – espíritu – mente, está armoniosamente articulada. Por ello también el reconocimiento de los mismos Infantes a la profesión de Trabajo

Social, pues al momento de necesitar una orientación por alguna de las problemáticas que ellos exponen, siempre acudían a la Profesional en Prácticas, como respuesta motivadora a la resolución de sus problemas.

Es entonces y para finalizar, que Trabajo Social con éste proyecto de Promoción y Prevención de los Riesgos Psicosociales a fin de fortalecer la Cultura Organizacional, se apunta un paso más en la constitución de posicionamiento en el Campo Empresarial, siendo gran poseedor de competencias que le permiten hacer un trabajo articulado entre los conocimientos recibidos durante el proceso de formación académico – universitario, y las habilidades propias del profesional, que son enriquecidas precisamente con experiencias que como ésta, significaron un trampolín al éxito profesional.

BIBLIOGRAFÍA

ARSEG. Compendio de Normas Legales sobre Salud Ocupacional. Santa Fe de Bogotá. 1.993.

MINISTERIO DE PROTECCIÓN SOCIAL. Seminario Nacional de Promoción y Prevención de la Cultura de Autocuidado y la Prevención de los Riesgos Profesionales.

ROCA, Elia. Cómo manejar sus habilidades sociales, un Programa de Asertividad, Autoestima e Inteligencia Emocional – Editorial ACDE, 2.003.

Oficio N° 001222CFNC – JEMCA – FNCN1 – 874 del 28 de Septiembre.

RÍOS REYES, Amilcar - NOV 99.

PALACIOS ORTEGA, Bernardo - UNIVERSIDAD ATENAS VERACRUZANA,
COMPORTAMIENTO HUMANO 2 ADMINISTRACIÓN

CHIAVENATO – 1.989, Pág. 464.

CONSTITUCIÓN DE 1946, Organización Mundial de la Salud.

UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LA FUERZA ARMADA.

UNEFA – NÚCLEO TÁCHIRA, Sistema Laboral Venezolano, 2.007. República Bolivariana de Venezuela, Ministerio del Poder Popular para la Defensa.

www.inta.cl/materialEducativo/Rojo1.

TALLER DE AUTOCAUIDADO, RELAJACIÓN Y VIDA SANA .

OIT Y OMS, Citado por URREGO DÍAZ, Wilfredo en Salud y Trabajo. Cartilla N° 1
Curso Básico de Salud Ocupacional - SENA, Antioquia.

OPS – OMS Modos de Vida Sanos y Salud Mental, 1.998.

FAO - Fomento de dietas y modos de vida sanos - Fuente: Formación Médica
Continuada -Nov. 1998.

VALLE RIVERA, Rafael - MA, NL. El Estrés y Cómo Nos Afecta, 1.998.

VALLE RIVERA, Rafael, MA, NL – Estrategias Contra el Estrés, 1.998.

ORGANIZATION DEVELOPMENT CULTURE & POLITICS, Seminario Taller
Gestión del Cambio Organizacional.



ANEXOS

ENCUESTA DE INICIACIÓN PARA LAS ACTIVIDADES FORMATIVAS
CON IMARES, COMPAÑÍA DE SEGURIDAD BN1, AÑO 2008

Fecha _____

Grado: _____ Edad: _____ Fecha de Ingreso: _____

1. Nombres y Apellidos: _____

2. Fecha y lugar de nacimiento: _____

2.1 Lugar de Origen: _____

3. Estado civil:

Soltero ___ Casado: ___ Unión Libre: ___ Separado: ___ Viudo: ___

4. Tienes hijos: Sí: ___ No: ___ Cuantos? _____

5. ¿Posee familia en la ciudad de Cartagena? Si: ___ No: ___

Si su respuesta ha sido No, por favor indique la ciudad en donde se encuentra ubicada su familia. _____

6. Nivel educativo:

Primaria ___ Bachiller ___ Técnico ___ Universitario ___ Ninguno ___

¿Cual fue el último año o semestre cursado? _____

7. Religión que profesa: _____

8. Actividad laborales que desempeñó en su vida como civil: _____

9. ¿Qué habilidades posee? _____

10. ¿Qué lo motivo a prestar el servicio militar?

Legalización de situación con el Estado___ Posibilidad de empleo___
Vocación___ Para continuar estudio___ No tenía otra opción___ Otra___
¿Cual? _____

11. ¿Siente deseo de continuar con la vida al servicio militar de la Armada Nacional? Si___ No___ ¿por qué? _____

12. ¿Qué expectativas tienes al salir de la institución? _____

13. ¿Le gustaría recibir charlas, cursos y capacitaciones? Si___ No___

Si su respuesta es Sí, por favor indique los temas que son de su interés:

OBSERVACIONES _____

FIRMA DEL ENTREVISTADO

**BASE NAVAL ARC, "BOLÍVAR"
DEPARTAMENTO DE PERSONAL
ENCUESTA DE EVALUACIÓN DE CLIMA LABORAL.**

La siguiente es una evaluación del clima laboral con el fin de evaluar cada uno de los factores que inciden en el desarrollo armónico del personal en su sitio de trabajo.

Instrucciones: Se debe seleccionar y marcar con una **x** la opción que más se ajuste a su decisión de acuerdo a su criterio y sinceridad. (Siempre es SÍ; Nunca es NO.)

Nombres _____ y Apellidos _____
Fecha _____

Grado _____ Edad _____ Nivel
educativo _____

Estado civil _____

I	NORMAS Y POLÍTICAS	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	Las normas y políticas de la organización son difundidas, claras y entendibles.					
2	Me siento identificado (a) con las normas que regulan la organización.					
3	La estructura de la organización favorece el cumplimiento de los valores y principios de la organización.					
4	Existe igualdad en la aplicación de normas y políticas de la organización tanto para directivos como para los empleados.					
5	Los objetivos y políticas de la organización son conocidos por todos los empleados					

6	Las normas y políticas favorecen de forma equitativa a la organización y al trabajador.					
II	CONDICIONES AMBIENTALES	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
7	La higiene de mi lugar de trabajo es favorable para mi salud					
8	El ambiente físico de puesto de trabajo es adecuado					
9	Poseo todas las herramientas necesarias para la ejecución de mi labor.					
10	Las condiciones en mi lugar de trabajo son adecuadas facilitándome la ejecución de mis funciones.					
11	Las necesidades de seguridad son totalmente satisfechas en la organización.					
III	FACTORES FISIOLÓGICOS	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
12	Tiene dificultad para quedarse dormido					
13	Se despierta con frecuencia en la noche					
14	Padece de dolores de cabeza					
15	Se siente permanentemente cansado					
16	Padece de dolor muscular					
17	Sufre de espasmos musculares					
18	Sufre de trastornos digestivos como acidez					
19	Es su función intestinal errática; a veces con soltura o estreñimiento					
20	Sufre de presión alta					
21	Presenta o a presentado algún tipo de enfermedad relacionado con el estrés laboral ¿Cuál?					
IV	FACTORES CONDUCTUALES	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca

22	Predominio de conductas adictivas					
23	Predominio de conductas evitativas					
24	Muestra de nerviosismo					
25	Distanciamiento relacional					
26	Bajo rendimiento personal					
27	Problemas con los superiores					
V	FACTORES EMOCIONALES	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
28	Las relaciones interpersonales con el jefe son buenas lo cual permite la ejecución de las actividades.					
29	Existe reconocimiento personal de los jefes, por el buen desempeño que usted tiene en la elaboración de sus actividades.					
30	En su Dpto. consideran su labor lo suficientemente importante como para ser resaltada ante los demás.					
31	Ha recibido mensajes de aliento por parte de sus superiores cuando las cosas no le salen bien.					
32	Siente orgullo cuando habla de su Institución ante otras personas.					
33	Suelo sentirse bien con respecto a su grupo de trabajo					
34	Le gustaría asumir nuevas responsabilidades en el trabajo, además de las que tiene actualmente.					
35	Se ha planteado la necesidad de renunciar a la Institución antes de terminar su período de instancia dentro de ella.					
VI	RELACIONES INTERPERSONALES	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca

36	Las relaciones con mi superior inmediato son basadas en respeto					
37	La mayoría de mis compañeros de trabajo se comportan de manera agradable.					
38	Suelo sentirme bien con respecto a mi grupo de trabajo					
39	La actitud de los supervisores es justa					
40	En mi departamento se colaboran entre si.					
VII	SENTIDO DE PERTENENCIA	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
41	Realmente me interesa el futuro de la organización.					
42	Recomiendo a mis amigos y conocidos la Institución como un excelente sitio de trabajo					
43	Siento orgullo cuando hablo de mi Institución ante otras personas					
44	Me siento identificado con mi empresa y sus objetivos.					
45	Me gustaría asumir nuevas responsabilidades en el trabajo, además de las que tengo actualmente.					
VIII	RECONOCIMIENTO Y MOTIVACIÓN.	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
46	A menudo realizan dentro de la empresa programas de reconocimiento de la labor de los empleados					
47	En mi empresa consideran mi labor lo suficientemente importante como para ser resaltada ante los demás.					
48	He recibido mensajes de aliento					

	por parte de mi superiores cuando las cosas no me sales bien					
49	En comparación con otras de las empresas de la comunidad, mi compañía resalta la labor de los trabajadores.					
50	Existe reconocimiento personal de los jefes, por el buen desempeño que usted tiene en la elaboración de sus actividades.					
IX	RELACIONES CON EL JEFE.	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
51	Mi jefe crea una atmósfera de confianza en el grupo de trabajo.					
52	Mi jefe generalmente me apoya en las decisiones que se generan por la labor realizada.					
53	Las relaciones interpersonales con el jefe son buenas lo cual permite la ejecución de las actividades.					
X	COMUNICACIÓN	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
54	Se han realizado reuniones para tratar las dificultades del empleado con sus superiores					
55	Me comunican de forma clara los objetivos, funciones y tareas de mi trabajo.					
56	Mantengo informadas a las personas que tengo a mi cargo, de cualquier dificultad que se presenta en relación a su trabajo.					
57	Mantengo informado a mi grupo de trabajo de cualquier novedad que se presente en la empresa					
XI	CAPACITACIÓN	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca

58	La institución ofrece capacitaciones relacionadas con el oficio					
59	Hay capacitaciones en otras áreas de interés					
60	La empresa brinda oportunidad para capacitarme.					
61	Mi empresa genera oportunidades para mi crecimiento personal e intelectual					
62	La institución posee un programa de inducción y actualización de funciones.					
XII	FACTORES COGNITIVOS	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
63	Presencia de pensamientos negativos					
64	Desmotivación por el trabajo					
65	Dificultad para concentrarse en la tarea					
66	Fatiga mental					
67	Bajo interés en los resultados obtenidos					
68	Bajos niveles de tolerancia por el resultado de los otros					
69	Presencia de desesperanza aprendida					
70	Baja tolerancia a la frustración					
71	Baja capacidad en la resolución de conflicto					

Muchas gracias por depositar los datos en la encuesta presentada, son de suma importancia para emprender un camino hacia la óptima calidad de su bienestar.

FIRMA DEL ENCUESTADO _____

**RIESGO PSICOSOCIAL A PARTIR DEL TIPO DE LIDERAZGO
ENTREVISTA**

FECHA DE APLICACIÓN: _____

GRADO: _____

OBJETIVO: Identificar el grado de conocimiento que tiene el entrevistado sobre el Riesgo Psicosocial, producto de las consistentes interacciones con el personal bajo su mando.

	ÍTEM	SI	NO	OBSERVACIONES
1	¿Sabe Ud. con exactitud a que hace referencia el riesgo psicosocial?			
2	¿Sabe cuales son las causas del riesgo psicosocial?			
3	¿Sabe cuáles son los efectos sobre la salud por exposición a este riesgo?			
4	¿La gran mayoría de sus colaboradores están satisfechos de trabajar en esta área de trabajo?			
5	¿La comunicación organizacional y personal es funcional en esta área de trabajo?			
6	¿Las relaciones laborales y personales en este grupo de trabajo están basadas en el respeto por la diferencia?			
7	¿Se organizan eventos de diferentes tipos, en donde participan la mayoría de los integrantes de este equipo de trabajo?			
8	¿El trabajador recibe información suficiente para desarrollar efectivamente su trabajo?			

9	¿La intervención social dirigida al personal IMARES es pertinente al tipo de necesidades de la Compañía?			
10	¿La higiene de los lugares de trabajo es favorable para la salud de quienes realizan sus labores en ellos?			
11	¿Las necesidades de seguridad son totalmente satisfechas en la Compañía?			
12	¿A menudo realizan dentro de la Compañía programas de reconocimiento de la labor de los empleados?			
13	¿Las relaciones interpersonales con el personal a cargo, permiten la ejecución de las actividades?			

14. Si tuviera que describir su estilo de liderazgo, ¿Cómo lo describiría?

15. Según su visión, ¿Qué se necesita en la Compañía de Seguridad para que pudiera ser más efectiva en el desarrollo de sus labores diarias?

RECURSOS HUMANOS:

RECURSOS TECNOLÓGICOS:

OTROS:

OBSERVACIONES FINALES:

Gracias por depositar los datos que son de requerimiento para garantizar una excelente intervención desde Trabajo Social, como profesión que aportará enormes beneficios para el personal de la Compañía de Seguridad.

FIRMA DEL ENTREVISTADOR