

T  
361.4  
T863

# PROCESOS SOCIALES GENERADOS DESDE EL AREA DE SALUD OCUPACIONAL Y BIENESTAR LABORAL POR LA TRABAJADORA SOCIAL EN LA EMPRESA GREIF COLOMBIA S.A.



**PROCESOS SOCIALES GENERADOS DESDE EL AREA DE SALUD  
OCUPACIONAL Y BIENESTAR LABORAL POR LA TRABAJADORA SOCIAL  
EN LA EMPRESA GREIF COLOMBIA S.A.**

**DALINIS TORRES MONTES**

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

**PROCESOS SOCIALES GENERADOS DESDE EL AREA DE SALUD  
OCUPACIONAL Y BIENESTAR LABORAL POR LA TRABAJADORA SOCIAL  
EN LA EMPRESA GREIF COLOMBIA S.A.**

**INFORME DE GESTION**

**DALINIS TORRES MONTES**

**DOCENTE ASESORA**

**AMELIA SEGRERA**

**TRABAJADORA SOCIAL**

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

## DEDICATORIA

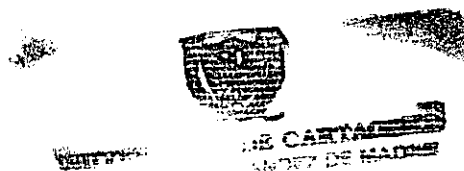
**A DIOS**, por darme sabiduría, la fortaleza y los medios para la consecución de este gran éxito, por que sin ti, esto no hubiese sido más que un sueño.

**A mis PADRES**, por ser la luz de mi existencia por su apoyo incondicional que es fuente de inspiración para alcanzar con orgullo este éxito, porque a pesar de la distancia siempre estuvieron pendientes de mis logros, motivándome y orientándome, por que gracias a su dedicación, amor y esfuerzo hoy soy la persona que todos conocen.

**A Jorge Rodríguez**, por ser mi mas fiel motivador, por su apoyo y amor incondicional, por estar en cada uno de los buenos y difíciles momentos, por ser motivo de amor y felicidad en mi vida.

A mis HERMANOS, por ser el motivo para escalar cada peldaño hacia el éxito.

**A mis AMIGAS(OS)**: Viviana Montes, Paola Pereira, Brigitte Salas, Milagro Rodríguez, Carmen Che, Nancy y Hugo Martínez +, quienes dieron junto a mi cada paso para alcanzar esta meta, quienes me colaboraron y animaron en los momentos difíciles y son un motivo de alegría y felicidad en mi vida.



## AGRADECIMIENTOS

**A la familia Berrio Montes**, por acogerme en su hogar y brindarme su apoyo incondicional, a mis familiares y a todas las personas que me apoyaron para que la meta emprendida se hiciera realidad.

**A la familia Rodríguez Fajardo**, por colaborar, animarme, por su confianza y apoyo en estos largos 5 años.

**Al talento humano de GREIF**, quienes me brindaron un espacio en sus corazones, confiando en mí; quienes me permitieron ser miembro de esa gran familia y me colaboraron en el desarrollo de mis propósitos profesionales, porque me acogieron con el mismo afecto que hoy comparto hacia ellos.

**A Amelia Segrera**: Por enseñarme a ser más independiente, por su confianza en todo momento y por contribuir a mi formación personal y profesional.

**A La Ingeniera Liseth Blanco**: Por ser mi amiga, por ser mi ejemplo e imagen a seguir, por enseñarme tantas cosas que no se aprenden en la academia, por su confianza y paciencia, y por todos los momentos inolvidables que vivimos juntas. Gracias por ayudarme a ser cada día más fuerte.

**MIL GRACIAS...**

## TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
PRESENTACIÓN	9
1. REFERENTE INSTITUCIONAL	11
1.1 Universidad de Cartagena	11
1.2. Institución donde se desarrolla la practica	12
2. FUNDAMENTOS EPISTEMOLOGICOS	14
3. REFERENTE TEORICO	19
4. REFERENTE POLITICO LEGAL	26
5. REFERENTE CONTEXTUAL	32
5.1. Contexto Institucional	32
5.1.1. Razón Social	32
5.1.2. Logotipo	32
5.1.3. Reseña Histórica	32
5.1.4. Visión	34
5.1.5. Misión	34
5.1.6. Valores	35
5.1.7. Cobertura de Clientes	35
5.1.8. Áreas de la Empresa	35
5.2. Programas Desarrollados	36
5.2.1. Programa de Salud Ocupacional	36
5.2.2. Excelencia Operacional (OPEX)	36
5.2.3. Programa de Gestión Ambiental	37
6. RED DE APOYO PARA EL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL	38
6.1. Red de Apoyo Interna	38
6.1.1. Comité Paritario de Salud Ocupacional	38

6.1.2. Brigada de Emergencia	39
6.1.3. Comité de Emergencia	39
6.1.4. Líder Modelo Cero Accidentes	40
6.1.5. Comité de Calidad	40
6.1.6. Comités por Subproceso de Producción	40
6.1.7. Equipo OPEX	41
6.2. Red De Apoyo Interinstitucional o Externa	41
6.2.1. ASAP – ASECO LTDA	41
6.2.2. Administradoras de Riesgos Profesionales (SURATEP, COLMENA)	42
6.2.3. Entidades Promotoras de Salud	43
6.2.4. Proveedores	43
7. DESCRIPCION SOCIODEMOGRAFICA	44
7.1. ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA	46
8. JUSTIFICACION DEL INFORME	47
9. OBJETIVOS	49
9.1. OBJETIVO GENERAL	49
9.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS	49
10. ADMINISTRACION DEL PROCESO	50
10.1. Reconocimiento institucional	50
10.2. Contextualización	50
10.3. Planeación	51
10.4. Implementación	51
10.5. Evaluación y Seguimiento	51
10.6. Elaboración de Informes	52
11. FUENTES DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN	53
11.1. Información Secundaria	53
11.2. Información Primaria	53

12. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	55
12.1. Guías de Observación	55
12.2. Entrevistas	55
12.3. Evidencias	56
13. ENFOQUES DE LA INTERVENCIÓN PROFESIONAL	57
13.1. Prevención	57
13.2. Promoción	58
13.3. Mediador	58
14. ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN	59
14.1. Sensibilización	59
14.2. Motivación	59
14.3. Educativa	60
15. EQUIPO DE INTERVENCIÓN	61
16. PROCESO DE INTERVENCIÓN: RECOPIACIÓN EXPERIENCIA	62
16.1. Desarrollo del programa de salud ocupacional	63
16.1.1. Subprograma de medicina preventiva y del trabajo	63
16.1.1.1. Diagnostico de las condiciones de salud	63
16.1.1.2. Panorama de Factores de Riesgos	67
16.1.1.3. Inspecciones de Seguridad	68
16.1.1.4. Investigación de Accidentes	69
16.1.1.5. Entrega de Elementos de Protección Personal (epp)	71
16.1.1.6. Señalización y demarcación de áreas	72
16.1.1.7. Normas de Seguridad	73
16.1.1.8. Plan de Emergencias	74
16.1.1.9. Modelo Cero Accidentes	75
16.1.1.10. Trabajo en Altura	76
16.2. Subprograma Higiene Industrial	77
16.2.1. Estudios ambientales	77





16.2.2. Programa de 5S	78
16.2.3. Condiciones Ambientales	79
16.2.4. Manejo Integrado de Plagas	81
16.2.5. Programa de Vigilancia Epidemiológica	81
16.2.6. Primeros Auxilios	82
16.2.7. Inmunizaciones	82
16.2.8. Capacitaciones	83
17. Programa de Bienestar Laboral	84
17.1. Procesos De Inducción Y Entrenamiento	85
17.2. Espacios de Comunicación Organizacional	88
17.2.1. Carteleras	88
17.2.2. Boletín	88
17.2.3. Reuniones	89
17.3. Semana de HSEQ	90
17.4. Intervención en las Familias	93
17.4.1. Desarrollo Productivo	94
17.5. Asesorías Individuales	95
17.6. Programa de Reconocimiento	95
17.6.1. Empleado del Mes	96
17.6.2. Programas de Incentivos	96
17.8. Fechas Especiales	102
17.9. Proyección Social	103
18. PROCESOS SOCIALES GENERADOS	104
19. ANALISIS DE LA EXPERIENCIA	106
20. ROLES DESEMPEÑADOS POR EL TRABAJADOR SOCIAL	109
CONCLUSIONES	
BIBLIOGRAFÍA	
ANEXOS	

## PRESENTACION

El presente informe es fruto de la labor realizada durante el año 2007 en la empresa Greif Colombia S.A., por la Trabajadora Social en formación de la Universidad de Cartagena, como muestra del convenio realizado por ambas instituciones para el desarrollo e implementación del programa de salud ocupacional y bienestar laboral de la empresa.

Es así como desde hace 12 años aproximadamente la empresa ha generado un espacio de aprendizaje para las Trabajadoras Sociales en formación, quienes se han convertido en un eslabón importante al momento de desarrollar los programas y las políticas de la empresa, pues con su conocimientos, estrategias, metodologías e ideas aportan al buen funcionamiento e innovación de los mismos.

Con este informe se pretende mostrar los aspectos mas significativos de la experiencia, dejando ver claramente el rol y la gestión adelantada por el trabajador social en potencia desde el sector empresarial a partir de la organización sistemática de la información, analizada a la luz de los aspectos teórico-metodológicos que fundamentan el accionar profesional, los aprendizajes adquiridos, las debilidades y fortalezas, las habilidades desarrolladas y los logros que acompañaron la experiencia y contribuyeron al crecimiento profesional y personal.

No obstante, a través de este informe se pretende suministrar elementos que contribuyan al fortalecimiento del quehacer profesional en el campo empresarial, con el fin que sirva de soporte y/o referencia para aquellas compañeras y compañeros del Programa de Trabajo Social que próximamente van a realizar sus prácticas institucionales y para otros profesionales que se desempeñen en el área empresarial o deseen conocer el papel del trabajador social en este campo.

Para la elaboración de este informe se hizo una revisión documental de la temática y se consultaron los trabajos que recopilan las experiencias de las practicantes anteriores, se realizaron entrevistas, sondeos de opiniones, fueron algunas técnicas de recolección de información que se utilizaron.

Este documento esta organizado en 4 capítulos, el primero consta del referente institucional el muestra aspectos principales de la universidad de Cartagena y la empresa Greif Colombia S.A., el segundo capitulo hace referencia a la fundamentación legal, teórica y epistemológica del informe, el tercero recopila la experiencia practica y el cuarto se divide en rol del Trabajador(a) Social, analisis DOFA de la experiencia, conclusiones, recomendaciones y anécdotas del proceso, con el objetivo de *ilustrar a otros profesionales.*

El informe se convierte en una evidencia del proceso practico realizado en la empresa por la Trabajadora Social en formación de la universidad de Cartagena; el cual le permite a la empresa evaluarse e implementar mejoras necesarias, a través de las conclusiones, recomendaciones y resultados del análisis de las acciones sociales desarrolladas desde el programa de salud ocupacional y bienestar laboral contempladas en el Informe.

## 1. REFERENTE INSTITUCIONAL

### 1.1 Universidad de Cartagena

La Universidad de Cartagena como centro generador y transmisor de conocimientos científicos tiene como misión formar 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 competir exitosamente en el ámbito internacional.

De acuerdo con esta misión el Programa de Trabajo Social, busca formar estudiantes idóneos, con alta calidad profesional, capaces de intervenir de manera responsable y creativa en espacios y proyectos de interacción social en la localidad, la región y el país, en razón de su sólida fundamentación epistemológica, ética, política, teórica y metodológica, a partir de procesos académicos flexibles, investigativos, de docencia problematizadora, de proyección social y compromiso con el desarrollo humano integral.

No obstante, en cumplimiento de su responsabilidad social y proyección institucional la Universidad de Cartagena a través del programa de Trabajo Social 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 la filosofía dentro de un marco de respeto y tolerancia en la pluralidad, permitiéndoles a sus estudiantes fortalecer sus conocimientos teóricos metodológicos a través de las prácticas académicas en comunidades, organizaciones e instituciones públicas y privadas, que facilitan y fortalecen la intervención social.

Es así, como a raíz del arduo trabajo que ha desarrollado el Programa de Trabajo Social, a través de la universidad de Cartagena, ha logrado consolidarse como el programa líder en la formación de Trabajadores(as) Sociales en la región del Caribe Colombiano, mostrando su excelencia y calidad.

Ahora bien, para el desarrollo de las prácticas se realizan convenios interinstitucionales con entidades gubernamentales y no gubernamentales, que faciliten un espacio para fortalecer los conocimientos adquiridos en la academia. De igual forma las prácticas no solo permiten afianzar nuestros conocimientos, sino también tener contacto con el mundo laboral, desarrollar habilidades, destrezas, competencias, adquirir nuevos conocimientos y crecer tanto en lo personal como lo laboral.

## **1.2. Institución donde se desarrolla la práctica**

La Práctica institucional se desarrolla en GREIF COLOMBIA S.A., sucursal Cartagena, ubicada en la zona industrial de Mamonal Km. 9, tiene un área aproximada de 10.500 m<sup>2</sup> de los cuales el 70% está construido.

GREIF COLOMBIA S.A., es una empresa de la industria manufacturera; su actividad comercial es la fabricación y venta de envases plásticos y metálicos para uso industrial, sus productos están destinados básicamente a satisfacer las necesidades de los mercados petroquímicos, agroquímicos y alimenticios. Los envases plásticos tienen capacidad para 20 y 30 litros, y los metálicos con capacidad de 20 a 208 litros.

La empresa en cumplimiento de la misión y visión adelanta Programas de Bienestar Laboral y Salud Ocupacional dirigidos a los empleados, con el fin de

aumentar la productividad y calidad de los productos. Estos programas están enmarcados en la política de Salud Ocupacional, la cual esta íntimamente relacionada con la política de calidad de la compañía, donde queda establecido el compromiso y preocupación por el bienestar integral de los empleados, el compromiso de la gerencia y la responsabilidad de cada uno de los niveles de la empresa en la creación, implementación y seguimiento de estos programas.

Es precisamente, en el desarrollo de estos programas donde el Trabajador Social empieza a jugar un papel fundamental en la empresa, ya que maneja todos los procesos encaminados en la Gestión del Talento Humano, como son la coordinación de las actividades del programa de salud ocupacional, gestión ambiental, y bienestar laboral de los empleados enmarcado dentro de los proceso de gestión de calidad y seguridad industrial implementados por la compañía.



## 2. FUNDAMENTOS EPISTEMOLÓGICOS

La profesión de Trabajo Social fundamenta su accionar en diferentes paradigmas epistemológicos de las ciencias sociales y teorías de las diferentes disciplinas que hacen parte de estas ciencias. Es por ello que la intervención del trabajador social en el campo empresarial y en particular con la experiencia en la empresa Greif Colombia S.A., se fundamenta en diversos paradigmas y en diferentes corrientes teóricas de las disciplinas.

Como primer paradigma tenemos el funcionalismo, el cual ha sido retomado por diversas disciplinas; "se le asocia básicamente con la idea de interdependencia, medible entre dos variables si hacemos referencia a la matemática, en cambio en la biología se lo asocia con la actividad y si continuamos observando a las demás ciencias, cada una le ha dado una intensidad y significado propio. La sociología por ejemplo lo emplea para comparar las actividades reguladoras de las instituciones sociales tomando como base a la fisiología y en comparación con los órganos del cuerpo humano, por ello se dice, que la sociología tiene un fuerte impulso del organicismo. Al igual que la sociología, dentro del campo de las ciencias sociales el termino función toma auge en las primeras décadas del siglo veinte, colocando en la base del análisis empírico y teórico la exigencia de estudiar cada sociedad como una totalidad de estructuras sociales y culturales interdependientes. Cada parte desarrollara una función para la existencia y reproducción del sistema social.

Si bien el funcionalismo comienza con Comte y es continuado por Durkheim, es este quien hace un verdadero uso del concepto, pero en este caso haremos mención del primero.

Comte (1798/1857), partía de la idea que la sociedad constituía un todo cuyas partes se encontraban interrelacionadas en tal forma que no se podían estudiar por separado. Esa sociedad interpretada como un todo orgánico estaba compuesta por familias y no por individuos. Se puede inferir entonces, que la familia para este filósofo positivista, sería la unidad límite en la posibilidad de análisis.

El análisis funcional apunta a conocer la naturaleza de las condiciones o requisitos funcionales que sostienen o no a un sistema social. Se observaron para establecer la relación que existe entre estos y la estructura, como así también, los mecanismos de variación de las estructuras psicológicas, sociales y culturales, partiendo que cualquier variación ocurrida en una estructura repercute sobre las demás, hasta llevar en algunos casos a la modificación de todo el sistema”<sup>1</sup>.

Teniendo en cuenta los postulados del funcionalismo, desde el Trabajo Social y en particular desde el desarrollo de la experiencia empresarial, la empresa, la familia y específicamente el ser humano son entendidos como entes interrelacionados e interdependientes, en los cuales la disfuncionalidad de uno de ellos influye en la disfuncionalidad o inestabilidad de los otros; por lo tanto la intervención del Trabajador(a) Social, en esta área va dirigida a buscar una coordinación e integración de cada una de las acciones sociales dirigidas a los empleados y las familias de los empleados en la empresa Greif Colombia, pues se entiende que las disfuncionalidades familiares, tienen incidencia en el empleado, a las cuales a su vez influyen en la actitud y problemas manifestados en la empresa y viceversa.

---

<sup>1</sup> QUINTERO VELÁSQUEZ, Ángela María. Alternativas metodológicas de intervención del trabajo social. Medellín: Abril 2001



Con la connotación capitalista, las pequeñas, medianas y grandes empresas, sacan el mayor provecho posible a todos los recursos disponibles con que cuentan para obtener grandes beneficios que le permitan mantenerse en el mercado y establecerse con altos niveles de competitividad.

Este afán por ser cada vez mayor conlleva a las organizaciones a considerar al individuo como un recurso importante, al cual se le asignan responsabilidades esenciales que deben ser desempeñadas para que la empresa exista, se mantengan y perpetúe, tal y como funciona la sociedad desde una perspectiva funcionalista como lo menciona José María Carrillo en su libro "Corrientes filosóficas y teorías que han influido en el trabajo social".

Al igual que la sociedad, en la empresa el incumplimiento de las funciones conlleva al "tratamiento" del individuo, para tratar de mejorar la conducta, de tal manera que el empleado se adapte y se apersona de las políticas corporativas de la empresa, posibilitando el buen funcionamiento y desarrollo del sistema organizacional.

Es precisamente desde el programa de bienestar laboral y salud ocupacional, donde se gerencian acciones sociales con el objetivo de mantener un equilibrio entre la trilogía empresa-familia-empleado, ya que cada uno incide directamente en el otro, lo cual hace necesario que todos y cada uno de estos funcionen de manera adecuada, posibilitando el aumento de la calidad de vida de los empleados, el clima laboral y por ende el desarrollo productivo.

Desde la experiencia en el campo empresarial y en particular en la empresa Greif otras de las teorías que hace aportes significativos a la intervención, es la acción Comunicativa de Jurgens Habermas (1992), en la cual este autor comienza por introducir un nuevo tipo de racionalidad, es decir la racionalidad comunicativa, al

lado de la racionalidad instrumental, que de acuerdo con Weber consiste en elegir los medios mas adecuados para alcanzar un fin.

La racionalidad comunicativa o de la acción comunicativa consiste en lograr la comprensión comunicativa, el mutuo entendimiento mediante el uso del lenguaje.

La idea de Habermas con esta teoría, es un sistema de mayor racionalidad en el cual sean suprimidas las barreras que impiden y distorsionan la comunicación, donde las ideas se comunican libremente.

Desde esta perspectiva, la intervención del Trabajador(a) Social en la empresa toma la comunicación como un proceso vital para el alcance de sus objetivos corporativos, partiendo de que es un proceso que posibilita el desarrollo de la empresa, ya que actúa como pilar que fundamenta las relaciones de los individuos; no solo desde el ámbito empresarial sino también desde el punto de vista familiar, el cual ejerce gran influencia en los trabajadores.

No obstante la comunicación permite tener una aproximación al conocimiento de las causas de la funcionalidad y disfuncionalidad que se presentan al interior de los sistemas, cuyas causas de las disfuncionalidades según la teoría de Habermas, se le atribuye a las falencias en la comunicación. Es por eso, que desde el área de salud ocupacional y bienestar laboral, donde interviene trabajo social se reconoce la importancia de la comunicación a través de capacitaciones, talleres dinámicas, o programas, que permitan prevenir y mejorar acciones inadecuadas que generen efectos negativos en el ambiente laboral.

Por otra parte el interaccionismo simbólico, se señala como otra teoría que aporta mucho a la experiencia del trabajador social en una empresa. Desde esta perspectiva el ser humano es entendido como un ser en continua relación con los demás, lo que permite que este se vea, compare y se evalúe en relación con los

otros; así también este se encuentra sujeto a una serie de normas, valores establecidos socialmente que regulan su comportamiento y los cuales debe cumplir.

Es así, como a partir de las interacciones que establecen los empleados en su día a día laboral, el trabajador social esta en la capacidad de analizar y comprender los comportamientos de los empleados, para poder dar respuesta a las posibles situaciones o problemas que puedan surgir en la organización, partiendo de que como seres sociales han estado sujeto a un proceso de socialización, normas y valores, que no siempre coinciden. De igual forma desde el punto de vista organizacional los patrones de conducta de los empleados deben manejarse muy bien, de tal manera que no difiera con las políticas de la organización.

### 3. REFERENTE TEÓRICO

El ejercicio profesional de Trabajo Social varía de acuerdo al campo de acción en que se interviene, de igual manera cambia la terminología, los conceptos, las teorías y los paradigmas que sustentan la practica profesional, por tal motivo a continuación me permito ubicar al lector dentro de la terminología que fundamenta el que hacer profesional de Trabajo Social en la compañía Greif Colombia S. A.

Como la experiencia se desarrolla desde el campo empresarial, sin lugar a dudas es preciso señalar el significado de empresa, la cual es "un sistema que interacciona con su entorno materializando una idea, de forma planificada, dando satisfacción a unas demandas y deseos de clientes, a través de una actividad económica. Requiere de una razón de ser, una misión, una estrategia, unos objetivos, unas tácticas y unas políticas de actuación."

Una de las principales preocupaciones de una compañía debe ser el control de riesgos que atentan contra la salud de sus trabajadores y contra sus recursos materiales y financieros.

Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales son factores que interfieren en el desarrollo normal de la actividad empresarial, incidiendo negativamente en su productividad y por consiguiente amenazando su solidez y permanencia en el mercado; conllevando además graves implicaciones en el ámbito laboral, familiar y social.

Por ello es importante resaltar el concepto de Salud Ocupacional, para el desarrollo de la actividad empresarial. La Salud Ocupacional Se define como "la



disciplina que busca el bienestar físico, mental y social de los empleados en sus sitios de trabajo". Es un conjunto de actividades multidisciplinarias que tienen como objetivo promover, recuperar y rehabilitar la salud de la población trabajadora para protegerla de los riesgos de su ocupación y ubicarla en un ambiente de trabajo de acuerdo a sus condiciones fisiológicas y psicológicas.

En consideración a lo anterior, la administración y la gerencia de toda compañía deben asumir su responsabilidad en buscar y poner en practica las medidas necesarias que contribuyen a mantener y mejorar los niveles de eficiencia en las operaciones de la empresa y brindar a sus trabajadores un medio laboral seguro.

Sin embargo, es necesario hablar de uno de los enfoques que a través del direccionamiento y motivación apoya el desarrollo y consecución de los objetivos corporativos, la gerencia. Para el caso específico de Greif Colombia, nos centraremos en la gerencia social, que ha sido definida como la capacidad estratégica para desarrollar políticas públicas que sistemáticamente atiendan una determinada "cuestión social".

Esto implica, por un lado, un conocimiento adecuado del entorno y de la problemática que se desea intervenir, para definir instrumentos y mecanismos pertinentes que aseguren la optimización del "proceso de intervención social" y, por otro lado, alcanzar la viabilidad y legitimidad necesaria que asegure la integración social. Este conocimiento junto a la construcción de la legitimidad de las acciones deben encarnarse en liderazgos institucionales y sociales, capaces de construir redes de coordinación de la acción social e institucional, desarrollar valores centrados en el cambio social, en la concertación y en el desarrollo de un sentido de largo plazo de los procesos expresados en la configuración de la institucionalidad.

Para la gerencia social con enfoque de derechos el sujeto es el centro de lo social. Por lo tanto, al interior de la empresa se debe potenciar la participación reflexiva de éste, de modo que las decisiones gerenciales sean el resultado de acciones mancomunadas entre los niveles de la empresa: empleados, mandos medios y gerencia.

Las figuras gerenciales deben estar enfocadas hacia la construcción de capacidades humanas, que permitan democratizar el saber y otorgar poder a las personas en el proceso de gestión social. En este sentido: son políticas de empoderamiento social. Tal operación implica poner al revés la institucionalidad, es decir, transformarla de un fin a un medio para un desarrollo humano basado en el sujeto. Por esta razón, la gerencia social con enfoque de derechos es "un instrumento que trasciende la limitada injerencia de la gerencia tradicional, pues implica el impulso de cambios normativos y culturales y su operacionalización en una nueva institucionalidad pública, que favorezca la redefinición de las instituciones sociales en general".

Mientras los enfoques administrativistas de la reforma se limitan a la racionalización de los recursos y su focalización, este nuevo tipo de gerencia social va más allá promoviendo y gestionando procesos de movilización social orientados a un cambio cultural con un enfoque institucional. Es decir, se propone mejorar los servicios de atención reenfocándolos hacia una visión integral de atención de lo social, pero al mismo tiempo procura modificar las reglas que operan en la sociedad y la cultura, lo que va a repercutir en el aumento de la calidad de vida.

Por otra parte, las actividades de "Bienestar social tienen como fin mejorar la calidad de vida de la población trabajadora y su familia, a través de actividades deportivas, recreativas, culturales, planes para la adquisición de vivienda,

préstamos y becas para la educación formal, la educación continua para la familia y, en general, todas aquellas actividades que tiendan a promover la salud, mejorando sus condiciones extra laborales."

Entendiendo, la Calidad de vida como "el bienestar, felicidad y satisfacción de un individuo, que le otorga a éste cierta capacidad de actuación, funcionamiento o sensación positiva de su vida. Su realización es muy subjetiva, ya que se ve directamente influida por la personalidad y el entorno en el que vive y se desarrolla el individuo. Según la OMS, la calidad de vida es "la percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus objetivos, sus expectativas, sus normas, sus inquietudes. Se trata de un concepto muy amplio que está influido de modo complejo por la salud física del sujeto, su estado psicológico, su nivel de independencia, sus relaciones sociales, así como su relación con los elementos esenciales de su entorno".

Sin embargo, como todos los grupos sociales las empresas también atraviesan por una etapa de conflicto y aprendizaje, por lo tanto es importante tener en cuenta estos procesos sociales.

El conflicto "es una interacción de personas interdependientes, quienes perciben metas incompatibles e interferencia de unos a otros para lograr tales metas". También se puede recurrir a la definición de Adam Curle: quien dice que "hay conflicto cuando un individuo, una comunidad, una nación o incluso un bloque internacional desean algo que no puede ser conseguido a menos que sea a costa de otro individuo o grupo que también lo desea". No obstante, podríamos pensar que el conflicto no es ni bueno, ni malo, solo depende de la forma como se canalicen las incompatibilidades, convirtiéndose en generador de cambios y aprendizaje.



Es importante, retomar desde el ámbito empresarial el concepto de aprendizaje, ya que dentro de la organización este elemento es fundamental para el desarrollo de los procesos. En el abordaje del aprendizaje social es necesario precisar unos conceptos básicos que se constituyan en puntos de referencia comunes para una construcción colectiva que sea coherente con el sentido social del aprendizaje, por una parte y por otra parte, que evite la dispersión temática y de esta manera propicie la articulación de los aportes colectivos.

“El aprendizaje, en general se refiere a la adquisición de nuevos conocimientos y a la modificación o adquisición de comportamientos. Este proceso ocurre a través de diversas formas, entre otras, la repetición, la imitación y la reflexión crítica de las experiencias propias y ajenas.”

El aprendizaje social en particular, se refiere a una construcción de conocimiento caracterizada por: a) la reflexión crítica, b) la reflexión de las experiencias particulares y su articulación contextual con la cultura y los conocimientos previos, c) la influencia en el cambio socio – cultural, d) la creatividad para potencializar de las capacidades individuales en la construcción de nuevas formas de Inter. – relación social, e) estar referido a configuraciones sociales más amplias y universales a nivel regional y global, f) de sentido transversal, multi – sectorial, pero también referido a temáticas especializadas.

El aprendizaje social se caracteriza por la relación con el contexto socio – cultural, por el sentido práctico de las relaciones comunitarias y por el sentido social y socializador, que acontece en el dinamismo la acción comunicativa. Para el caso de los procesos educativos en la red de la información y la comunicación, los procesos de conocimiento social, asumen la lógica de la red de redes en diversos campos, conforme al interés de las comunidades de práctica.



La teoría del aprendizaje social de **Wegner**, se basa en la búsqueda de entender la conexión entre el conocimiento, la comunidad, el aprendizaje y la identidad, partiendo de que el aprendizaje es básicamente una acción social; es decir, un proceso de participación social.

Los elementos básicos para esta perspectiva del aprendizaje descansan en siete principios:

1.- *El aprendizaje es inherente a la naturaleza humana.* Aprender no es una actividad separada. No es algo que hagamos cuando dejamos de hacer otra cosa o hagamos sólo mientras hacemos algo más. La enseñanza no provoca el aprendizaje. Aprendemos todo el tiempo, aunque no seamos conscientes de nuestro aprendizaje y sin importar si lo esperábamos aprender o si el aprendizaje que obtenemos es bueno para nosotros mismos o nuestras organizaciones (nuestro medio). En este sentido, las organizaciones creadas para el aprendizaje deben preocuparse no de crear aprendizaje, sino por crear las circunstancias necesarias para enriquecer y hacer productivo el aprendizaje.

2.- *El aprendizaje es fundamentalmente social.* "Lo que guía y posibilita en un niño el aprender a hablar es el incremento de participación en actividades con personas que hablan". El mundo social no es una distracción, sino una fuente esencial de aprendizaje. De hecho, no se puede distinguir entre aprendizaje y participación social, y eso es lo que hace posible el aprendizaje. Asumir que el aprendizaje es fundamentalmente social no significa negar que éste involucre procesos neurológicos, pero significa ubicar estos procesos en un contexto social en que la experiencia adquiere significado. La información por si misma no es suficiente, es necesario el contexto social. Es por todo lo anterior que el aprendizaje es más efectivo cuando está integrado a la participación social.

3.- *El aprendizaje modifica lo que somos.* La diferencia entre una actividad de entretenimiento y una actividad de aprendizaje no es que una sea divertida y otra difícil, sino que el aprendizaje cambia nuestra habilidad para participar en el mundo. Transformando nuestras relaciones con el mundo y con los otros, el aprendizaje transforma nuestra identidad como seres sociales.

4.- *El aprendizaje es asunto de compromiso en la práctica.* La experiencia de la identidad no es abstracta. Implica la habilidad de comprometerse con el mundo en cierta forma, tanto para reconocerse a si mismo, como para ser reconocido como miembro de una comunidad. Es cuestión de competencia, o tener habilidad para participar en actividades socialmente definidas y contribuir a una comunidad y sus objetivos.

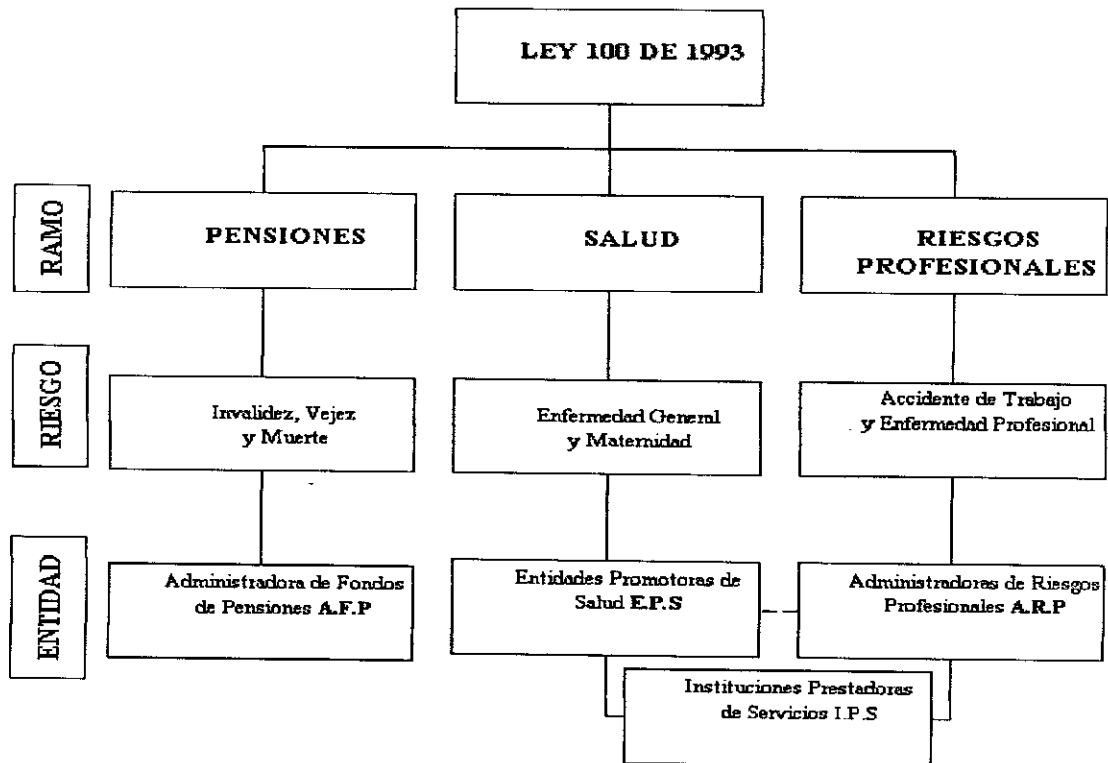
Los anteriores son algunos de los conceptos que fundamentan el accionar del Trabajador Social en Greif Colombia S.A.



#### 4. REFERENTE POLÍTICO LEGAL

En Colombia la Seguridad Industrial y la Salud Ocupacional cuentan con un soporte legal bastante extenso, con el fin de regular estos programas dentro de las empresas. Es así, como a través de la Ley 100 de 1993 se establece la estructura de la Seguridad Social en el país, la cual consta de tres componentes como son:

- El Régimen de Pensiones
- La Atención en Salud y
- El Sistema General de Riesgos Profesionales



Este, como los sistemas referentes a pensiones y salud, se guían por los principios de unidad, eficiencia, universalidad, participación, solidaridad e integralidad; su objetivo, además de proteger al trabajador de los riesgos profesionales, es crear una cultura prevencionista para mejorar las condiciones de trabajo y la productividad de las empresas, lo que se traducirá en la generación de más y mejores empleos.

A continuación se relacionan los principales Decretos y Resoluciones que reglamentan la Salud Ocupacional en Colombia, y en los cuales se fundamenta las políticas corporativas en Greif Colombia S.A.

- Ley 9a. De 1979, es la Ley marco de la Salud Ocupacional en Colombia. Norma para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones.
- El Decreto 614 de 1984, Crea las bases para la organización y administración de la Salud Ocupacional en el país
- La Resolución 2013 de 1986, Establece la creación y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en las empresas (Vigías o Comités Paritarios de Salud Ocupacional).
- La Resolución 1016 de 1989, que establece el funcionamiento de los Programas de Salud Ocupacional en las empresas.
- Ley 100 de 1993, crea el régimen de seguridad social integral
- Decreto 1295 de 1994: Dicta normas para la autorización de las Sociedades sin ánimo de lucro que pueden asumir los riesgos de enfermedad profesional y accidente de trabajo.

Determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

Establece la afiliación de los funcionarios a una entidad Aseguradora en Riesgos Profesionales (A.R.P).

- Resolución 4059 de 1995, Reportes de accidentes de trabajo y enfermedad profesional.

## **POLÍTICA DE SALUD OCUPACIONAL**

Es así, como la Gerencia ha asumido su responsabilidad en buscar y poner en practica las medidas necesarias que contribuyan a mantener y mejorar los niveles de eficiencia en las operaciones de la empresa brindando a sus trabajadores un medio laboral en la medida de las posibilidades cada vez mas seguro.

Para ello de acuerdo a las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo OIT y las leyes establecidas en el país conforme al Sistema de Riesgos Profesionales, la empresa ha desarrollado un Programa de Salud Ocupacional preocupado por preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus correspondientes ocupaciones y que son desarrolladas en forma multidisciplinaria.

Este programa esta soportado por la Política de Salud Ocupacional de la empresa, en la cual se muestra el compromiso y la responsabilidad frente a los sistemas de gestión.

“La compañía está comprometida a conducir su negocio de una manera que garantice la seguridad, la salud y el bienestar de sus empleados. Para atender este propósito suministraremos información, entrenamiento y desarrollaremos habilidades para todos los empleados. Estableceremos procedimientos en los lugares de trabajo que garanticen la seguridad y la salud.

Cada uno de nuestros establecimientos:

Nombrará empleado responsable por la seguridad y la administración de la salud.

Cumplirá con los requisitos y reglamentos legales.

Establecerá planes de contingencia.

Integrará las consideraciones de seguridad y salud en toda la planeación de su negocio y en los procesos de toma de decisiones.

Eliminará o reducirá el uso de materiales tóxicos y peligrosos hasta donde la tecnología comprobada lo permita.

Asegurará que todos los procesos y sistemas de trabajo sean diseñados desde el punto de vista de seguridad y salud ocupacional y sean supervisados a todo momento.

Permitirá y fomentará que sus empleados y sus representantes informen asuntos de seguridad y salud ocupacional en cualquier momento.

En nuestra campaña para mantener un lugar de trabajo seguro y saludable, continuamente reforzaremos en todos nuestros empleados las responsabilidades morales y legales que tienen de actuar y comportarse en forma segura en todo momento para su propio bienestar y el de sus compañeros”.

**WILLIAM SPARKS**

Presidente

Como podemos observar, la política de Salud Ocupacional empieza haciendo énfasis en uno de los aspectos mas importantes para la empresa que es la seguridad, la salud y el bienestar de los empleados, para ello no solo se invierte en instalaciones, equipos, mejoras, e implementación de nuevos procesos, sino también en el talento humano contado con un recurso calificado y competente responsable de la Seguridad y Bienestar de la empresa, como es la Jefe de HSE en Cartagena y la Asistente de Recurso Humano en Bogota, quienes a través de

convenios que se realizan con instituciones de Educación Superior en ambas ciudades pueden contar con el apoyo de una estudiante de Trabajo Social e Ingeniería Industrial en calidad de pasantes respectivamente.

No obstante, la política de salud Ocupacional se encuentra incluida dentro de una macro política que es la de calidad, ya que los procesos en la compañía están certificados por el ICONTEC con el fin no solo de satisfacer a los clientes sino fijarse de manera competitiva cada día mas en el mercado. Esta política esta compuesta por los siguientes párrafos:

“Es nuestra política ser reconocido internacionalmente por la calidad, credibilidad y experiencia en todos los aspectos.

Por está razón nos hemos comprometido a:

Suministrar a nuestros clientes productos y servicios que satisfagan siempre sus necesidades y expectativas.

Proporcionar a nuestros empleados la formación, los medios y sistemas que le permitan realizar su trabajo con calidad y esmero.

Asegurar una base sólida de proveedores competentes con quienes trabajar en equipo.

Tener como objetivo permanente mejorar en todas nuestras actividades, productos y servicios

Construyendo así los cimientos para mantener relaciones comerciales duraderas y mediante ellas, un resultado positivo para nuestros accionistas”

Es así, como para dar cumplimiento a estas políticas la empresa brinda capacitaciones y entrenamientos externos e internos que permitan cada día aumentar la cualificación del personal.





## 5. REFERENTE CONTEXTUAL

### 5.1. CONTEXTO INSTITUCIONAL

La experiencia de las Practicas Institucionales de ultimo año de Trabajo Social se llevo a cabo en la empresa GREIF COLOMBIA S.A, establecimiento Sucursal ubicado en la ciudad de Cartagena en la Zona industrial de Mamonal kilómetro 9, cuya actividad comercial es la fabricación y venta de envases plásticos y metálicos para uso industrial.

#### 5.1.1. Razón Social

GREIF COLOMBIA S.A.

#### 5.1.2. Logotipo



#### 5.1.3. Reseña Histórica

Van Leer es una empresa de origen Holandés fundada en 1919 por el señor Bernard Van Leer, está inicia su actividad económica con la fabricación de barriles de hierro destinados a satisfacer inicialmente las necesidades de la industria petrolera.

En el año 1958, tras la muerte de su fundador, sus acciones mayoritarias pasan a ser manejadas por la Fundación que lleva su nombre creada con propósitos humanitarios, específicamente con proyectos dirigidos a la niñez.

Con el tiempo Van Leer diversificó su mercado, logrando tener sedes en 43 países de todo el mundo. En Colombia posee dos plantas de producción, una en Bogotá (donde además se centraliza la parte administrativa) y otra en Cartagena, creada en 1974 bajo el Registro de la Cámara de Comercio, el día 12 de marzo del año en mención, para ampliar la producción y aprovechar tanto la situación geográfica y la proyección industrial en el sector, dando inicio a su actividad productiva con la fabricación de envases metálicos y posteriormente de envases plásticos.

La empresa Greif, por su parte, inicia sus operaciones en el 1877 en Vanderwyst, Cleveland Ohio, proveyendo al mercado de toneles muy resistentes para el traslado de mercancías con gran éxito. A mediados de los 40's, Greif adquiere una compañía en el estado de Nueva York que le permite integrarse al negocio de los cuñetes de fibra. Después de los 60's, cambia el nombre de la compañía a Greif Bros Corporation.

En 1998, Greif compra el área de embalajes industriales de Sónoco, quedando como líder en la fabricación de embalajes industriales en los Estados Unidos.

En el año 2001, Greif BROS Corporation adquiere a Van Leer, Con esta adquisición, se convierte en líder mundial en la fabricación de envases industriales, con presencia en más de 47 países, con más de 143 plantas, y con más de 200 operaciones y 11,000 empleados en todo el mundo.

En Colombia Greif ha venido suministrando envases para la industria química, petroquímica, agroquímica y alimenticia desde mediados de los años 50. Cuenta

en la actualidad con operaciones en Bogotá y Cartagena; con tres líneas principales de producción:

- Envases metálicos de 20 a 208 litros.
- Polietileno de 20 y 30 litros
- Poli carbonato de 5 galones. (Bogotá).

La planta de Cartagena fue creada en 1974 cuando la empresa decide ampliar la producción y aprovechar tanto la situación geográfica y la proyección industrial en el sector, esta planta inicia su actividad productiva con la fabricación de envases metálicos, y en 1991 expande sus procesos a la fabricación de envases plásticos.

A partir del año 2003 Van Leer cambia su razón social y se convierte en GREIF COLOMBIA S.A., la cual se encuentra certificada con la norma ISO 9001:2000.

Además cuenta con una visión, misión, y valores mundiales, pero también una local diseñada por todos los empleados este año, con el objetivo que sea parte de cada uno de ellos.

#### **5.1.4. Visión**

Suministraremos el empaque que brinde al máximo valor para nuestros clientes.

#### **5.1.5. Misión**

Seremos la mejor compañía de empaques en el mundo, trabajando en verdadera sociedad con nuestros clientes, nuestros proveedores y entre nosotros mismos.



### **5.1.6. Valores**

Nuestra gente es nuestro pasado, nuestro presente y nuestro futuro.

Nuestros clientes son nuestra razón de ser

Nuestros productos son nuestro sustento

Nuestros accionistas son nuestro soporte

Nuestro escenario es el mundo

### **5.1.7. Cobertura de Clientes**

Greif Colombia S.A. cuenta con una gran cadena de clientes a nivel local y nacional a los cuales les suministra envases metálicos y plásticos según sean sus intereses y necesidades, estos clientes están ubicados específicamente en las ciudades de Cartagena, Barranquilla, Bogotá, Bucaramanga y Medellín.

### **5.1.8. Áreas de la Empresa**

La empresa esta estratégicamente dividida en siete áreas

- El área Administrativa.
- Área de Metálicos
- Área de Plásticos
- Área de Pintura
- Área de Mantenimiento
- Área de Calidad
- Área de almacén y despacho

## **5.2. Programas Desarrollados**

La empresa adelanta internamente varios programas que se complementan entre si con el fin de contribuir al desarrollo y buen funcionamiento de los procesos y objetivos institucionales. Algunos de estos programas son:

### **5.2.1. Programa de Salud Ocupacional**

Es el conjunto de actividades orientadas a prevenir, identificar y controlar los factores de riesgos presentes en las diferentes áreas de la empresa. En este, Trabajo Social se encarga de diseñar el programa, gestionar recursos, establecer, coordinar y desarrollar las actividades para la consecución de los objetivos propuestos, con el fin de preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores.

De igual forma, contribuye en el establecimiento de medidas adecuadas para evitar accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y promover una cultura de auto cuidado.

### **5.2.2. Excelencia Operacional (OPEX)**

Es un conjunto de actividades y/o mejoras tendientes a hacer más efectivo y eficiente el desempeño de los trabajadores de la planta, a través del cual se pretenden eliminar los desperdicios mas frecuentes, que generan perdida de tiempo, inteligencia, materia prima y recursos económicos durante el proceso productivo.

Trabajo Social, se responsabiliza de la coordinación, evaluación y seguimiento del programa.

Programa de las cinco S

Programa de 5S representan acciones que son principios expresados con cinco palabras japonesas que comienza por S. Estas tiene un significado importante para la creación de un lugar digno y seguro donde trabajar, que son:

Clasificar. (Seiri)

Orden. (Seiton)

Limpieza. (Seiso)

Limpieza Estandarizada. (Seiketsu)

Disciplina. (Shitsuke)

En este programa Trabajo Social cumple un rol de sensibilizador que busca crear conciencia en el empleado frente a la importancia del mejoramiento de las condiciones locativas y productivas de la empresa.

### **5.2.3. Programa de Gestión Ambiental**

Este programa busca que la compañía proporcione productos y servicios que sean amigables con el medio ambiente, buscando formas de mejorar la eficiencia de la materia y la energía, además reducir el impacto ambiental de sus productos y sistemas.

Desde el área ambiental Trabajo Social, se encarga de facilitar el cumplimiento de los objetivos propuestos dentro del programa a través de la gestión de los recursos, el monitoreo y seguimiento de las actividades planeadas.

## **6. RED DE APOYO PARA EL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL.**

Trabajo Social, para el desarrollo de su accionar profesional cuenta con una red de apoyo interna y externa, que contribuyen con su participación activa en el seguimiento, fortalecimiento, análisis, e implementación de los programas, siendo el Trabajador Social un articulador de estos procesos, facilitador de la comunicación y administrador de los recursos. A continuación se menciona las redes de apoyo:

### **6.1. Red de Apoyo Interna:**

#### **6.1.1. Comité Paritario de Salud Ocupacional**

El Comité Paritario de Salud Ocupacional constituye un medio importante para promocionar la Salud Ocupacional en todos los niveles de la empresa, buscar acuerdos con las directivas y responsables del Programa de Salud Ocupacional en función del logro de metas y objetivos concretos, divulgar y sustentar prácticas saludables y motivar la adquisición de hábitos seguros.

Este comité esta integrado por 4 personas 2 representantes de la gerencia y dos de los trabajadores, con sus respectivos suplentes, tal como lo establece la ley (Art. 35, Decreto 1295 de 1994), en el caso del empleador el nombra quien lo represente y los empleados eligen por votos sus representantes.

Este comité esta encargado de apoyar el desarrollo del Programa de Salud Ocupacional mediante la investigación de accidentes e incidentes de trabajo, la realización de inspecciones de seguridad, y el control y seguimiento en el cumplimiento de las normas de seguridad industrial y salud ocupacional.

### **6.1.2. Brigada de Emergencia**

Esta conformada por un grupo de personas que deciden por voluntad propia hacer parte del cuerpo de auxilio de la empresa. En caso de emergencia se encargan de controlarlas, brindar los primeros auxilios, evacuar la planta o desempeñar cualquier otra función de apoyo según lo amerite la emergencia presentada.

Es absolutamente indispensable que los brigadistas además posean los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que los habiliten para ejercer con idoneidad una responsabilidad tan variada y exigente como es la de contribuir a la prevención y el enfrentamiento a emergencias ocasionadas por los riesgos existentes en la empresa, por lo cual Trabajo Social se encarga de la motivación, capacitación y entrenamiento.

El objetivo principal de la brigada es contribuir al desarrollo cualitativo y cuantitativo del proceso de formación y entrenamiento de las brigadas mediante programas planeados, que les permita un accionar correcto acorde con los riesgos de la empresa, antes, durante y después de una emergencia.

### **6.1.3. Comité de Emergencia**

La brigada de emergencia al mismo tiempo cuenta con otro recurso que son los Comités de Emergencias, integrado por los supervisores y la gerencia y por los líderes de evacuación que se encuentran en cada una de las áreas de la empresa para facilitar el proceso de evacuación en caso de ser necesario.

Siendo su objetivo principal velar en todo momento por el cumplimiento de las normas preventivas de seguridad relacionadas con las principales fuentes de riesgo presente en la empresa, así como de la gestión y mantenimiento de los diferentes recursos dispuestos para enfrentar cualquier emergencia.



#### **6.1.4. Líder Modelo Cero Accidentes**

Está conformado por cuatro personas que son las encargadas de colaborar en el proceso de implementación del modelo cero accidentes en la empresa. Estas personas fueron capacitadas por Suratep y se encargan de multiplicar los conocimientos adquiridos y aplicar las técnicas aprendidas.

"CERO ACCIDENTES", debe entenderse como un proceso dinámico en constante perfeccionamiento, que requiere del uso de sistemas de información y seguimiento que permitan, en forma sistemática, vigilar e intervenir aquellos factores de riesgo que, en un período determinado, han cobrado importancia por su agresividad.

#### **6.1.5. Comité de Calidad**

Esta conformado por los supervisores de área, la jefe de HSEQ y la gerencia, este comité se reúne mensualmente para analizar el comportamiento de los reclamos en el mes, los índices de reproceso, desperdicios, etc., con el fin de solucionar los problemas de calidad en la recepción, producción, y despacho de los productos, además dentro de la agenda se incluye un espacio para discutir temas de salud ocupacional. Así se constituye en un espacio para dar a conocer y comprometer a los supervisores y gerencia con las actividades de seguridad planeadas.

#### **6.1.6. Comités por Subproceso de Producción**

Por cada área de trabajo existen unos comités por subproceso de producción según el manual de calidad, subproceso de metálicos, plásticos, calidad, almacén y despacho, mantenimiento, el objetivo de estos grupos es evaluar la etapa del proceso productivo correspondiente, con el fin de plantear correctivos que permitan mejorar la calidad de los productos.

Cada comité esta integrado por el supervisor del área y un grupo de operarios de la misma sección. Mediante estos grupos se permite operacionalizar algunas actividades establecidas por el comité de calidad, por tanto son una red de apoyo orientada a cumplir con los lineamientos de calidad total planteados por la empresa, lo que genera un mayor compromiso entre los empleados, quienes aprovechan este espacio para dar ideas que redunden en el mejoramiento de la organización.

#### **6.1.7. Equipo OPEX**

Es un principio del sistema de negocios Greif, que significa Excelencia Operacional, el cual esta integrado por un grupo de trabajadores encargados de llevar a cabo las actividades de mejora (Kaizen) en la compañía, estas mejoras son propuestas por los mismos operarios ya sea en el cuanto a seguridad, calidad, ergonomía, productividad entre otros.

Para realizar estas actividades se realiza un diagnostico general para analizar cuales son las áreas que requieren de mejoras, se revisan las propuestas realizadas, y se prioriza para luego establecer un plan de acción.

### **6.2. Red De Apoyo Interinstitucional o Externa**

#### **6.2.1. ASAP – ASECO LTDA**

Es la empresa de servicios temporales encargada de suministrar el personal a Greif Colombia, por tanto coordina directamente las condiciones del contrato de trabajo, entrega de dotación de uniformes, afiliación al sistema de seguridad social, así como todos los beneficios sociales dirigidos al personal que suministra, por tal razón es indispensable el contacto permanente con las misma en aras de canalizar de manera adecuada la prestación de esos servicios, labor que apoya el

Trabajador Social, el cual se convierte en eje articulador entre los empleados y el empleador.

#### **6.2.2. Administradoras de Riesgos Profesionales (SURATEP, COLMENA)**

Las Administradoras de Riesgos Profesionales, (A.R.P), son entes por medio de los cuales se operacionaliza el sistema general de riesgos profesionales, que es el conjunto de entidades publicas, privadas, normas y procedimientos destinados a proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirle como consecuencia del trabajo que desarrollan. Las ARP tienen como función ejercer la vigilancia y control en la prevención de riesgos de las empresas que estén afiliadas a ellas.

En la empresa se cuenta con la asesoría de dos ARP, Suratep, a la cual están afiliados los empleados fijos de la compañía y los practicantes; Colmena, en la que se encuentra afiliado todo el personal suministrado. Desde Trabajo Social, se coordina con la ARP Colmena, las capacitaciones al interior de la empresa y los exámenes ocupacionales; con Suratep, se adelanta el programa de vigilancia epidemiológica para la conservación auditiva, revisión de sistemas de permisos de trabajo, modelo cero accidentes, capacitaciones externas de acuerdo al plan de formación establecido anualmente por la entidad, mediciones ambientales, entre otros. Ambas empresas colaboran en la semana de HSEQ, que se realiza todos los años en Greif.

### **6.2.3. Entidades Promotoras de Salud**

Las entidades mas representativas a las cuales están afiliados los empleados son: ISS, Humana vivir, SaludCoop, Coomeva y Salud Total, igualmente las afiliaciones y desafiliaciones son realizados por el empleador, en este caso Greif y Aseco.

Con las EPS, se realizan actividades de promoción y prevención de la salud de los trabajadores y sus familias, capacitaciones, exámenes médicos, controles etc, estas actividades son gestionadas, desarrolladas y monitoreadas por el Trabajador(a) Social, teniendo en cuenta la programación establecida.

### **6.2.4. Proveedores**

La empresa tiene una amplia gama de proveedores con los cuales maneja una estrecha relación, de manera que le permita evaluar constantemente la calidad del material. Los proveedores se clasifican de acuerdo a la materia prima que suministran, por tanto hay proveedores de acero, etiqueta, polietileno, pintura, etc. Además también hay proveedores de EPP, y servicios tales como fumigación, recarga de extintores, que están bajo la coordinación y responsabilidad de Trabajo Social, estas empresas apoyan las actividades del programa de salud ocupacional, a través de capacitaciones, de asesorías, e inspecciones.

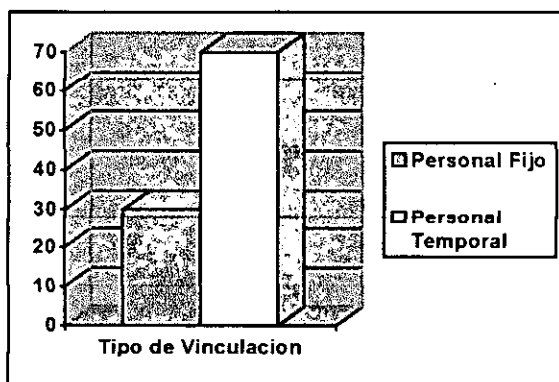
## 7. DESCRIPCION SOCIODEMOGRAFICA

GREIF Cartagena 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.

Además cuenta con recursos materiales y locativos propios, como es el caso de las oficinas, bodegas, casino, laboratorio, taller, almacenes, entre otros; Con relación al personal que la conforma, actualmente cuenta con 50 empleados de los cuales 15 son trabajadores de planta (Fijos) y 35 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:

AREA	PERSONAL DE PLANTA	%	PERSONA TEMPORAL	%	TOTAL
Administración	4	8%	2	4%	6
Metálicos	6	12%	9	18%	15
Plásticos	1	2%	13	26%	14
Pintura	1	2%	6	12%	7
Mantenimiento	2	4%	1	2%	3
Almacén y Despachos	1	2%	4	8%	5
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>30%</b>	<b>35</b>	<b>70%</b>	<b>50</b>

Fuente: Datos obtenidos por la Practicante de Trabajo Social.



Fuente: Datos obtenidos por la Practicante de Trabajo Social.

Así mismo, se cuenta con 2 estudiantes en calidad de pasantes, vinculados a la empresa a través de convenios realizados con instituciones como El SENA y la Universidad de Cartagena. Además, para garantizar la seguridad de los recursos (humano, material, logística...) se encuentran vinculados 3 vigilantes suministrados por una empresa Vigilante marítima comercial (VIMARCO) especializada en seguridad.

Es así, como en el ámbito laboral el horario habitual de trabajo de los empleados es:

**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 3:00 p.m.

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

**TURNOS 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.

Como se puede observar, la finalidad es establecer la cantidad de horas pertinentes y reglamentadas, sin afectar el bienestar integral del empleado.

No obstante, es importante resaltar que en la empresa predomina la población masculina con un total de 44 hombres que corresponde a un 88%, del total de empleados dada las condiciones de trabajo, por su parte las 6 mujeres que laboran en la compañía, es decir el 12% tiene su participación en el área administrativa ocupando cargos tales como Jefe de HSEQ, Jefe de Almacén y Despachos Coordinadora de Despachos, Asistente administrativa, Asistente de gerencia y la empleada de servicios generales.

## **7.1. ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA**

(Ver anexo)

## 8. JUSTIFICACION DEL INFORME

El campo en que se desarrolla un Trabajador(a) Social es muy amplio, dándole así cabida a tener siempre nuevos retos en su experiencia profesional; como es el caso del área empresarial, donde a partir de las mismas exigencias de esta área es indispensable que el Trabajador Social y la Trabajadora Social desde su misma experiencia en este campo, aporten elementos significativos a su quehacer profesional, de tal forma que sirva como referencia a otros profesionales y así mismo que desde la organización se destaque su importante labor.

Ahora bien, desde la experiencia particular del Trabajador Social en la empresa GREIF de la ciudad de Cartagena, se considera interesante recopilar el accionar social, porque permite fortalecer a la profesión, servir de referente a colegas u otros profesionales que deseen conocer, indagar y aplicar sus estudios en el campo empresarial y especializarse en sistemas de gestión. De igual manera a la empresa, en cuanto a la transformación del sujeto; ya que contribuye a que éste sea mas eficiente y eficaz en su trabajo. Así mismo a una cultura de seguridad y auto cuidado desde el empleado hasta las familias; ya que permite mantener la integridad física y mental de los empleados, aumentar la calidad de vida del núcleo familiar, conservar la seguridad en la compañía, minimizar los riesgos y disminuir la probabilidad de ocurrencia de accidentes que puedan afectar la salud y la vida de los trabajadores.

No obstante, es preciso decir, que el Trabajador(a) Social desde el campo organizacional, se mueve dentro de un sistema de gestión de calidad, de salud ocupacional, de bienestar laboral y de seguridad industrial, teniendo en cuenta elementos importantes como lo es el hombre en relación con su familia, con el medio ambiente, con la tecnología, entre otros.



Es entonces a partir de la experiencia en Greif que se pretende analizar los procesos sociales generados por el trabajador Social desde el programa de salud ocupacional y bienestar laboral, por un motivo muy importante, y es el hecho que a este aspecto de la salud ocupacional y bienestar laboral, a pesar de que la experiencia en el ámbito empresarial señala lo importante que es, se podría pensar que *no se le esta dando la suficiente importancia con relación a otros sistemas de gestión como es la calidad, aunque los objetivos de trabajo son los mismos.*

## **9. OBJETIVOS**

### **9.1. OBJETIVO GENERAL**

Analizar los procesos sociales generados desde el área de Salud Ocupacional y Bienestar Laboral por el Trabajador Social, a través de la experiencia misma de este profesional en la organización con el fin de aportar elementos significativos al desarrollo de los sistemas de gestión implementados.

### **9.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- Gestionar, coordinar y evaluar las actividades del programa de salud ocupacional de la empresa para el mejoramiento de la salud y la prevención de accidentes y enfermedades profesionales de los trabajadores
- Promover en los empleados la generación e interiorización de valores corporativos que contribuyan al mejoramiento continuo de los procesos de seguridad, calidad y de las relaciones humanas en el interior de la empresa.
- Fortalecer el desarrollo de actividades formativas, recreativas y deportivas que promuevan el sano esparcimiento, el aprovechamiento del tiempo libre y la sana competencia.

## **10. ADMINISTRACION DEL PROCESO**

Para lograr el éxito del presente informe se estableció un proceso metodológico fundamentado en seis etapas que facilitara el desarrollo y el seguimiento de las actividades.

### **10.1. Reconocimiento Institucional**

En primera instancia, es necesario conocer la organización con la cual se trabaja, sus instalaciones, procesos y el potencial humano. Por lo tanto este primer momento corresponde a la fase de inducción, presentación y acercamiento a los empleados. Este es uno de los momentos mas importantes en el inicio de cualquier actividad, pues de esto depende el éxito o fracaso de la experiencia, ya que se empieza a manejar una serie de conceptos y procesos, algunos son familiares, otros se aprenden en la academia y otros simplemente en el transcurrir de la vida, permitido conocer las políticas organizacionales, el manejo del programa de salud ocupacional y bienestar laboral.

### **10.2. Contextualización**

Etapa en la que se pudo realizar un diagnostico general de la empresa y conocer las expectativas y metas que se trazaron al inicio del año por parte de las directivas de la misma, de igual forma con el contacto que se tuvo con los empleados de la empresa se visualizaron las necesidades, inquietudes y se acogieron las sugerencias para direccionar y enriquecer nuestro accionar profesional.

### 10.3. Planeación

En esta etapa se creó un plan de acción de las actividades que se realizarían, para dar cumplimiento a el programa de salud ocupacional, bienestar laboral, y entrenamiento; teniendo en cuenta los resultados arrojados por un diagnóstico realizado previamente. A partir de las necesidades detectadas se elaboraron los cronogramas de actividades que se desarrollarían. En la elaboración de estos cronogramas participaron los operarios quienes son los que suministraron la información, la jefe de HSEQ y Trabajo Social se encargó de priorizar, y definir los responsables de las distintas actividades. Cabe resaltar el papel que jugó la trabajadora Social para coordinar dichas actividades para el buen desempeño de la labor. Otro elemento importante a tener en cuenta es la participación de la ARP SURATEP, la cual a través del plan de formación o actividades se pudo brindar seguridad y bienestar a los colaboradores.

### 10.4. Implementación

En esta etapa la trabajadora social en asocio con las directivas y trabajadores de la empresa lograron la ejecución de las actividades previamente organizadas y contempladas en los distintos cronogramas que se realizaron, la gestión de los recursos físicos, materiales y humanos, la coordinación interinstitucional y espacial de las actividades resultó ser vital para el buen desarrollo de los planes.

### 10.5. Evaluación y Seguimiento

La evaluación y el seguimiento son un proceso reflexivo, sistemático y riguroso de indagación sobre la realidad y el contexto, considera globalmente las situaciones y atiende tanto a lo explícito como lo implícito, por lo tanto este componente se

encuentra en todas las etapas de la experiencia, podríamos decir que se ha convertido en una practica cotidiana con el fin de mejorar y potenciar el desarrollo de las acciones sociales y de esa forma medir las falencias, enmendar los errores cometidos y así obtener los logros trazados en la etapa de la planeación.

#### **10.6. Elaboración de Informes**

Esta ultima etapa es muy importante pues en ella quedan contemplados los avances, dificultades y logros de las actividades, es necesario que se presente a la jefe de HSEQ, quien lo comunica a la gerencia y demás instancias, también se comparte con todo el personal, como muestra de los objetivos que se cumplieron, a demás sirve para reprogramar las actividades con la necesidades de la empresa y así tener éxito en el proceso de la gestión. Para la empresa es de vital importancia las experiencias y el trabajo realizado por la trabajadora social ya que estos conocimientos los comparte con las diferentes cedes que tiene la compañía en Colombia y América Latina.

## 11. FUENTES DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN:

### 11.1. 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. A continuación se señala la documentación revisada:

- ❖ Revisión de Documentos Académicos e Investigaciones por Internet, que sirvieron como insumos y referentes para nutrir la experiencia.
- ❖ Revisión del programa de Salud Ocupacional.
- ❖ 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.

### 11.2. Información Primaria

Suministrada por los empleados, a través de las actividades realizadas como: Grupos de trabajo, talleres, encuentros culturales, asesorías individuales, visitas domiciliarias, las observaciones que se hacían en las inspecciones a los puestos de trabajo, las encuestas y las entrevistas informales a los trabajadores, y a la docente.

- ❖ 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, inspecciones de seguridad, de 5 S, reuniones del COPASO, Brigadas entre otras.

- ❖ Asesorías Técnicas, las cuales eran recibidas por las ARP Suratep y Colmena, 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.

## **12. 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:

### **12.1. Guías de Observación**

Utilizadas para identificar aspectos y comportamientos positivos y negativos de los empleados frente a las acciones adelantadas en el proceso de intervención, la aplicación de las guías de observación se realizaron a partir del mes de marzo.

Con la implementación de las guías se pretendían rescatar aspectos y/o componentes que permitieran reconstruir conceptos, apreciaciones e imaginarios, para la intervención del Trabajador Social.

### **12.2. Entrevistas**

A través de las cuales se busca conocer la percepción de los colaboradores frente a los procesos desarrollados por medio de los diferentes programas como: Salud Ocupacional, Gestión Ambiental, Calidad y Desarrollo del talento Humano y del Grupo Familiar. Contando con la oportunidad de interactuar y tener en cuenta también la apreciación de los Asesores, del COPASO, y de las Esposas de los empleados de la empresa.



### **12.3. Evidencias**

Otra de las técnicas utilizadas fue manejar y llevar los archivos que permitió no solo organizar la información, sino también tener evidencias a través del registro de todas las actividades realizadas, ya sean los listados de asistencias, fotos, entre otros por medio de los cuales se muestran los logros y las dificultades encontradas en el desarrollo de proceso, convirtiéndose en una herramienta metodológica importante para la recuperación, sistematización y análisis de la información.

### 13. ENFOQUES DE LA INTERVENCIÓN PROFESIONAL

La experiencia, se vio mediada por unas guías, que demarcaron el accionar profesional, utilizando algunos enfoque con el fin de centrar la atención en una propuesta educativa que permitieran desde esta perspectiva proponer estrategias que respondan a las necesidades y expectativas del personal, además que se tornen en experiencias significativas para acceder a conocimientos cada vez mas complejos. Los enfoques manejados desde una perspectiva netamente social son:

#### 13.1. Prevención

"Una sociedad en condiciones de abordar el peldaño preventivo en toda su plenitud (social, medio ambiental, laboral) supondría una madurez tal que, en una escala de Maslow, de la satisfacción de las necesidades colectivas, podría denominarse de Autorrealización social "(Niño J, 1996, Pág. 75). Este podría ser sin duda el motivo fundamental de la dedicación de este enfoque al abordaje de la prevención como uno de los factores claves en el ámbito empresarial.

La palabra prevención, del verbo prevenir, es definida como " preparación, disposición que se toma para evitar algún peligro. Preparar con anticipación una cosa"(Larousse, 1950, Pág. 755). Queda claro entonces que al utilizar este término nos referimos a una acción de carácter anticipatorio.

"Más vale prevenir que tener que lamentar". Esta frase recoge gran parte de la importancia que tiene en materia de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional el poder desarrollar una cultura de la prevención convirtiéndose en uno de los principales objetivos en el desarrollo de las actividades implementadas, con el fin de evitar la ocurrencia de accidentes laborales y enfermedades profesionales que

puedan afectar la salud de los trabajadores, impactando directamente en la salud de sus familias.

### **13.2. Promoción**

"Etimológicamente, promoción es la acción de promover y promover es impulsar, subir de nivel, destacar, facilitar el acceso, hacer más asequible algo... Promoción es acción. Y esto es fundamental: cuando se habla de promoción, se está en el territorio de la acción, de acciones coordinadas con una dirección y una finalidad. La promoción es un conjunto de acciones articuladas, orgánicas y orientadas a una finalidad específica".

Sin duda, el concepto de promoción en Salud Ocupacional y Seguridad Industrial parte de una visión holística que concibe la salud y la enfermedad como parte de un ciclo vital humano, donde nuestro accionar profesional busca la transformación, y el cambio de los trabajadores hacia un comportamiento más seguro, saludable e integral.

### **13.3. Mediador**

Trabajo Social es un ente negociador de problemas, inconformidades, conflictos y situaciones difíciles de los empleados con la gerencia, con los mandos medios e incluso en el ámbito familiar, lo que nos convierte en voceros dentro del proceso.

## 14. ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN

La estrategia es un modelo coherente, unificador e integrador de decisiones que determina y revela el propósito de la organización en términos de objetivos, programas de acción, y prioridades en la asignación de recursos, tratando de lograr una ventaja sostenible y respondiendo adecuadamente a las oportunidades y amenazas surgidas en el medio externo, teniendo en cuenta las fortalezas y debilidades del proceso.

Las estrategias utilizadas para desarrollar el plan de acción se describen a continuación:

### 14.1. Sensibilización

En esta fase se busca transmitir los conocimientos aprendidos en la academia a los empleados para que puedan influir en su estilo de vida y trascender de esa manera a las familias los mismos.

Así, utilizando las herramientas teóricas y metodológicas, aprendidas en la academia se logra que el empleado recapacite y reconozca la importancia de actuar seguro, del autocuidado, reflejándose en la minimización de los riesgos; Todo esto se logró a través de talleres, videos, reflexiones, historias y dramatizados que permitieron la interiorización de los mensajes impartidos.

### 14.2. Motivación

La motivación del personal se constituye en un medio importante para apuntalar el desarrollo personal de los trabajadores y, por ende, mejorar la productividad en la empresa.

Esta se define, como la Voluntad para hacer un esfuerzo, por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad personal, de este modo a través del reconocimiento social, delegación de nuevas responsabilidades, desarrollo de competencias, se logro el objetivo de despertar la motivación interna de los empleados para que participaran activamente en los programas que se desarrollan y las actividades rutinarias propias del trabajo.

### 14.3. Educativa

Es la base fundamental en la intervención profesional sobre todo en el campo empresarial que contribuye en una nueva cultura, que se le llama prevención, la estrategia educativa transversaliza todos los procesos y todas las etapas desarrolladas al interior de la compañía.

La educación modifica a las personas, los intercambios con el medio, modifican las conductas, por lo tanto las conductas se darán en función de las experiencias del individuo con el medio.

El aprendizaje, permite cambios en la forma de pensar, de sentir, de percibir las cosas, a través de él, el operador puede adaptarse al entorno, responder a los cambios y responder a las acciones que dichos cambios producen.

De allí, que las capacitaciones, entrenamientos y talleres cobren gran importancia al momento de generar comportamientos más seguro mediante la utilización de los *elementos de protección personal* y el cumplimiento del reglamento interno, y sobre todo contar con un personal calificado.

## 15. EQUIPO DE INTERVENCIÓN

El trabajo realizado durante la intervención social, fue de carácter interdisciplinario donde el Trabajador Social tuvo la oportunidad de interactuar con otros profesionales, que permiten enriquecer no solo la experiencia sino también el proceso.

Es así, como el equipo de trabajo lo conformaron:

- La jefe de HSEQ, coordinadora del programa de salud ocupacional. (Ingeniera industrial)
- Estudiante de trabajo social
- El personal de gestión humana de la empresa ASAP-ASECO. (psicólogas, administradoras e ingenieros)
- Los asesores de las ARP, EPS y Proveedores. (Médicos, abogados, químicos, ingenieros, psicólogos, docentes)
- El comité Paritario de Salud ocupacional. (Contadora, electricista, auxiliar de calidad)
- Grupos de apoyo: brigada de emergencia, lideres modelo cero accidentes, área de mantenimiento, empleados en general.

## 16. PROCESO DE INTERVENCIÓN: RECOPIACIÓN EXPERIENCIA

Cualquier sistema social genera dificultades y el entorno de la empresa no es ajeno a esta realidad. La empresa asume la responsabilidad no solo de la producción, calidad y seguridad, sino también de los problemas sociales generados en ella. Es así, como las preocupaciones, inconvenientes y complicaciones que tengan los trabajadores a nivel individual, familiar y grupal, van a influir directamente en su bienestar y en su defecto en el desempeño laboral, ocasionando no solo pérdidas en la productividad sino también en el clima organizacional. Entonces el profesional de Trabajo Social debe poseer y desarrollar los conocimientos y habilidades necesarias que le permitan ayudar al empleado cuando este lo requiera.

No obstante, hablar de Trabajo Social empresarial es moverse dentro de un sistema de gestión de calidad, de salud ocupacional, de bienestar laboral y de seguridad industrial, teniendo en cuenta elementos importantes como lo es el hombre en relación con su familia, con el medio ambiente, con la tecnología, entre otros.

De igual forma nuestro rol como trabajadora social en la empresa va dirigido a conseguir el mayor grado posible de bienestar laboral de los colaboradores, en beneficio de ello y en consiguiente de la empresa; es así, como para contribuir al logro de este objetivo se desarrollaron varias acciones sociales contempladas en los diferentes programas de intervención, que a continuación se describe:

## **16.1. Desarrollo del programa de salud ocupacional**

### **16.1.1. Subprograma de medicina preventiva y del trabajo**

Contempla la realización de exámenes médicos de ingreso, exámenes periódicos ocupacionales, de retiro, reingreso y reubicación laboral. Las actividades realizadas en este subprograma tienen como objetivo la prevención y control de la salud de los trabajadores. En este el Trabajador(a) Social, se encarga de hacer seguimiento y gestionar los exámenes ocupacionales del personal, implementar programas de vigilancia epidemiológicas, coordinar, realizar y monitorear las capacitaciones, talleres y jornadas de salud.

#### **16.1.1.1. Diagnóstico de las condiciones de salud:**

Con el fin de conocer las condiciones de salud de los empleados, Trabajo Social realizó algunos estudios e investigaciones que permitieron desarrollar planes de acción para el mejoramiento integral de las condiciones de vida de los empleados a través de la implementación de hábitos de vida saludable.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta titulada "Condiciones de salud de los empleados de Greif Colombia" se evidenció un muy buen nivel de vida de los trabajadores ante agentes y/o factores como la salud, consumo de alcohol, drogas alucinógenas y el hábito del tabaquismo es esporádico.

Para efectos de este estudio el Trabajador Social, conjuntamente con el supervisor de Aseco encuestaron toda la población de trabajadores de planta para un total de 39 empleados encuestados, posteriormente se realizó un análisis social de la información recopilada la cual arrojó los siguientes valores:



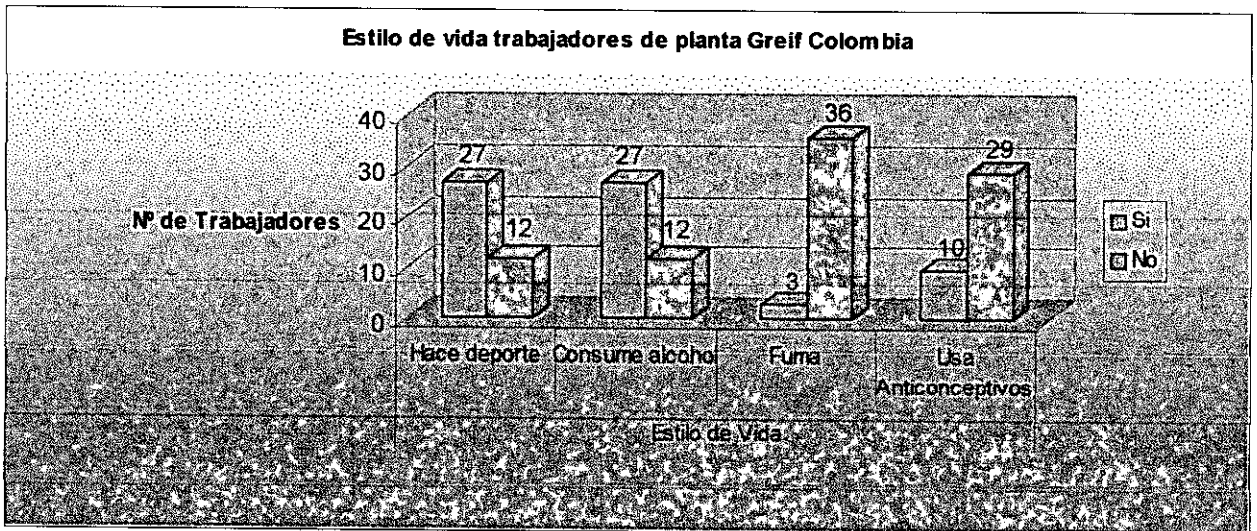
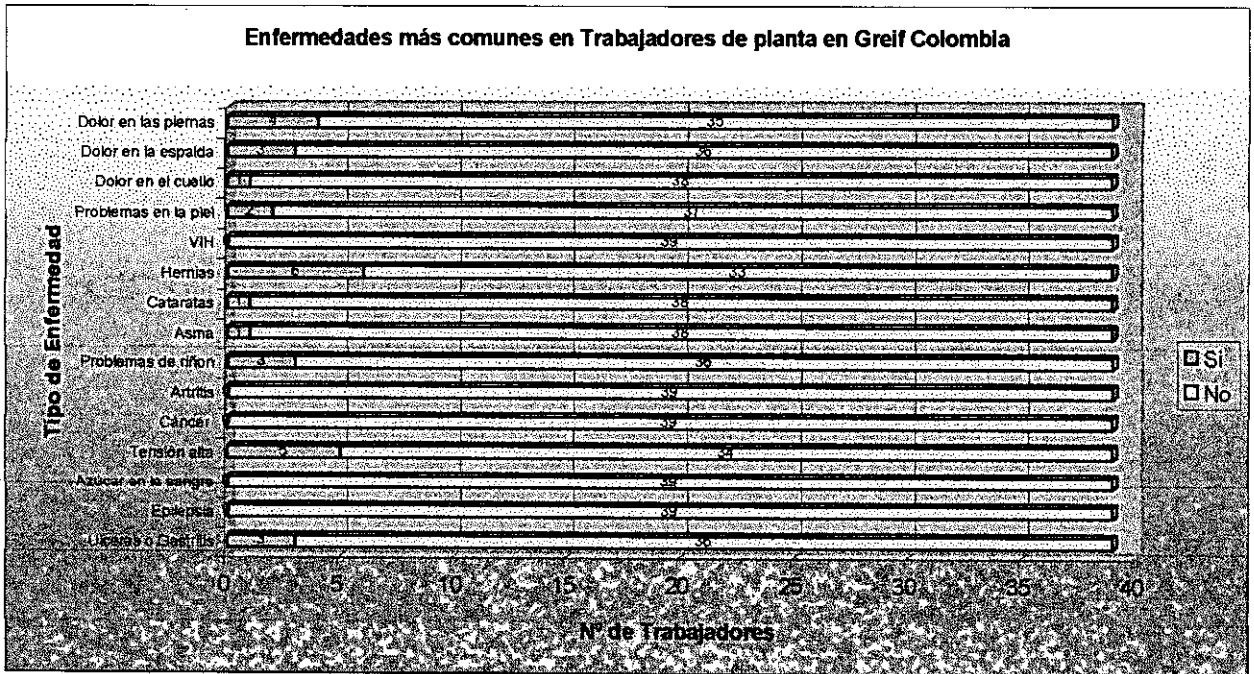
Dicho estudio no solamente se trataron los puntos relacionados en salud, sino que se incluyeron las condiciones organizacionales en las cuales se encontraron los siguientes resultados:

El 97.4% de los empleados, manifestaron estar a gusto con su trabajo y el entorno que se despliega con él.

De la población encuestada solo el 2.6% manifiesta tener inconvenientes a nivel comunicativo con sus superiores o compañeros, mientras que el 7.7% señala haber padecido algún tipo de molestia física y/o enfermedad a causa del trabajo, estas dos últimas cifras reafirman el grado de satisfacción de los empleados ante su entorno laboral.

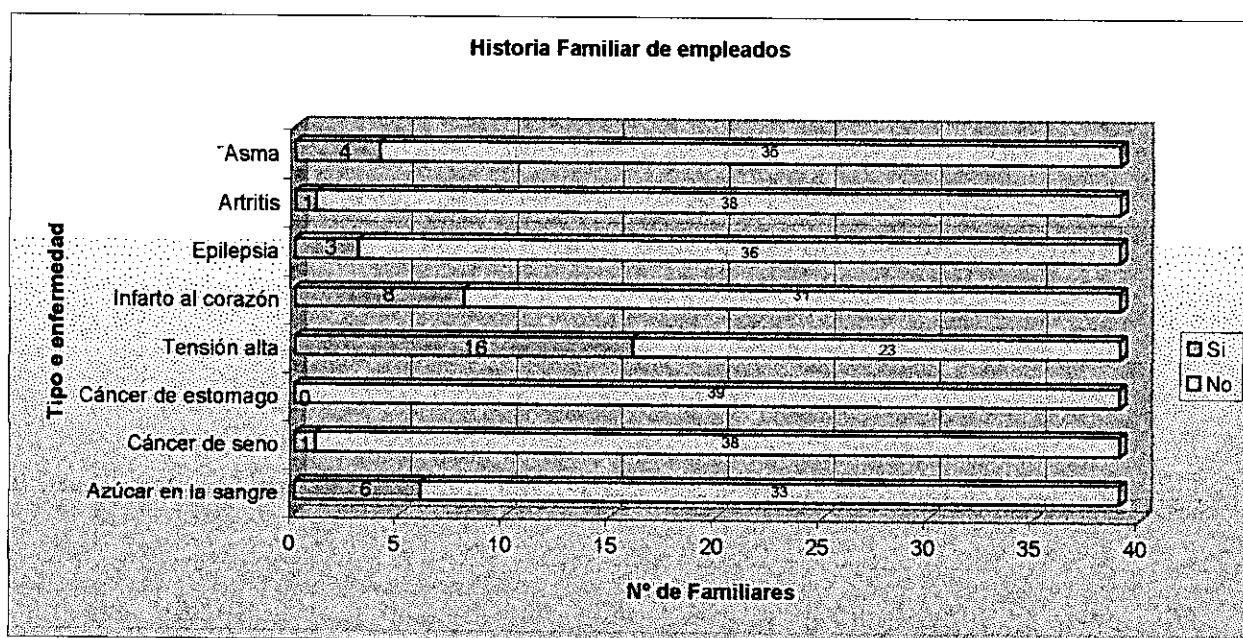
En los resultados obtenidos se noto una conducta o estilo de vida saludable del personal encuestado, el 69.2% señala practicar algún deporte y en igual proporción lo hace el personal que consume alcohol, números que podrían equilibrar la balanza ante los efectos nocivos del alcohol, aún más si se tiene en cuenta que el consumo de esta sustancia de acuerdo a lo manifestado por la población encuestada es eventual, conductas como el tabaquismo carecen de valor en nuestro personal, solo el 7.7% reconoce tener este hábito.

Aparte del estilo de vida y factores psicosociales de nuestros empleados, también se estudiaron las condiciones de salud de los mismos, en la actualidad el 51.3% de la población goza de optimas condiciones de salud, es decir sin ningún tipo de problema físico, emocional y psicológico, el 48.7% que equivale a 19 trabajadores dicen padecer o haber tenido algún tipo de impedimento o limitación física.



Para dar un mayor soporte a lo anterior también fue considerado como objeto de estudio la historia familiar en lo referente a la salud en cada uno de los trabajadores de Greif Colombia, en este punto en particular encontramos que el 41% de las familias de la población encuestada, de acuerdo a lo manifestado por

el trabajador son familias sanas, el 59% de esta población admite tener en su familia miembros que en cierto modo padecen o padecieron en algún momento alguna de las enfermedades planteadas en esta encuesta, entre las enfermedades más comunes tenemos Tensión alta con una representatividad del 41% dentro de la población encuestada, seguida de Infartos al corazón con un 20.5%, Azúcar en la sangre con un 15.4%, Asma y Artritis con un 10.3% y un 7.7% relativamente.



Tomando como referencia los datos citados anteriormente es fácil apreciar que la Tensión alta es la enfermedad con mayor incidencia dentro de la población encuestada y su familia.

Partiendo de un análisis más detallado de estos resultados podemos obtener bases para desarrollar e implementar programas de Salud Ocupacional que nos permitan cultivar en el trabajador hábitos de vida saludable y prácticas laborales seguras, ejemplo de estos programas pueden ser charlas enfocadas a temas

como el Alcoholismo, Conductas Sexuales seguras (solo el 25.6% utiliza algún tipo de anticonceptivos), Deportes, Alimentación sana, Ergonomía etc. En fin desarrollar temáticas que nos ayuden a mantener o reforzar conductas de vida sana en los trabajadores y sus familias.

A partir de lo anterior, es importante destacar como la investigación cuantitativa y cualitativa, le hacen muy buenos aportes a Trabajo Social, al momento de realizar una lectura de la realidad social; ya que permiten obtener datos de manera precisa y completa, importantes para la intervención social.

#### **16.1.1.2. Panorama de Factores de Riesgos**

El panorama de factores de riesgos, es un documento que describe las condiciones laborales y ambientales de los colaboradores. En este se hace un análisis por área de cada uno de los puestos de trabajo, con el fin de evaluar los riesgos latentes para cada empleado y con el diagnóstico arrojado se implementa un plan de acción para minimizar los riesgos, este se monitorea permanentemente en las reuniones de COPASO y anualmente lo actualiza Trabajo Social con el apoyo de un asesor externo.

Este año lo asesoro una especialista en Salud Ocupacional de la ARP Suratep; durante la revisión del documento se encontró que los riesgos en algunas áreas de la empresa han disminuido, principalmente el ruido, gracias a los trabajos de ingeniería que se han realizado y al proceso de sensibilización y capacitación del personal. Cabe destacar que este proceso de sensibilización, se desarrollo a través de charlas, presentación de videos y talleres realizados por Trabajo Social.

Sin embargo, encontramos riesgos que es importante seguir trabajando en ellos, pues podrían afectar la salud de los empleados como son las posiciones prolongadas de pie y sentados, para disminuirlo se está implementando un programa de gimnasia laboral o pausas activas, antes, durante y después de la jornada laboral.

El programa consiste básicamente en que una fisioterapeuta capacite a los empleados en la importancia que tiene la gimnasia laboral y a la vez les enseñe por grupos cuales serían los ejercicios fundamentales que realizarán antes, durante y después de la jornada laboral, teniendo en cuenta los puestos de trabajo.

#### **16.1.1.3. Inspecciones de Seguridad:**

Las inspecciones de seguridad se realizan mensualmente con el objetivo de minimizar y eliminar los principales factores de riesgos ocupacionales buscando oportunidades de mejora en las áreas de trabajo y a la vez plantear alternativas de solución. Estas inspecciones las realiza Trabajo Social, el Copaso o un asesor externo que se gestione a través de la ARP.

Para la realización de las inspecciones se cuenta con un formato (Ver Anexo B) que permite evaluar cada una de las áreas calificándolas de manera positiva o negativa, de acuerdo a las condiciones encontradas, además sirve para registrar las observaciones correspondientes, esta información se soporta con las fotografías tomadas durante el recorrido.

El año pasado el índice de gestión fue del 100%, pues el objetivo era realizar doce inspecciones y se cumplió a cabalidad.

#### **16.1.1.4. Investigación de Accidentes:**

Para la investigación y el análisis de accidentes se dispone de un procedimiento que se coloca en práctica tan pronto como estos suceden, ofreciendo una respuesta inmediata.

El procedimiento a seguir en el evento de presentarse un accidente de trabajo (Ver Anexo C), es el siguiente: El trabajador avisa a su supervisor o aun miembro del Copaso, o se dirige a Trabajo Social donde se le prestan los primeros auxilios y se hace el correspondiente reporte a la ARP, a la cual este afiliado, una vez se hayan prestado los primeros auxilios y garantizado la atención medica todo el equipo se dirige hacia el área donde ocurrió el accidente con el fin de realizar la investigación pertinente, haciendo una simulación de los hechos ocurridos, para tomar las acciones correctivas necesarias y prevenir que se presenten otros accidentes en condiciones similares.

Por ultimo se publican en cartelera y se comparten en las reuniones diarias de 5 minutos las lecciones aprendidas, con el fin de evitar que se presente situaciones parecidas y que se conozcan cuales son los correctivos frente al caso.

Cabe resaltar que no solo trabajo social se encarga de realizar las lecciones aprendidas internas, sino que también analiza los accidentes ocurridos en otras plantas de Greif a nivel mundial con el fin de enriquecer los procesos y aprender de la experiencia ajena.

Es así, como la labor del Trabajador Social, se extiende al proceso de investigación, elaboración de estadísticas y el seguimiento de los accidentes.

En cuanto al seguimiento de accidentalidad, se implementaron algunas innovaciones, al principio el registro se llevaba en carteleras que estaban ubicadas en las áreas de metálicos, plásticos y en la oficina de trabajo social, haciéndose un conteo de los días sin accidentes incapacitantes durante el año; pero aunque los empleados la leían no era muy vistosa y atractiva, por lo tanto se hicieron dos tableros: el primero es la figura de un hombre donde tenemos el análisis del último accidente y el segundo contiene un calendario mensual, los días sin accidentes incapacitantes y el record o meta que queremos alcanzar.

Teniendo en cuenta las estadísticas de este año y comparándolas con los años anteriores, podemos concluir que la accidentalidad ha disminuido en un 50%, ya que por ejemplo en el 2005 se presentaron 10 accidentes, en el 2006 6 y en el 2007 3 accidentes; este logro se debe al arduo trabajo que se ha realizado en cuanto a la sensibilización del personal, al apostar a crear una cultura de seguridad, al tratar de concienzar a los empleados que es importante asumir la seguridad como valor de vida y que precisamente debe estar en nuestra escala de valores por encima del confort; a la implementación del modelo cero accidentes, y sobre todo a la inversión que se ha realizado en materia de Seguridad industrial y Salud Ocupacional, donde han sido claves la capacitación y participación activa de todo el personal.

Todo lo anterior, mas el trabajo interdisciplinario que se ha realizado han contribuido para que hoy exista un record de 260 días sin accidentes, nunca antes visto en la historia de Greif Cartagena; no obstante, se ha implementado la misma rigurosidad con que se investigan los accidentes para investigar los incidentes, actos y condiciones inseguras y que por su puesto para todas las áreas de la empresa desde la gerencia hasta los operarios, la seguridad sea convertido en lo mas importante, de hecho me atrevería a decir que incluso se encuentra por encima de la calidad, pues queda entendido que mientras no se controlen los

accidentes que lesionan a las personas, dañan los equipos/materiales y paralizan los procesos no se podrá optimizar la productividad.

#### **16.1.1.5. Entrega de Elementos de Protección Personal (epp)**

Como parte del programa de higiene y seguridad industrial, y en procura de evitar y/o disminuir los accidentes, el profesional de Trabajo Social suministra permanentemente elementos de protección personal, de acuerdo a la necesidad del trabajador y conforme a una matriz única de selección en la que según las actividades de las dependencias, se determinan los riesgos al que están expuestos los trabajadores, y se definen los epp que deben ser entregados.

Para la entrega de epp, existe un procedimiento, en el cual existen unos proveedores que suministran los insumos, Trabajo Social detecta la necesidad de compra, hace la requisición y envía la orden de compra debidamente aprobada por la gerencia. Los epp son entregados al personal de acuerdo a la solicitud de reposición, los cuales se entregan debidamente marcados al empleado, quien debe firmar un formato (Ver Anexo D), que permite llevar un control permanente de lo epp suministrados, determinar la calidad a través de la duración del mismo, racionalizar y optimizar su uso y hacer la proyección de la próxima compra y entrega.

Sin lugar a duda esta es una de las actividades que más contribuye a la seguridad, pues es una forma de evitar daños a la integridad física del empleado. Precisamente con el fin de minimizar mas los riesgos y verificar el uso y mantenimiento de los epp, Trabajo Social y el supervisor de Aseco realizan inspecciones diarias de epp's, con la información recopilada se publica una matriz semanal de las personas reincidentes en el no uso de epp's, con las cuales primero trabajo social tiene una entrevista para conocer los motivos y



apreciaciones del empleado en cuanto al uso de los elementos de seguridad, si el empleado reincide nuevamente, se le hace un llamado de atención primero verbal y luego un memorando con copia a la hoja de vida, y si en ultima instancia el empleado no cambia su actitud la empresa se vera obligada a cancelar su contrato.

Sin embargo, nunca se ha llegado al extremo de despedir a alguien; a los empleados que diariamente utilizan correctamente sus elementos, se les reconocen puntos que se ven reflejados en los incentivos de fin de año y además el reconocimiento publico de poder ser escogido como el empleado mas seguro durante el mes.

#### **16.1.1.6. Señalización y demarcación de áreas.**

La señalización y demarcación de áreas es importante ya que permite tener claramente identificados los riesgos, tener mayor organización, menos pérdida de tiempo y mayor productividad. Las áreas de la empresa se encuentran señalizadas y demarcadas, sin embargo este año se implementaron algunas mejoras como son: la identificación de todos los equipos y tableros de herramientas de la planta, la creación de zonas para la circulación del personal en el patio (cebras), la altura máxima para el arrume de materias primas y productos terminados en las bodegas, las vías de evacuación y salidas de emergencias.

Es así, como a través de Trabajo Social, se han gestionado cada una de estas mejoras, permitiendo no solo brindar mayor seguridad a los empleados, sino también a los visitantes.

#### **16.1.1.7. Normas de Seguridad**

Greif Cartagena cuenta con un manual de normas de seguridad, higiene y ambiente laboral, en el que se consolida cada uno de los estándares de comportamiento organizacional bajo los que deben trabajar todos sus colaboradores, con el objetivo de mantener ambientes de trabajos saludables, óptimos, con productividad, cero accidentes y enfermedades profesionales.

Anualmente se hace la reinducción del personal, donde se les explica el reglamento interno de la empresa, y la importancia de tenerlo en cuenta al realizar cada una de las actividades. El trabajador social incide directamente en la forma como acaten y se comporten los empleados frente a las normas internas, porque es el encargado de darlas a conocer ya sea a través de la reinducción (Ver Anexo E) o de la inducción de los nuevos empleados y de la socialización de las mismas cuando hay algún cambio.

Durante el año se creó bajo la coordinación de Trabajo Social y con la participación de todos los empleados la misión, visión y valores corporativos de Greif Colombia S.A, además se creó con la participación de la jefe de HSEQ y Trabajo Social la política de Salud Ocupacional para Colombia, y la visión y misión del Comité Paritario de Salud Ocupacional contextualizada a nuestras necesidades.

#### 16.1.1.8. Plan de Emergencias

El plan de emergencias es uno de los documentos mas importante, con que cuenta la empresa, pues en el están establecidos todas las posibles amenazas que se puedan presentar y como actuar frente a ellas, además se hace un análisis de la vulnerabilidad de cada una de las áreas frente a cada uno de los recursos, lo que nos permite conocer debilidades y fortalezas en las cuales seguir trabajando para que el nivel de riesgo sea tolerable.

Es así, como el fin ultimo en este, es establecer los mecanismos necesarios para identificar, evaluar y/o controlar los diferentes riesgos que pueden presentarse dentro de la empresa, para esto Greif invierte el recurso humano, logístico, material y financiero, para minimizar el impacto frente a una emergencia. Dentro de este recurso se encuentran los procedimientos administrativos, que se enfatizan en que hacer antes, durante y después de la emergencia.

Durante este año se hicieron varios cambios al interior del documento de tipo administrativo y estructurales, actualización que realizo Trabajo Social con el apoyo de un asesor de Suratep, del cual surgió un plan de mejora con el objetivo de ir enriqueciendo cada día mas el procedimiento y mitigando los riesgos.

Dentro de las mejoras realizadas podemos resaltar: la ubicación de 3 planos de evacuación de 1mx1.5cm en la planta, la instalación del sistema de detección de incendios que cuenta con un panel de control ubicado en la portería, el cual es monitoreado las 24 horas, sensores de humo y gas en todas las áreas de la planta y 8 puntos de activación manual de la alarma ubicados estratégicamente, y por ultimo se gestiono un gimnasio para las 10 personas que conforman la brigada de emergencias, con el objetivo de que no solo se le brinde capacitación continua que le permite responder ante las emergencias, sino que además se trabaje la parte de

entrenamiento físico que les permitirá en combinación con las capacitaciones actuar de manera eficiente y eficaz.

Precisamente, los resultados de la gestión de Trabajo Social y de la inversión de la compañía se vieron reflejados en el simulacro de emergencias que se realizó, donde se registró un tiempo record de 4 minutos desde la voz de alarma, organización, atención y evacuación de todo el personal hasta el punto de encuentro. Este ejercicio de simulación dejó ver claramente fortalezas y debilidades que se tienen ante la respuesta de una emergencia, de las cuales se creó un plan de acción para mejorar las debilidades y aumentar las fortalezas.

Como parte integral del plan de emergencia, Trabajo Social y/o brigadistas realiza la inspección de extintores con el fin de conocer cuáles son las condiciones en las que estos se encuentran, pues en el caso de una emergencia este es uno de los recursos físicos al que se tiene mayor acceso y deben estar en óptimas condiciones cuando sean requeridos.

Es importante resaltar que la empresa cuenta con 2 botiquín de primeros auxilios uno que se encuentra ubicado en portería y otro portátil que fue gestionado por trabajo social junto con una camilla millar, para mejorar la atención y transporte del lesionado; esta es otra de las áreas a las cuales se les hace seguimiento a través de las inspecciones y que permite conocer cuáles son los medicamentos de mayor uso, controlando y evaluando las condiciones de salud de los empleados.

#### **16.1.1.9. Modelo Cero Accidentes**

Este modelo se inició en el año 2006 con la asesoría de Suratep a los altos índices de accidentalidad en la planta y con el fin de disminuir y/o controlar los accidentes, así mismo mejorando la calidad de vida de los empleados.

El proceso se inicia con la interiorización del modelo para luego presentarlo ante todo el personal, seguidamente vendría la capacitación de los líderes en cero accidentes y la elaboración de los AROS (análisis de riesgos por oficio) en cada puesto de trabajo seleccionado como cargos críticos, después de realizar los AROS se establecen un plan de acción.

Durante todo el 2007 se trabajó en la realización de otros AROS, la capacitación de otro líder, a las recomendaciones realizadas para estandarizar los procedimientos de operación de las máquinas y equipos, con estos estandarizados se procura a la socialización y divulgación de los nuevos procedimientos.

#### **16.1.1.10. Trabajo en Altura**

Greif Colombia, cuenta con un programa de salud ocupacional, que tiene como meta el trabajar hacia conseguir cero lesiones, especialmente incapacitantes, soportado, entre otros en un sistema de permisos para la ejecución de los trabajos considerados de alto riesgo.

Los trabajos en altura que se realizan en la compañía, generalmente tienen que ver con trabajos de mantenimiento y ocasionalmente con el desarrollo de las actividades propias del proceso.

La ausencia de un procedimiento de seguridad para realizar esta tarea de alto riesgo podría generar en los trabajadores lesiones severas o mortales, por lo tanto este año se realizó un programa para trabajo en altura con su respectivo sistema de permisos donde el objetivo principal era garantizar y propiciar condiciones seguras para la realización de trabajos en alturas dentro de toda la compañía, disminuyendo los índices de accidentalidad, creando una cultura de auto cuidado

en el personal usuario de los Sistema de Permiso, mediante la optimización de este recurso y la implementación de un programa de valor agregado que garantice la conservación de la salud en el personal expuesto.

Este programa se socializo ante el personal y se desarrollaron una serie de actividades contempladas en el programa de trabajo en alturas (Ver Anexos F) arrojó buenos resultados los cuales se vieron reflejados en una auditoria realizada por SURATEP, que demostró la capacidad, herramientas y metodologías con que cuenta la empresa para este tipo de actividades.

## **16.2. Subprograma Higiene Industrial**

Este tiene como objetivo reconocer, evaluar y controlar los factores y agentes ambientales en el lugar de trabajo que puedan así generar enfermedades en los colaboradores, entre las actividades desarrolladas encontramos las siguientes:

### **16.2.1. Estudios ambientales**

En coordinación con SURATEP se realizaron mediciones de ruido, calor e iluminación con el fin de evaluar los factores ambientales que pueden ocasionar enfermedades en los trabajadores. El propósito de la medición periódica de los niveles de ruido ambiental en la empresa es cuantificar el nivel de riesgo ocupacional el que se encuentra en los trabajadores en forma regular y crear un registro confiable de los niveles de contaminación por ruido en la empresa.

Durante todo el año se trabajo en la implementación de las recomendaciones que surgieron de estos estudios; algunas de estas recomendaciones fueron las siguientes:

- ❖ Desarrollar un programa de mantenimiento preventivo y correctivo en luminarias y extractores.
- ❖ Cambiar los piñones de las prensas por material sintético.
- ❖ Hacer seguimiento al programa de vigilancia epidemiológico del ruido, entre otros.

Cabe resaltar que la empresa el primer correctivo que implementa es en el individuo, al cual de un manera pedagógica por medio de talleres lo concientiza de utilizar los implementos de trabajo para prevenir enfermedades profesionales u ocupaciones, en este caso se le sensibiliza para que utilice los protectores auditivos. No obstante se realizan correctivos en la fuente y en el medio hasta donde los trabajos de ingeniería los permiten.

#### 16.2.2. Programa de 5S

Se llama programa de 5S Se llama Programa de las 5S porque representan acciones que son principios expresados con cinco palabras japonesas que comienza por S. Cada palabra tiene un significado importante para la creación de un lugar digno y seguro donde trabajar. Estas cinco palabras son:

Clasificar. (Seiri)

Orden. (Seiton)

Limpieza. (Seiso)

Limpieza Estandarizada. (Seiketsu)

Disciplina. (Shitsuke)

Las cinco S japonesas son consideradas pilares para el establecimiento de programas tales como justo a tiempo y Buenas Practicas de Manufactura, que sirven para maximizar la eficiencia en las empresas, mantenimiento productivo, etc. Es un programa de sensibilización que busca concienciar al empleado para el mejoramiento de las condiciones locativas y productivas de la empresa.

Dentro de este programa Trabajo Social junto con el supervisor de ASECO mensualmente realizan las inspecciones de cinco S para verificar las condiciones de orden y limpieza de la empresa, con la información arrojada se elabora un plan de acción que es presentado a todos los empleados y que se envía una copia al supervisor de área con el compromiso de mejorar las condiciones subestandares.

Durante el 2007 se programaron doce inspecciones de cinco S lográndose el objetivo sin embargo es importante resaltar que se creo un formato o lista de verificación para el control diario de los equipos y las áreas de la planta en cuanto a orden y aseo que se empezó a desarrollar a partir del mes de octubre, dando buenos resultados pero que es necesario fortalecer.

Antes de empezar este programa de inspección diaria se realizó una jornada de aseo en toda la planta.

### **16.2.3. Condiciones Ambientales**

GREIF COLOMBIA es conciente de la importancia de tener un ambiente saludable, no solo para sus empleados, sino para la comunidad en general por lo tanto ha creado una política de gestión ambiental donde se compromete a manejar su negocio de una manera ética y socialmente responsable, este compromiso es consistente con la visión corporativa y es esencial para sostenibilidad exitosa del negocio.



Su objetivo en gestión ambiental es proporcionar productos y servicios que sean amigables con el medio ambiente a lo largo de su ciclo de vida y conducir su operación en todo el mundo de una manera responsable.

Para dar cumplimiento a esta política de gestión ambiental la empresa ha diseñado unos lineamientos que le permitan tomar medidas para disminuir el impacto en el medio ambiente a través de la reducción en las fuentes, reciclaje, rehúso y técnicas de tratamiento de los residuos.

Dentro de las actividades realizadas en la empresa que mas aportan al medio ambiente es el manejo de los residuos sólidos. Los residuos sólidos que surgen del proceso de fabricación de embases plásticos y metálicos son transportados hacia un área específica denominada la bodega de chatarra, donde son almacenados para luego ser recogidos por una empresa local dedicada al reciclaje.

La principal estrategia para obtener la reducción de residuos es la identificación, clasificación y separación en la fuente, para lo cual la empresa ha adaptado embases de cincuenta (55) galones y sesenta (60) litros para la recolección de estos residuos distribuidos estratégicamente en toda la planta de la siguiente manera:

- Tambores de color gris donde es depositado el material reciclable (cartón, papel y el plástico).
- Tambores de color verde; material no reciclable.

Los residuos especiales que se manejan en la empresa son de pinturas, aceite y disolventes usados, estos luego de ser recolectados y debidamente identificados son trasladados al área de residuos especiales donde luego son recogidos por una empresa que se dedica al tratamiento de estos.

#### **16.2.4. Manejo Integrado de Plagas**

Para el control de las plagas se ha contratado a una empresa de servicios que se encarga de realizar la fumigación trimestralmente con el fin de mitigar la aparición de plagas en las plantas que puedan colocar en peligro la vida de los empleados.

Vale la pena resaltar que el hecho de que se produzcan embases para la industria alimenticia implica un procedimiento especial al momento de realizar la fumigación porque podrían verse afectados los clientes y los consumidores de Greif.

Otra de las actividades que se realizan son las inspecciones continuas con el fin de monitorear la posible aparición de plagas, además como valor agregado podemos hacer seguimiento con la colaboración de este proveedor al manejo de los alimentos que suministra el casino.

#### **16.2.5. Programa de Vigilancia Epidemiológica**

En el transcurso del año se desarrollaron campañas de prevención de riesgo visual, ruido, ergonómico y psicosocial mediante la realización de visiometrias, audiometrías, estudio de puestos de trabajo y suministros de elementos ergonómicos al igual que talleres, videos y capacitaciones sobre hábitos de vida saludable.

Greif, consciente de su responsabilidad en la prevención de riesgos ocupacionales implemento el programa de vigilancia epidemiológica para conservación auditiva el cual esta fundamentado en un sistema de gestión que permite controlar el factor de riesgo producido por el ruido, identificar los trabajadores expuestos y tomar medidas de promoción para la conservación auditiva y prevención de enfermedades profesionales.

Durante el 2007 se trabajo en la implementación del programa de vigilancia epidemiológica para la conservación auditiva, se analizaron las historias clínicas, se termino el diseño del documento guía y se realizo un consolidado de las audiometrías realizadas a los trabajadores durante el periodo de trabajo en la compañía.

Además, se desarrollo el cronograma de actividades, que resultado de la elaboración del programa de vigilancia epidemiológica, acompañado del seguimiento y monitoreo de 3 empleados que presentaron unas pequeñas alteraciones en los resultados de los exámenes ocupacionales realizados en el primer semestre del 2007.

#### **16.2.6. Primeros Auxilios**

En primeros auxilios la empresa cuenta con un personal calificado para la prestación inmediata de estos, la brigada de primeros auxilios que esta conformada por 4 empleados pero que es reforzada por el resto de la brigada. Este año se coordinó a través de la ARP Suratep una capacitación teórico - practica en primero auxilios de 6 horas para los brigadistas, con el fin de actualizarlos y tener claros los procedimientos ante una situación de emergencia, acorde con las necesidades de la empresa y que se pueda tener la cobertura del 100% de las áreas.

#### **16.2.7. Inmunizaciones**

Cada año la empresa asume dentro de la programación de la Semana de Salud Ocupacional, no solo realizar capacitaciones de hábitos de vida saludable y realizar los exámenes ocupacionales sino también realizar jornadas de vacunación

en la que no puede faltar la vacuna para la influenza, acompañada de otro plan de vacunación teniendo en cuenta la epidemia del momento (fiebre amarilla, tétano, entre otras).

#### **16.2.8. Capacitaciones**

Durante todo el año se realizaron capacitaciones sobre riesgo psicosocial, ergonomía, trabajo en alturas, uso de epp, manejo de herramientas, riesgos químicos, entre otras para todo el personal de la planta.

Todas las anteriores se programaron en un cronograma de capacitación externa e interna; las externas se realizaron a través del plan de formación de la ARP Suratep, y las internas se realizan con el apoyo de trabajo social, el jefe de HSEQ, los brigadistas y profesionales de las ARP Colmena y de las EPS.

Trabajo Social, se encarga de elaborar los cronogramas, gestionar las capacitaciones y hacerle seguimiento mensual.

## 17. PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL

GREIF COLOMBIA S.A. Como industria que se preocupa por mejorar estándares de calidad y producción, promueve internamente, desde su programa de Bienestar Sociolaboral actividades encaminadas a mejorar el bienestar del empleado y su familia. Por ello durante todo el año a través de Trabajo Social se organizan capacitaciones, conferencias, jornadas de salud e integraciones que propician el acercamiento entre Familia-Empleado-Empresa, de esta forma se genera sentido de pertenencia hacia la empresa y se alcanza las metas y objetivos propuestos.

El primer proyecto, en el cual intervino Trabajo Social, desde el área de bienestar laboral fue –Greif Nuestro Reto- que fue un proyecto que se llevo a cabo en la empresa con el objetivo de que los empleados interiorizaran y se apropiaran de la misión, visión, política de calidad, método Greif y valores de la compañía a través de una relación simbólica con una actividad de alto riesgo llamada rafting, donde el objetivo es descender por un río en un bote inflable.

Así, se relacionan cada uno de los elementos para realizar rafting, por ejemplo la barca representa la compañía, el casco la política de calidad, el remo el método Greif, la visión la meta, el agua el mercado y el rafting es la misión. Este proyecto se implemento durante todo el 2006 en Bogota y Cartagena, empezó con la publicación de los conceptos, se realizo un plegable con las ilustraciones e información necesaria, se realizaron concursos internos, y se proyectó el video “Jamaica Bajo Cero” con el fin de que los empleados entendieran el mensaje del video, como la importancia de trabajar en equipo, la perseverancia, tenacidad y sentido de pertenencia entre otros.

Luego de toda esta etapa de sensibilización y aprendizaje se realizo, la actividad del reto en Santa Marta, la actividad no se desarrollo como estaba programada, ya que rafting como tal no se hizo, sin embargo se pudo descender a lo largo del río en unos neumáticos, donde se vieron reflejados el trabajo en equipo, a pesar de no estar todos en un neumático, sino ir de manera individual, pero el trabajo en equipo se noto al momento de estar pendiente de los otros compañeros, de tratar de descender juntos, se vieron reflejados valores como la solidaridad, responsabilidad, compromiso, perseverancia, paciencia entre otros, además sirvió para la integración y acercamiento entre todos.

Cabe resaltar, que uno de los elementos mas importantes del desarrollo de esta actividad, fue la participación activa de los empleados, identificándose con cada uno de los elementos organizacionales y contribuyendo a la identidad de la organización.

### **17.1. PROCESOS DE INDUCCION Y ENTRENAMIENTO**

“El ser humano necesita recibir instrucción sencilla e inteligente sobre lo que se espera que haga, como lo puede hacer y que constituye un trabajo bien hecho”

Lawrence Appley.

El proceso de inducción se hizo a través de cuatro etapas básicamente, desarrolladas así:

En la primera etapa se realizo una inducción general del proceso productivo y la políticas organizacionales de la empresa, en ella se habla de la misión, visión, organigrama, política de Salud Ocupacional, Seguridad, medio ambiente, alcohol y drogas, programas de desarrollo y promoción personal, reglamento interno, plan de emergencias, funcionamiento del transporte y de la alimentación.

En la segunda etapa se hizo una explicación específica de los riesgos a los que estas expuestos, elementos de protección personal que deberá utilizar y estándares de calidad, seguridad y productividad.

La tercera etapa esta acompañada por un recorrido por toda la planta y el entrenamiento específico en el puesto de trabajo por el supervisor del área. Y por ultimo se realizo una evaluación con el fin de identificar que aspectos no quedaron claros y reforzarlos.

Cabe resaltar, que es fundamental que se le de a este proceso un enfoque integral e interdisciplinario y que se desarrolle en un ambiente de excelente comunicación y participación, para que se puedan cumplir con los objetivos, de allí la importancia que tiene que sea el Trabajador Social quien lidere, realice y monitoree los procesos de inducción.

El proceso de Entrenamiento es un método sistemático y practico que permite orientar al empleado sobre como hacer su trabajo correctamente, con seguridad y eficiencia desde la primera vez. La empresa tiene como fin que todo el personal que labore en puestos críticos, desarrolle las habilidades y destrezas que le permitan desarrollar su trabajo con estándares de calidad, productividad y sobre todo con seguridad.

Justamente para verificar que se programen los entrenamientos adecuados el cronograma se realizo con base en las evaluaciones de desempeño que realiza trabajo social junto con el supervisor y el empleado a fin de año, las planillas de calificación requerida, y los resultados de la evaluación del programa de entrenamiento, con toda esta información recopilada trabajo social realiza el programa y cronograma de entrenamiento para el próximo año dejando ver claramente, que lo mas importante para las empresas debe ser crear, mantener y

desarrollar la cualificación del recurso humano, con habilidad y motivación para que estos puedan cumplir con los objetivos organizacionales.

Los entrenamientos pueden ser de dos clases: internos y externos. Los internos se realizan con personal calificado de la empresa en cuanto al uso y manejo de equipos, herramientas, procesos entre otros; los entrenamientos consta de una parte teórica y otra práctica, a las cuales les hace seguimiento trabajo social, con el fin de que el proceso de enseñanza aprendizaje se desarrolle de la mejor forma, posibilitar un entorno de comunicación amplio y participativo y se cumpla a cabalidad con las etapas o fases de la actividad, como son la indagación (preguntas), la demostración, el ensayo, el seguimiento, participación (autoaprendizaje) y la evaluación teórico práctica para concluir si es necesario un refuerzo o si el empleado está autorizado para desarrollar la actividad.

En cuanto a los entrenamientos externos, se gestionan a través de entidades educativas, ya sean públicas o privadas, algunas de las instituciones donde se realizaron este año fueron: el SENA, ICTEC, Seminarios Andinos, Gestión Integral, Fundación universitaria Luís Amigo, entre otros. Para monitorear los entrenamientos Trabajo Social realizó una matriz que le permitiera calcular el cumplimiento de la programación y de los objetivos propuestos.

En el 2007 el cumplimiento del programa de entrenamiento fue del 75%, las razones podrían ser múltiples, sin embargo las más relevantes son el desinterés de los mandos medios para la realización de los entrenamientos, ya sean por razones de superproducción y/o de tiempo. El poco compromiso, seguimiento, y autorización de la gerencia para abrir espacios de tiempo en que el empleado pueda recibir el entrenamiento de manera adecuada.



Por lo cual podemos concluir, que es necesario afianzar y entender la importancia de que el personal se entrene, no obstante considero que fue apropiado los inconvenientes que la empresa tuvo en cuanto calidad y producción en el ultimo mes, para que los mandos medios y la gerencia se percataran de que es vital, que sus colaboradores tengan el dominio en todas las maquinas y los procesos, y mantener un personal en stock que pueda desempeñar varias funciones, pues de esto dependen directamente el buen funcionamiento de la organización y el alcance de los logros propuestos.

## **17.2. Espacios de Comunicación Organizacional**

Fomentar espacios comunicativos de expresión de las personas en el ámbito empresarial es muy importante, pues a través de la interacción, la comunicación, el Trabajador Social realizo lecturas de la realidad, estableciendo el dialogo, la concertación como factor fundamental para resolver los problemas, inquietudes y lo primordial compartir información, mejorar hábitos de vida, sensibilizar a los colaboradores, despertar inquietudes y educar.

Por lo cual desde trabajo social se explotan los medios de comunicación interna que tiene Greif, como son:

### **17.2.1. Carteleras**

Encontramos varias carteleras ubicadas estratégicamente en las áreas de metálicos, pintura, plásticos, mantenimiento y administración, sin embargo la cartelera principal se encuentra ubicada al lado de Trabajo Social, la cual llamamos NotiGreif, donde se coloca información sobre accidentalidad, comunicados, programas de incentivos, resultados de inspecciones, el empleado del mes y los cumpleaños. Con el objetivo de fortalecer el trabajo en equipo, los

valores, el autocuidado, se publican frases, reflexiones, temas de salud y comportamientos seguros en el hogar, espacios públicos, el trabajo entre otros. Así, la información que se publica es de interés de todo el personal.

Otro aspecto importante que hay que destacar, es que algunos empleados sugieren temas y traen reflexiones que quieren compartir con sus compañeros, lo que demuestra el interés por leer, aprender y enseñar en este espacio.

### **17.2.2. Boletín:**

Con el objetivo de informar a los empleados sobre los principales acontecimientos que suceden en Greif Colombia S.A, trimestralmente se elabora un boletín compartido con información de las plantas de Bogota y Cartagena, el cual se llama NotiGreif, en el que se presenta varias secciones: Editorial, escrito por el gerente general, notas de Calidad, Salud Ocupacional, Bienestar Laboral y cumpleaños.

Además, se envían notas de las actividades mas importantes que se hallan realizados para publicar en una revista que se publica para toda América Latina, que se llama InfoGreif, donde los empleados pueden ver sus aportes, ideas y fotografías que circulan por varios países, siendo fuente de motivación para trabajar y contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales.

### **17.2.3. Reuniones**

Estas son estrategias de comunicación oral que se realizan diariamente en la empresa. Durante el 2007 debido a la necesidad de tener un contacto con todo el grupo de empleados, donde se reforzara y ampliara los conocimientos y practicas diarias desarrolladas por los operarios, se creo un espacio de participación directa de Trabajo Social, a través de las reuniones diarias de 5 minutos, donde se comparten temas de seguridad, salud autocuidado, crecimiento personal, dirigidos

por el Trabajador Social, antes del empleado empezar su jornada laboral, además se escuchan inquietudes y sugerencias, se habla de cómo fue la jornada de trabajo anterior, y de la producción del día información que es transmitida por el supervisor.

Asimismo, se llevan a cabo la reunión del comité de producción integrado por los supervisores de área, la gerencia y la jefe de HSEQ, en la cual se hace la programación de producción y despacho, analizar los problemas que se presentan en la planta.

Mensualmente, se hacen reuniones con todo el personal para informar cual ha sido la gestión realizada durante el mes anterior, en cuanto a calidad (reclamos, reproceso, desperdicios), seguridad, indicadores con el fin de mejorar los procesos, quedando evidenciada la contribución del área de Trabajo Social, que nos permite como profesional crecer, aumentar nuestras responsabilidades y emprender nuevos retos.

De igual forma se hacen las reuniones del Comité Paritario de Salud Ocupacional, donde se hacen seguimiento a los resultados de las inspecciones de seguridad, cinco S, y los actos y condiciones inseguras. Y trimestralmente se hace una reunión que se ha denominado el cierre de la ola, donde se presentan las mejoras realizadas.

### **17.3. Semana de HSEQ**

La semana de Higiene, seguridad, medio ambiente y calidad (HSEQ) se realiza anualmente en la empresa en el mes de octubre. Actividad que gestiona, coordina y ejecuta Trabajo Social con el apoyo de ASAP-ASECO, ARP Suratep, las EPS Coomeva, Salud Total y Pensiones Porvenir.

Dentro de las actividades realizadas estuvieron capacitaciones en inspecciones de seguridad, manejo de relaciones interpersonales y comunicación, prevención cáncer de próstatas, riesgos cardiovasculares y brigadistas ante las emergencias, jornada de salud que incluyo control de peso y talla, toma de presión, exámenes ocupacionales y vacunación contra la influenza, todas encaminadas a preservar la salud física y mental de los empleados y por ende a la búsqueda de una mejora en la calidad de vida del recurso humano que integra la empresa.

Todas las actividades tuvieron gran aceptación y participación de los empleados, sin embargo hubo una que les llego mucho y que al principio pensamos no se iba poder realizar por el costo económico y productivo que implicaba, la capacitación se llamo materialización del riesgo, gestionada y monitoreada por Trabajo Social y realizada por un profesional de la firma ideas creativas una empresa de Medellín, que se contrato precisamente por manejar una metodología lúdica vivencial, que ayudo a que los empleados a través de dinámicas como la telaraña de seguridad, dinámica de las golosinas, dinámica causalidad accidentes de trabajo, interiorizaran y comprendieran de una manera didáctica la importancia de tener una cultura de auto cuidado y prevenir los accidentes.

Al momento de realizar los ejercicios se evidencio la participación activa de los empleados, la solidaridad, integración, y la disposición para colaborar, además los empleados salieron contentos y con una actitud positiva ante el trabajo y prevenida ante los accidente.

Otras de las actividades realizadas fueron los concursos dentro de los cuales encontramos el empleado más seguro, que consiste básicamente en premiar el empleado que durante el mes utilice correctamente sus epp y halla trabajado de manera segura; diseño del puesto de trabajo mas seguro y/o oportunidad de

mejora, que consiste en que los empleados presenten ideas que puedan hacer mas fácil y seguro, su puesto y el de los compañeros, se presentaron 5 propuestas, como muestra de la gran participación del personal, frente a acciones que puedan mejorar su área de trabajo.

Otro concurso fue el mejor mural: dos semanas antes de la semana de HSE se abren las inscripciones para el concurso de pintura en murales, este año se inscribieron 7 equipos de los cuales se premia el primer y segundo lugar, los dibujos fueron realizados por los empleados en su tiempo libre.

De igual forma, se premio la mejor área en 5 "S", que consistía en premiar el área mas aseada, limpia y ordenada, el premio se le otorgo a mantenimiento.

El concurso de seguridad este año, fue "QUIEN QUIERE TRABAJAR SEGURO" en el que asistieron como invitados representantes de Asap-Aseco y Suratep, se contó con la participación de todos los empleados y hubo varios ganadores los cuales se premiaron con bonos.

Para finalizar la semana de HSE se presentaron muestra artísticas preparadas por varios grupos dentro de ellos estaban: los del área de administración, quienes realizaron un baile folclórico y compusieron una canción alusiva a la empresa; un grupo vallenato interpreto una canción dedicada a la seguridad, y un grupo de gaita, quienes a lo largo de sus presentaciones no solo distraen e integran a sus compañeros, si no que además los invitan a trabajar de manera segura y con calidad.



#### 17.4. Intervención en las Familias

Durante este año Trabajo Social realizo, una actividad histórica en Greif, que fue la celebración del día de la familia donde el objetivo era promover la integración familia-empresa mediante la realización de talleres y otras actividades lúdicas que apunten al desarrollo humano con el fin de orientar el manejo adecuado de los procesos que se presentan en el núcleo familiar de nuestros empleados.

Esta actividad se llevo acabo en las instalaciones de la empresa, donde se pudo contar con la participación activa de las esposas de los empleados, y los hijos entre 4 y 12 años, a las esposas y esposos se les presentaron dos capacitaciones, la primera fue sobre Seguridad en Casa realizada por trabajo social y la segunda sobre Violencia intrafamiliar, acompañadas de dinámicas y concursos que motivaron a que las señoras intervinieran con aportes y preguntas desde su vida cotidiana.

Mientras las señoras estaban en los talleres, los niños estaban en otro escenario, conociendo las instalaciones de la empresa y los puestos de trabajo de sus papas, luego de haber cumplido con el recorrido se les presento una capacitación con títeres sobre seguridad, y se realizo un concurso de dibujo infantil alusivos a la seguridad y el medio ambiente, donde dejaron escritos mensajes de auto cuidado a sus padres.

Después de haberse llevado a cabo estas actividades por separados, se unió a toda la familia, padres, madres e hijos, en un solo lugar donde se realizarían muestras artísticas por los pequeños: como fue un desfile de modelaje de Elementos de Protección Personal, chistes, cuentos, baile y canto, los cuales se premiaron al finalizar el evento. Además de las presentaciones infantiles, los grupos de talentos que tiene la empresa también hicieron su presentación para las

señoras. Este espacio sirvió de integración entre empresa-familia, entre las parejas, y permitió mostrar las habilidades y destrezas de los hijos de los empleados, reportando ganancias para ambas partes ya que se logro afianzar el nivel de pertenencia para con la organización.

#### **17.4.1. Desarrollo Productivo**

La empresa durante mucho años ha apoyado proyectos de desarrollo humano, con el propósito de de brindar herramientas pedagógicas y practicas que le sirvan en el ámbito laboral, social y familiar, precisamente este año se capacito a las esposas en artes u oficios, como Culinaria con el objetivo no solo de cumplir con las metas propuestas a nivel de Bienestar Laboral sino también de tener empleados satisfechos, integrales y capaces de proyectarse a si mismos, a sus familias y por supuesto a la empresa. El curso fue gestionado con la caja de compensación COMFENALCO, para 10 esposas con una duración total de dos meses y medio, en el que las señoras aprenderán a realizar diferentes tipos de platos pues la especialidad es cocina variada.

El curso se desarrollo con unos resultados satisfactorios, cumpliéndose con el objetivo que era mejorar las condiciones socio-económicas y calidad de vida de las familias a través de capacitaciones en artes y oficios.

Otra de las actividades realizadas con los hijos de los empleados, fue un concurso de tarjetas navideñas, donde los niños dibujaron imagenes alusivas a la navidad.

### **17.5. Asesorías Individuales**

Teniendo en cuenta que la dinámica familiar es uno de los procesos que influyen directamente en el comportamiento y rendimiento laboral de los empleados, es primordial que desde trabajo social se pueda tener acceso al ámbito familiar, con el fin de identificar y atender las necesidades de los trabajadores tales como investigación de asuntos familiares, económicos, de salud y bienestar, para poder brindar orientación profesional que les permita manejar y canalizar de forma adecuada los conflictos.

Con relación a las asesorías familiares este año desde Trabajo Social se realizó un trabajo integral con las familias de los empleados en general, donde se logró poder reconciliar a las parejas, trabajar las descargas emocionales en contra de los hijos y esposas generadas por el stress y la tensión de manera asertiva y satisfactoria.

Además, el apoyo y acompañamiento emocional, para los empleados que tenían alguna calamidad doméstica.

### **17.6. Programa de Reconocimiento**

La empresa desde el área de Trabajo Social, maneja un programa de reconocimiento con base en aspectos como la seguridad, calidad y desempeño a los cuales se les hace seguimiento diario; semanalmente el supervisor de Aseco publica una matriz con la puntuación de cada uno de los empleados y que esta se traduce en un bono que la empresa le entrega a fin de año.



### 17.6.1. Empleado del Mes

Con el objetivo de motivar, incentivar y hacer un reconocimiento publico, Trabajo Social mes a mes escoge un empleado que se halla destacado por cumplir con las normas establecidas, su buen desempeño y el uso de Epp, publicando su fotografía en cartelera y en el boletín.

### 17.6.2. Programas de Incentivos

Se realizaron varios programas de incentivos que a continuación se relacionan:

#### **Programa de motivación para el reporte de actos y condiciones inseguras, fugas y daños en maquinaria**

##### ✦ **Objetivos**

- Aumentar la participación y el compromiso del personal en los programas de seguridad y ahorro de la compañía, a través de incentivos que les generen no sólo un ambiente seguro de trabajo sino un bienestar personal.
- Reducir a "cero" los accidentes por actos y condiciones inseguras.
- Involucrar a todo el personal en los programas desarrollados por la compañía.

##### ✦ **Justificación**

Siguiendo nuestra política de Salud Ocupacional y el precepto "La seguridad es compromiso de todos", se ha elaborado un plan de incentivos para garantizar la participación de todos nuestros colaboradores.



El plan de incentivos permite no sólo generar ambientes seguros de trabajo, sino generar un beneficio adicional al trabajador, que sienta que su esfuerzo, aporte y participación es reconocido, y no que pase inadvertida.

### ⚡ **Plan de Incentivos**

El Plan de Incentivos consiste básicamente en el intercambio de 100 puntos por un mercado.

### ⚡ **Mecánica del Plan de Incentivos:**

El operario que reporte:

- Fugas
- Daños en maquinaria
- Actos y condiciones inseguras de trabajo

Recibirá un "cheque" con valor de:

- 15 puntos por fugas y daños en maquinaria
- 20 puntos por Actos y condiciones inseguras de trabajo

Para la ejecución del cambio es necesario la evaluación del comité de asignación, en donde se evaluará la veracidad y condiciones del reporte, por tal motivo el "cheque" será entregado al día siguiente de la recepción del mismo.

### ⚡ **Publicidad – Difusión**

Se ubicarán afiches – carteles con la siguiente leyenda:

“PARA TRABAJAR CON SEGURIDAD REPORTA ACTOS Y CONDICIONES INSEGURAS, FUGAS Y DAÑOS EN MAQUINARIA... ADEMÁS RECIBIR PUNTOS INTERCAMBIABLES PARA COMPARTIR CON TU FAMILIA!!!”

Se hará una semana antes de arrancar con el Plan de Incentivos para generar expectativas y mayor participación.

Este programa ha causado mucho impacto en los empleados los cuales están más atentos a reportar todas las condiciones de mejoras, ya sea en su puesto de trabajo o en el de los compañeros, además los primeros ganadores están muy contentos con el premio.

## **PROGRAMA DE INCENTIVOS PARA INTERIORIZACIÓN POLÍTICA DE SALUD OCUPACIONAL**

### **✦ Objetivos**

Dar a conocer a todo el personal, incluido el personal de administración, la Política de Salud Ocupacional Corporativa de la empresa que fue realizada este año de la compañía.

### **✦ Específicos**

- Involucrar al personal con los objetivos de la Política de Salud Ocupacional de la Compañía.
- Interiorizar en todo el personal los objetivos propuestos en la Política de Salud Ocupacional

### **✦ Justificación**

Greif Colombia S.A. es una compañía preocupada por la seguridad de todos sus colaboradores, es por ello que se ideó el programa de incentivos para interiorizar esta política en todos y cada uno de ellos.

#### ✚ **Plan de Incentivos**

El Plan de Incentivos está basado en la fusión de una carrera de observación y un rompecabezas, (rally) teniendo como eje la Política de Salud Ocupacional.

#### ✚ **Mecánica del Plan de Incentivos:**

1. El primer paso para iniciar con el programa es la difusión de la Política de Salud Ocupacional, esto se hará por dos semanas a través de lecturas y publicación en cartelera de la misma.
2. Se armarán equipos por área, ej: metálicos, plásticos, despachos, etc.
3. Dos días en la semana se pondrán en cada área, pistas y/o dibujos que sirvan para armar la Política de Salud Ocupacional.
4. Cuando se tengan todas las piezas del "rompecabezas" se llama a cada equipo a armarlo, esto, según la Política de Salud Ocupacional.
5. El equipo ganador será aquel que logre poner sentido y orden a todas las pistas en el menor tiempo posible.

El premio para el equipo ganador será un Desayuno, el cual permitirá la integración de los colaboradores.

## PROGRAMA DE INCENTIVOS PARA INTERIORIZACIÓN MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

### ✦ Objetivos

Crear sentido de pertenencia en todo el personal de la compañía.

- Incorporar, a todo el personal, con la misión y visión de la compañía
- Lograr el compromiso, de todo el personal, con el estilo Greif (GREIF WAY)

### ✦ Justificación

Greif Colombia S.A. ha querido incluir a todo su personal en la creación de la misión, visión y valores que deben tener y seguir las personas que pertenezcan a la compañía; adicionalmente, ha tratado de difundirlos a través de un rompe-tráfico, sin embargo, esta inversión no se aprovechará totalmente si no se hace una "evaluación" de ello.

Lo que se ha detectado indiferencia ante el cartel, muchos no saben lo que dice el cartel, otros tampoco notan que se cambia semanalmente, en otras palabras, el rompe-tráfico, es tan sólo un adorno.

Es por ello que se ideó la manera de motivarlos a participar en el conocimiento de la compañía.

### ✦ Plan de Incentivos

Este Plan de Incentivos es sencillo:



1. Se hará la publicidad del programa con carteles que inviten a participar de él.
2. Se realizarán las inscripciones del personal que esté interesado en participar
3. Se hará, en el puesto de trabajo, a cada persona inscrita una pregunta relacionada con la leyenda de la semana. (misión, visión, valores)
4. La persona que tenga mayor número de respuestas correctas, ganará un bono.

Estos son los programas de incentivos que se han desarrollado y se piensan seguir realizando para motivar al personal a participar de todas las actividades.

#### **17. 7. Recreación y Deporte**

Con el objetivo de contribuir al bienestar físico, social y mental del trabajador en su ambiente laboral anualmente se organizan campeonatos deportivos, en el que se busca la participación activa de los empleados, durante el 2007 en febrero se culminó el campeonato de Rana escogiendo a los tres mejores equipos; trabajo social no solo organiza junto con el supervisor de plásticos el campeonato si no que también participa.

En el segundo semestre del año se realizó un sondeo para conocer cual era el deporte que querían que se jugara, teniendo en cuenta que en la medida de las posibilidades se quiere que no halla roce ni fricción, para evitar lesiones en los empleados, los resultados de este sondeo arrojaron que el 75% de los encuestados estaban interesados en jugar voleibol, por lo tanto cumpliendo con las expectativas del personal se desarrollo el II Campeonato Interno de Voleibol 2007, donde se contó con la participación de 6 equipos, es decir el 73% de la población se integro a través del desarrollo de los partidos, los empleados que no

jugaron de igual forma se divirtieron e integraron por que hacían parte del publico que eran los encargados de animar los partidos.

Después de disputar 36 partidos, por fin llego la final donde el equipo ganador fueron los Favoritos, el subcampeón Los Bravos y en el tercer puesto los Nerths, la premiación estuvo llena de mucha alegría y entusiasmos dentro de cada uno de los partidos se mostraron procesos sociales como la cooperación, la asimilación, la adaptación e incluso el conflicto, sin embargo se acrecentaron los lazos de amistad, se desarrollaron habilidades, se descubrieron talentos entre otras cosas.

### **17.8. Fechas Especiales**


Las fechas especiales en Greif no pasan desapercibidas, siempre se tienen en cuenta con el fin de hacer un reconocimiento a los empleados, por lo tanto los cumpleaños de la parte administrativa son festejados con aportes que ellos mismos hacen, y al finalizar el mes compartir una torta, hacer un brindis y tener un presente con los compañeros. En cuanto a los empleados de la parte operativa se les hace llegar una tarjeta y se le canta entre todos los compañeros las felicitaciones luego de haber terminado la reunión de los 5 minutos, lo que hace que los empleados estén más unidos, y pendientes de sus compañeros afianzando los lazos de compañerismo.

Para las otras fechas como Amor y amistad, día de las madres, día del padre, día del trabajador, día de la secretaria, se comparten mensajes con ellos, una torta y para la parte administrativa se realiza una cena fuera de las instalaciones de la empresa.

### 17.9. Proyección Social

Como parte de su responsabilidad social, Greif Colombia hace unos aportes a la Fundación Mamonal que son distribuidos a través del Fondo Unidos, a los barrios, escuelas y fundaciones aledañas mas necesitadas.

Los empleados de la empresa también hacen donaciones mensuales que se les descuenta directamente de nomina para hacerlos llegar al rubro del fondo unido.

  
UNIVERSIDAD DE CARTAGENA  
BIBLIOTECA FERNANDEZ DE NAVARRE  
Centro de Información y Documentación



## 18. PROCESOS SOCIALES GENERADOS

Haciendo un análisis de los programas y acciones sociales desarrolladas durante el 2007, encontramos que en cada una de ellas se dieron procesos sociales que contribuyeron al buen funcionamiento del programa generando mayor impacto en los participantes.

Algunos de estos procesos fueron:

- La Competencia, teniendo en cuenta que esta es fundamental para la generación de cambios y por el mismo Hecho de estar compitiendo hace que el grupo sea más dinámico, trayendo consigo mayor participación y generando sentido de pertenencia frente a los elementos que conforman la empresa. Este elemento estuvo de manera sana en todos los concursos desarrollados.
- La Cooperación: este proceso es diferente tanto en su forma como en sus fines de la competencia, aquí se demostró el interés por el compañero, la ayuda mutua, reconociendo que todos pueden ser compañeros y que independientemente del área donde se encuentre o actividad que se realice, se puede ser solidario, aunque no se persigan los mismos objetivos.
- Conflictos: Las relaciones cara a cara activan procesos intelectuales y emocionales que al no saberse manejar se convierte en conflicto, este se da por las diferencias entre dos o mas personas, por una imposición dominante o porque los intereses son opuestos, esta clase de conflicto se vio reflejada al momento de competir con otro grupo u otro compañero, pero además es muy común que los operarios se molesten cuando un compañero le hace alguna sugerencia.

Los conflictos también se presentaron al interior de las familias, y con la orientación del profesional de trabajo social se resolvieron satisfactoriamente.

- Acomodación: adaptarse a los procesos, normas y costumbre no es fácil, mas cuando se tienen algunos imaginarios preestablecidos, que hay que desaprender para acomodarse al medio y a las condiciones, este proceso social es uno de los mas importantes en estos momentos en la empresa pues el objetivo es crear una cultura de seguridad donde esta sea concebida como valor de vida.

La participación como proceso social es un elemento para el desarrollo de la empresa y para la convivencia grupal; pues por medio de ella se generan procesos autogestionarios y de desarrollo. Así existen múltiples formas de participar mediante la expresión de opiniones, ideas, compartir experiencias y expectativas, presentar problemas a través de nuevas necesidades y ser capaces de dar sus posibles soluciones.



## 19. ANÁLISIS DE LA EXPERIENCIA

Dentro de los múltiples roles desempeñados por el Trabajador Social, se encuentra como un reto el ámbito empresarial, ya que durante mucho tiempo este espacio ha sido abarcado por otros profesionales; sin embargo no es lo mismo la intervención de otros, muy a pesar de que la profesión, se nutre de varias disciplinas, pues desde Trabajo Social, se puede hacer una lectura mas critica de la realidad del individuo, sin desconocer el contexto donde se desenvuelve y sus interacciones.

Trabajo Social, en el caso particular de Greif Colombia, fue el motor de las actividades y programas que en ella se desarrollaron, pues desde su accionar contribuyó a dinamizar los procesos a través del gerenciamiento social de los mismos, abordándolos de forma integral, dándole un enfoque de doble vía, en el plano de la acción y en el del conocimiento.

En el primer caso, o sea la acción, implico un conjunto de prácticas, técnicas, competencias y acciones en el marco de las intervenciones sociales en la empresa que, con el ejercicio reflexivo y crítico de las mismas, permitió generar aprendizajes organizacionales. Mientras que a su vez, a nivel del conocimiento recupero las contribuciones de la práctica misma, a la profesión y el reconocimiento interdisciplinario de la misma.

Por todo lo anterior, se puede concluir que:

- El accionar de Trabajo Social en el área empresarial no es un activismo, sino que todo ese engranaje de acciones sociales que se gestionaron, lideraron, coordinaron, basados en criterios de equidad, eficacia, eficiencia y sostenibilidad, permitieron orientar la toma de decisiones, las acciones a

seguir, el seguimiento y evaluación de los resultados alcanzado; apuntándole al desarrollo humano integral de los empleados y al mejoramiento de las condiciones físicas y ambientales del centro de trabajo.

- La empresa, la familia y específicamente el ser humano deben ser entendidos como entes interrelacionados e interdependientes, en los cuales la disfuncionalidad de uno de ellos influye en la disfuncionalidad o inestabilidad de los otros; por lo tanto la intervención del Trabajador(a) Social, en esta área va dirigida a buscar una coordinación, equilibrio e integración de cada una de las acciones, para que esta triología funcionen de manera adecuada, posibilitando el aumento de la calidad de vida de los empleados, el clima laboral y por ende el desarrollo productivo.
- La gerencia debe asumir su responsabilidad en buscar y poner en practica las medidas necesarias que contribuyen a mantener y mejorar los niveles de eficiencia en las operaciones de la empresa y brindar a sus trabajadores un medio laboral seguro.
- La comunicación es un proceso vital para el alcance de los objetivos corporativos, partiendo de que posibilita el desarrollo de la empresa, ya que actúa como pilar que fundamenta las relaciones de los individuos; no solo desde el ámbito empresarial sino también desde el punto de vista familiar, el cual ejerce gran influencia en los trabajadores.
- Las interacciones que establecen los empleados en su día a día laboral, son esenciales para analizar, interpretar y comprender su comportamiento, permitiendo de esta manera dar respuesta a las posibles situaciones o problemas que puedan surgir.

/



- Las figuras gerenciales deben estar enfocadas hacia la construcción de capacidades humanas, que permitan el empoderamiento de los empleados a través del sentido de pertenencia y el compromiso de los mismos con la empresa.
- Que dentro del proceso de intervención, se presentaron procesos sociales, como la competencia, el conflicto, la asimilación y el aprendizaje, que permitieron la generación de cambios comportamentales y organizacionales.
- Que el Trabajador Social, desempeña muchos roles dentro de ámbito empresarial, que a continuación se abordaran detalladamente.

## **20. 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.

Es, así como podemos desmontar los imaginarios que se tienen del trabajador social, al poder mostrar cuales fueron los roles asumidos en el ámbito empresarial.

- ❖ Planificador: A partir de la organización de propuestas que garanticen la satisfacción de las necesidades.
- ❖ Promotor: a través de la creación e implementación de actividades que promuevan el bienestar social y laboral.
- ❖ Gestor: Canaliza los recursos físicos, económicos, humanos con las entidades promotoras y prestadoras de los servicios que demandan los

empleados para el desarrollo y puesta en marcha de las acciones sociales programadas en materia de salud ocupacional y bienestar laboral.

- ❖ **Asesor y/o Orientador:** el trabajador social orienta a los empleados en la consecución de los objetivos laborales, en las actividades realizadas, en la dinámica familiar y las relaciones del individuo consigo mismo y con el entorno. Además el Trabajador Social se convierte en ocasiones en asesor de los programas e ideas de la gerencia para la realización de actividades enfocadas al desarrollo y cualificación del recurso humano.
- ❖ **Articulador:** Cuando se propone trabajar de manera sistemática en busca de cumplir con los objetivos trazados se necesita manejar adecuadamente, el tiempo, espacio, personal, para el desarrollo de las actividades obteniendo beneficios traducidos en la calidad, eficiencia, eficacia e integralidad, y mejoramiento de la calidad de vida.
- ❖ **Motivador:** Se observa cuando el Trabajador Social a través del desarrollo de funciones de los servicios ofrecidos, busca incentivar al personal a que participen, y emprendan retos que contribuyan al alcance de sus metas, aspiraciones y deseos de superación, propios y colectivos.
- ❖ **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. Además permite replantear los procesos que no estén dando los mejores resultados.
- ❖ **Investigador:** la investigación es uno de los roles que mas desempeña y se fortalece en las dinámicas empresariales desde lo social, por que permite construir y de construir imaginarios alrededor de los sistemas de gestión. Cabe resaltar, que se necesita conocer e investigar no solo la realidad de la empresa, de la parte administrativa, sino también conocer la vida de los empleados y su ámbito familiar.

Se trata de conocer mucho sobre la organización, interactuando con todos sus miembros, convirtiéndose en un gran observador, captando e interpretando el

## CONCLUSIONES

Teniendo en cuenta la intervención profesional, desarrollada en Greif Colombia S.A, por el Trabajador Social, se puede concluir que:

- El Trabajador Social debe concentrar su gestión en la prevención, en el cambio de actitud de los empleados, para lo cual requiere ser dinamizador de los procesos.
- El Trabajador Social debe focalizar las características particulares de cada empleado, para poder desarrollar procesos de sensibilización, motivación y aprendizaje que redunden en el desarrollo integral.
- El Trabajador Social debe gestionar que desde el ámbito empresarial se valore a través del reconocimiento e incentivos la productividad y el buen desempeño del empleado.
- El Trabajador Social, gerencia procesos sociales a través de la sensibilización, la motivación, la gestión, coordinación y desarrollo de los programas implementados.
- Trabajo Social, se enmarca desde el ámbito empresarial desde un enfoque de promoción, prevención y educación.
- A través del accionar profesional se puede promover en el personal, la participación en la solución de problemas y en la toma de decisiones,

permitiendo que sean los mismos empleados quienes fijen sus propias metas de mejoramiento.

- La Gerencia Social no solo busca una modernización institucional sino también, una propuesta de modernidad, donde el desarrollo no sólo sea crecimiento económico sino también calidad de vida, posibilidad de expresión espiritual y social a través de los programas institucionales.
- El proceso práctico permitió que el Trabajador(a) Social desarrollara habilidades para diagnosticar, planificar, implementar, documentar, evaluar, mejorar e integrar y armonizar los sistemas de gestión: Calidad, Ambiental, Seguridad y Salud Ocupacional en la organización.
- Que el direccionamiento estratégico, es vital para el desarrollo de las acciones que orienten la organización, se unifiquen esfuerzos y se logre la solidaridad de todos los empleados hacia la consecución de los propósitos de la organización.
- Que debe existir una relación estrecha entre direccionamiento estratégico, la cultura y el día a día en la empresa, con el fin de adelantar estrategias que impulsen el apoderamiento, la autonomía y la autogestión para manejar los propios procesos, además de proveer capacitación y entrenamiento para el logro de los objetivos.
- El Trabajador Social crea ambientes cordiales y agradable ya que se ocupa del perfil o características de los sujetos y eso los estimula, pues se les hace sentir que son seres humanos y no solamente empleados y trabajadores, sino parte de un equipo de trabajo. Al mismo tiempo los motiva a dar lo mejor de ellos mismos, en el aspecto ambiental, cultural y sobre todo laboral, y por ende familiar.



- Mediante la evaluación diagnóstica el Trabajador Social detecta las necesidades en forma general del recurso humano y su entorno.
- El Trabajador Social identifica los factores y variables socioculturales y económicas que afectan la productividad de un individuo dentro de la empresa, y los recursos existentes para la implementación de búsqueda de soluciones.
- El Trabajador Social interpreta, descubre y encausa las potencialidades positivas del empleado y contribuye a la eliminación de conductas negativas como medio para lograr una mayor integración en la empresa.
- El Trabajador Social promueve la participación de individuos y grupos en el desarrollo de los programas sociales.
- El Trabajador Social, identifica y describe los problemas sociales existentes, teniendo claridad acerca de los factores estructurales que lo generan.
- La desmotivación de los mandos medios imposibilita la actuación de los otros, y por ende es difícil la consecución de los objetivos.
- En la medida que conoce a los empleados, en cuanto a capacidades, potencialidades, y motivaciones, se garantiza el éxito de la organización.

Algunas de las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades, que se presentaron a lo largo de la intervención son:

Como fortalezas tenemos:

- ✓ La capacidad de establecer relaciones cordiales con los empleados, que influyen en el alcance de los objetivos propuestos, debido al buen ambiente laboral generado.
- ✓ La empatía y asertividad con todo el personal, durante la intervención.

- ✓ El seguimiento y monitoreo de las acciones y programas sociales, que en su momento permitieron tomar los correctivos necesarios y re direccionar el proceso, facilitando la gestión y el desarrollo de la intervención.

#### Debilidades:

- ✓ El tiempo con el que se dispone para realizar las actividades que se diseñan desde el Área de Salud Ocupacional y Bienestar Laboral, no es suficiente.
- ✓ Poco compromiso de los mandos medios frente a las acciones realizadas desde los sistemas de gestión.
- ✓ El no tener establecido dentro de pensum de Trabajo Social, áreas tan importantes como Salud Ocupacional y Gerencia Social.

#### Oportunidades:

- ✓ El establecimiento de relaciones interdisciplinarias, que permite abrirse paso entre las otras disciplinas por el reconocimiento.
- ✓ El afianzar a través de la puesta en practica los conocimientos epistemológicos y metodológicos impartidos en la academia.
- ✓ Desarrollar competencias y habilidades en cuanto a la implementación, desarrollo y evaluación de los sistemas de gestión: Salud Ocupacional, Seguridad, Calidad y Medio Ambiente.

#### Amenazas:

- ✓ La realización de muchas actividades de oficina, que quitan un poco tiempo para la intervención con el personal.

## BIBLIOGRAFÍA

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Conozca el sistema de riesgos profesionales. Republica de Colombia, 1995.

SURATEP S.A. Momentos sinceros. Metodología de auto aprendizaje para el mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo. Modelo sobre accidente de Suratep. Medellín 1997.

[www.iigov.org/documentos/?p=3\\_0108](http://www.iigov.org/documentos/?p=3_0108)

[www.arpcolpatria.com/default/home.htm](http://www.arpcolpatria.com/default/home.htm)

[www.monografia.com/trabajos14/saludocupacional.shtml](http://www.monografia.com/trabajos14/saludocupacional.shtml)

Ley 100 de 1993. Sistema de Seguridad Social. Santa Fe de Bogota D.C.

Biblioteca de Consulta Microsoft ® Encarta ® 2005. 1993-2004

VELEZ, Restrepo Olga Lucia. Reconfigurando el Trabajo Social. Perspectivas y Tendencias Contemporáneas. Buenos Aires. Espacio, 2003.

BRIONES, Guillermo. Epistemología de las ciencias sociales. Bogotá Corcas Editores Ltda.. 2000.

GNECCO, Maria Teresa. Trabajo social con grupos: Fundamentos y tendencias. Bogotá. Kimpres Ltda. Octubre de 2005.



**TABLA DE ANEXOS**

- A. ORGANIGRAMA
- B. FORMATO INSPECCION DE SEGURIDAD
- C. FORMATO INVESTIGACION DE ACCIDENTES
- D. FORMATO DE ENTREGA DE ELEMENTOS DE PROTECCION
- E. FORMATO REGISTROS DE INDUCCION
- F. CRONOGRAMA DE TRABAJO EN ALTURAS
- J. CRONOGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL
- H. CRONOGRAMA DE BIENESTAR LABORAL
- I. FOTOGRAFIAS ACTIVIDADES EN GREIF

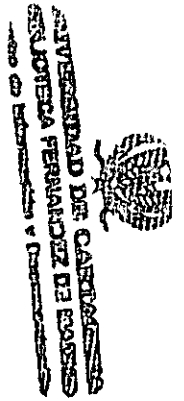


INSPECCIÓN DE SEGURIDAD  
COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL

NOTA: Los indicadores serán evaluados de acuerdo a los siguientes criterios:

5: Excelente      4: Bueno      3: Regular      2: Deficiente      1: Pésimo

VARIABLE	ASPECTO CONSIDERADO	CALIF.	OBSERVACIONES
S E G U R I D A D	Utilización de guardas de seguridad		
	Condiciones y protección correcta de herramientas de operación eléctrica. Accesorios correctos?		
	Instrucciones de trabajo y seguros de máquinas. Marcación de botones de parada de emergencia. Acceso de equipos eléctricos e hidráulicos al botón de parada.		
	Aseguramiento en el piso de escaleras, plataformas y rieles. Pasamanos y barandas asegurados?		
	Aseguramiento correcto de las máquinas para prevenir su movimiento.		
	Estado de cajas de conexión eléctrica		
	Uso estimado de las máquinas y equipos. Se apagan cuando no están en proceso de producción?		
	Cumplimiento de las normas de seguridad		
	Señalización preventiva: extintores, salidas de emergencia, etc.		



<p>S E G U R I D A D</p>	Sistemas de alumbrado: Lámparas quemadas o fundidas, el nivel de iluminación es satisfactorio?		
	Botiquín de primeros auxilios: los medicamentos y equipos son suficientes y necesarios?		
	Demarcación y estado de los paneles de alto voltaje e interruptores. Paneles de control bloqueados?		
	Condiciones del cableado de las máquinas: ¿Protegido, en buenas condiciones; si no está en uso está enrollado? ¿Cuelgan las cuerdas de extensiones?		
	Precaución con sustancias inflamables. Se colocan a tierra, incluidos los tambores?		
	Estado de la camilla de emergencias. Conservación de la estructura, de la lona, manejo y limpieza.		
	Estado de los motores, están protegidos y cubiertos?		
	Estado de los vehículos en el momento de cargue o descargue. Están apagados o frenados?		
	Suministro adecuado de EPP's según oficio desempeñado. Cambio y mantenimiento oportuno.		
	Manipulación de material contaminante (protegido contra precipitaciones y posibilidad de contaminación con este). El perímetro de la propiedad se encuentra libre de material contaminante?		
	Ubicación de hornos: ¿Alejados de sustancias inflamables?		
	Disposición de sustancias inflamables en el área de producción. Poca o mucha cantidad? Los desechos peligrosos se recogen, están claramente marcados los recipientes que contienen material inflamable y la área de ubicación?		
	Estado de pisos, paredes, techos y ventanas (grietas, piso en mal estado)		
	Control de ruido, iluminación, temperatura, gases. ¿Se realizan los estudios?		
<p>O R D E N</p>	Marcación de pisos y salidas de emergencias. ¿Están bloqueadas?		
	Acceso y almacenamiento de elementos del botiquín de primeros auxilios.		
	Ubicación de máquinas. ¿Hay suficiente espacio entre y alrededor?		
	¿Todas las cosas que no son necesarias están separadas, clasificadas, almacenadas y etiquetadas?		
	¿Las herramientas están divididas en uso especializado y "cosas corrientes"?		

Anexo B

ORDEN	¿Los medidores y herramientas están debidamente clasificados y colocados?		
	Disposición de material almacenado en las estanterías. Estado y ubicación de las estanterías.		
	Disposición de materia prima. ¿Se almacenan en las bodegas adecuadas?		
	Disposición de productos terminados. ¿Los arrumes son seguros?		
	Disposición de EPP's en el área de trabajo. ¿Están colocados en las máquinas, productos en procesos o terminados?. Estado de los uniformes.		
	Disposición de canecas para material de desechos, canecas en sitios adecuados.		
	Limpeza de pisos. Disposición de trapos y cartón sucio, recipientes, etc.		
	Limpeza de paredes pisos, ventanas y columnas (telaraña, exceso de polvo, nidos de animales, etc.)		
	Limpeza de máquinas, protectores de las mismas.		
	Implementación de normas de higiene personal, presentación personal, utilización adecuada de fuentes de agua, etc.		
L I M P I E Z A	Manejo adecuado de espacios de higiene personal: baños, lockers.		
	¿Se controla suciedad en tubos y abastecimientos?		
	Control de riesgos biológicos: ejecución del programa de fumigación.		
	Manejo adecuado de canecas: material de desecho depositado en las canecas adecuadas.		
	Condiciones Y estado de los pisos y pasillos de la planta y oficinas		
	Condiciones de cuchillos y otras herramientas de trabajo		
	Estado de los Guantes, mangas, petos, gafas, p. auditivos y dotación		
	¿Puede encontrar algunas cosas innecesarias trastornando su lugar de trabajo?		
	Control de los residuos de grasa y metal que se encuentran en las maquinas		
	Estado y funcionamiento de la Maquinaria		
RIESGOS DE ACCIDENTES Y CONDICIONES INSEGURAS	¿Ha recibido el operario la inducción y entrenamiento necesario para realizar la labor?		
	Movimientos inseguros		

Anexo B

RIESGOS DE INCENDIOS	Condiciones Inseguras		
	Señalización y estado de extintores		
	Combustible		
	Electricidad		
	Tableros eléctricos		
Soldadura o corte que produzca chispa			
OBSERVACIONES GENERALES:			
RESPONSABLES DE LA INSPECCIÓN:			
FECHA:			

REV. 2  
Feb 21 del 2005.





ENVASES DE COLOMBIA S.A. PLANTA CARTAGENA  
INVESTIGACION DE ACCIDENTES

ACCIDENTE No.

INCIDENTE No.

1. DATOS DEL ACCIDENTADO

NOMBRE: \_\_\_\_\_ IDENTIFICACION: \_\_\_\_\_ EDAD  años  
AREA DE TRABAJO: \_\_\_\_\_ OCUPACION: \_\_\_\_\_  
ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA años  meses  Semanas   
TIPO DE VINCULACION: FIJO  SUMINISTRADO

2. INFORMACION DEL ACCIDENTE

FECHA DEL ACCIDENTE: DIA  MES  AÑO  HORA: AM  PM   
TURNO DE TRABAJO DEL ACCIDENTADO:  DIURNO  NOCTURNO  
LUGAR DONDE OCURRIO EL ACCIDENTE (Área, sección) \_\_\_\_\_  
ERA SU TRABAJO HABITUAL? SI  NO

3. DESCRIPCION DEL ACCIDENTE

DESCRIPCION DEL AREA DONDE SE PRESENTO EL EVENTO: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
DESCRIPCION DE LA OPERACION DESARROLLADA: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
DESCRIPCION DEL ACCIDENTE: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

4. EVIDENCIAS Y ANTECEDENTES

TESTIGOS

NOMBRE	CARGO	AREA

RECIBIÓ INDUCCION Y ENTRENAMIENTO ESPECIFICO PARA DESARROLLAR LA ACTIVIDAD? SI  NO   
HAY UN PROCEDIMIENTO O INSTRUCTIVO PARA ESTA ACTIVIDAD? SI  NO   
HAY NORMAS DE SEGURIDAD PARA ESTA ACTIVIDAD? SI  NO   
ESTAN DEFINIDOS LOS ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL? SI  NO   
SON LOS ADECUADOS? SI  NO   
SE ESTABAN USANDO? SI  NO



**ENVASES DE COLOMBIA S.A. PLANTA CARTAGENA**  
**INVESTIGACION DE ACCIDENTES**

**5. DETERMINACION DE LAS CAUSAS**

ACTOS QUE CAUSARON EL ACCIDENTE:  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

CONDICIONES QUE CAUSARON EL ACCIDENTE:  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

FACTORES PERSONALES QUE CAUSARON EL ACCIDENTE  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

FACTORES DE TRABAJO QUE CAUSARON EL ACCIDENTE  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

**6. PLAN DE ACCIONES CORRECTIVAS O PREVENTIVAS**

ACCIONES	RESPONS.	FECHA	FECHA CUMPL.

**OBSERVACIONES COMITÉ PARITARIO**  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

<p><b>RESPONSABLE DEL AREA</b>                  _____                  EMPLEADO</p>	<p><b>REPRESENTANTES DEL COMITÉ PARITARIO</b>                  NOMBRE _____                  FIRMA _____                  NOMBRE _____</p>
---	--





**PC 04 GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS  
ANEXO C  
REGISTRO DE INDUCCION**

PLANTA: \_\_\_\_\_ PROCESO/SECCIÓN: \_\_\_\_\_

NOMBRE DEL EMPLEADO: \_\_\_\_\_ FECHA: \_\_\_\_\_

CARGO: \_\_\_\_\_

TEMA	EMPLEADO	RESPONSABLE INDUCCION	DURACION
Presentación de la empresa (Antecedentes, Misión, visión, Estructura organizacional, tipos de producto, proceso de fabricación, distribución de la planta, puestos de trabajo), Riesgos de la planta, relación con otros cargos.			
Actividades a desarrollar (incluyendo Metodología)			
ESPECIFIQUE			
ESPECIFIQUE			
ESPECIFIQUE			
ESPECIFIQUE			
ESPECIFIQUE			
ESPECIFIQUE			
Operación de equipos (incluyendo candado y etiquetado)			
NOMBRE DEL EQUIPO(S)			
Reglamento interno y de Higiene y Seguridad Industrial, Riesgos a lo que está expuesto en el puesto de trabajo, Elementos de Protección Personal que debe utilizar, EPS y ARP a la que se encuentra afiliado, Reporte de accidentes e incidentes, COPASO, política de uso y contro de drogas y explicación del plan de emergencias.			
Controles realizados durante el proceso, elementos de medición, tipo de No Conformidades y registros que se deben diligenciar, entre otros.			
Actividades generales del sistema de calidad, Programa Salud Ocupacional y Gestion Ambiental.			
Casino, transporte, entrega de dotación, actividades deportivas y bienestar laboral, entre otros.			

SI NO ES UN TRABAJADOR NUEVO EN LA EMPRESA, OBLIE LOS ITEMS 1Y2

LA DURACIÓN DE LA INDUCCIÓN NO DEBE SER INFERIOR A UN DÍA.

APROBÓ: J. MUÑOZ





7. Cuáles son las funciones del COPASO?

8. Cómo debe asistir a trabajar todos los días?

**EVALUACION POSTERIOR A LA INDUCCIÓN (Por el Jefe inmediato)**

Tiempo después de laborar en el cargo; éste depende de la complejidad del mismo: \_\_\_\_\_

- El nuevo empleado puede ejecutar sus funciones **SI**  **NO**
- Necesita reforzar algún aspecto **SI**  **NO**

Cual(es)? \_\_\_\_\_





CRONOGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL AÑO 2007  
GREIF COLOMBIA S.A. PLANTA CARTAGENA

128

OBJETIVO	META	ACTIVIDAD	EJECUTA	MES												SEGUIMIENTO			
				FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC					
Disminuir Accidentalidad y mejorar seguridad de la planta.	0 Accidentes Incapacitantes, Máximo 3 de primeros auxilios durante el año 2007. Completar Implementación de programa de control de energías peligrosas.	Panorama de factores de riesgo	COPASO, SURATEP																
		Revisión final y difusión	Liseth Blanco																
		Establecer plan de acción																	
		Trabajar en modelo Cero accidentes:																	
		Verificar AROS (Incluyendo arranque, cambios, daños).	Lideres, Victor Lara																
		Implementar recomendaciones AROS (trabajos de mantenimiento).	Gerencia- Mantenimiento																
		Finalizar, publicar y difundir AROS	Lideres, LB, T.S																
		Reentrenamientos de lideres y otros.	Suratep																
		Implementar momentos sinceros	Lideres, LB, T.S																
		Implementar procedimientos para TAR																	
Disminuir Accidentalidad y mejorar seguridad de la planta.	0 Accidentes Incapacitantes, Máximo 3 de primeros auxilios durante el año 2007. Completar Implementación de programa de control de energías peligrosas.	Aturas y trabajo en caliente																	
		Revisar procedimiento	TS, Mantenimiento																
		Elaborar infraestructura para líneas de vida	Gerencia- Mantenimiento																
		Reentrenamiento	Suratep																
		Energías peligrosas																	
		Revisión de procedimiento	Suratep, LB, Mantenimiento																
		Comprar e implementar candados y etiquetas.	LB, Mantenimiento																
		Capacitación	Suratep, LB																
		Sustancias Químicas.																	
		Revisión de identificación de fichas toxicológicas, publicación.	LB, TS																
Disminuir Accidentalidad y mejorar seguridad de la planta.	0 Accidentes Incapacitantes, Máximo 3 de primeros auxilios durante el año 2007. Completar Implementación de programa de control de energías peligrosas.	Capacitación.	Suratep, LB																
		Continuar con compra e identificación de recipientes adecuados para manejo de estas sustancias.	LB																
		Evaluación seguridad de la maquinaria																	
		Auditoría	LB																
		Reubicación de paradas de emergencia de las últimas mejoras implementadas.	Mantenimiento																
		Capacitación	LB, TS																
		Seguimiento	LB, TS																
		Fortalecimiento del COPASO																	
		Establecer seguimiento mensual de indicadores de accidentalidad identificando plan de acción.	LB, TS																
		Capacitación	Suratep																
Disminuir Accidentalidad y mejorar seguridad de la planta.	0 Accidentes Incapacitantes, Máximo 3 de primeros auxilios durante el año 2007. Completar Implementación de programa de control de energías peligrosas.	Cultura uso de EPP																	
		Capacitación	LB, TS																
		Presentación de videos	LB, TS																



OBJETIVO	META	ACTIVIDAD	EJECUTA	MES												SEGUIMIENTO			
				FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC					
Disminuir probabilidad de EP	0 Enfermedad profesional en el año 2007	Inspección y revisión de los mismos	TS, Sup Ascco																
		Evaluación de proveedores, teniendo en cuenta calidad de los suministros.	LB, TS																
		Inspecciones de Seguridad y seguimiento plan de acción.	Suratep, Copaso, LB, TS																
		Instalar lámparas antiexplosivas para bodega de pintura, cabina de pintura y laboratorio.	Gerencia																
		Instalar piso dieléctricos en subestación.	Gerencia																
		Continuar con SS	LB, TS, Sup Ascco																
		<b>Implementar PVE de conservación auditiva (ruido).</b>																	
		Terminar documentación análisis y plan de acción.	LB, TS																
		Exámenes periódicos.	Colmena																
		Finalizar dosimetrías	Suratep																
Mejorar tiempo de respuesta de la brigada ante emergencias	Disminuir tiempo de respuesta en simulacros a 3 minutos.	<b>Implementar PVE de silicosis ocupacional (respiratorio)</b>																	
		Elaborar documentación análisis y plan de acción.	LB, TS																
		Exámenes periódicos.	Colmena																
		Establecer seguimiento mensual de cumplimiento de los planes de acción.	LB, TS																
		Análisis ergonómico de puestos de trabajo críticos.	Colmena																
		Revisión de análisis de vulnerabilidad	Suratep, LB, TS																
		Publicar plano de evacuación	LB, TS																
		Terminar, publicar procedimiento de derrames.	LB, TS																
		Reentrenamiento brigadas.	Suratep																
		Ejecutar otros simulacros.	Suratep, Brigadistas																
Disminuir	Prevenición de enfermedades Cardiovasculares.	Implementación acciones ultimo simulacro	Mantenimiento, LB																
		Implementar sistema para abrir puerta de salida en caso de emergencia.	Mantenimiento																
		Instalar otro punto de accionamiento de la alarma.	Mantenimiento																
		Compra de camilla y material para control de derrames.	LB, TS																
		Mejorar estado físico de brigadistas	Guillermo Alfonso, LB																
		Reentrenar vigilantes y otro personal, puntos de apoyo durante emergencias nocturnas	R. padilla, LB																
		Elaborar dique de contención en sitio de almacenamiento de sustancias especiales.	Gerencia- Mantenimiento																
		Revisión señalización	Copaso, TS																
		Instalar sistema contra incendios (detectores de humo y sprinkler).	Gerencia																
			EPS																

OBJETIVO	META	ACTIVIDAD	EJECUTA	MES												SEGUIMIENTO	
				FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
Promover estilos de vida saludable	probabilidad de enfermedades detectadas en el Análisis de las Condiciones de Salud	Prevenición de enfermedades de transmisión Sexual	EPS														
		Prevenición de alcoholismos y farmacodependencia.	EPS														
		Vacunas de influenza y tétano.	Greif Colombial/B														
		Prevenición de Cáncer de prostata	EPS														

\*Ver hoja adjunta









GRUPO FOLCLÓRICO EMPLEADOS GREIF



DINAMICA MATERIALIZACIÓN DEL RIESGO



TALLER CON LOS HIJOS DE LOS EMPLEADOS



CAPACITACIÓN PARA PAREJAS VIOLENCIA INTRAFAMILIAR



CAPACITACIÓN ENFERMEDADES DE TRANSMISION SEXUAL



TALLER EMERGENCIA DEL SENTIDO

