

**LA SALUD OCUPACIONAL COMO MEDIO PARA FOMENTAR ESTILOS DE
VIDA SALUDABLE EN EL AMBIENTE LABORAL DE LOS TRABAJADORES
ASOCIADOS DE COOPRESER LTDA.**

JOHANA CAROLINA QUINTERO BÁEZ



**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL
BUCARAMANGA
2010**

**LA SALUD OCUPACIONAL COMO MEDIO PARA FOMENTAR ESTILOS DE
VIDA SALUDABLE EN EL AMBIENTE LABORAL DE LOS TRABAJADORES
ASOCIADOS DE COOPRESER LTDA.**

JOHANA CAROLINA QUINTERO BÁEZ

**Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de
TRABAJADORA SOCIAL**

**Directora
INÉS VALBUENA VANEGAS
Trabajadora Social**

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL
BUCARAMANGA**

2010

DEDICATORIA

A Dios, por permitirme llegar a este momento, por ser mi sustento y mi fortaleza.

Esté logro es principalmente de mi madre, María Consuelo, quien con esfuerzo, dedicación, entereza me enseñó el valor del amor y la pasión por la vida. A ti que eres un ejemplo de mujer, a ti que eres mi ejemplo.

A mi nona Susana, por ser una luchadora incansable, por su apoyo y amor incondicional.

A ellas, debo lo que soy, por ayudarme a construir mi vida y alcanzar mis sueños.

Este logro es de ellas.

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por ser el gestor de mi vida, de mis sueños y mis metas realizadas.
A mi madre María Consuelo por ser mi providencia, la luz que guía mis pasos con
paciencia y optimismo.

A mi nona Susana por ser el motor de mis anhelos y el regazo donde me
consuelo, ¡por su eterno amor!

A mi padre Benjamín, por su cálida presencia en mi vida.

A mi hermano Oscar, por ser el amigo más leal que me brindo la naturaleza.
A las mujeres de mi familia, a cada una por su eterno ejemplo, por su inteligencia
e ingenio, y aún más por sus exquisitas diferencias que concluyen en su único
parecido: en su valor para vivir.

A mis amigas, Erika, Sandra y Carmen, por su apoyo incondicional y los
momentos inolvidables que he vivido y viviré a su lado.

A las y los asociados de Coopreser Ltda. por permitirme ser parte de su dinámica
laboral y comprender aún más sus esfuerzos de vida.

Al grupo administrativo, Elsa María, Olguita, Elizabeth, Libia y Acdul, por darme la
oportunidad de emprender mí proyecto profesional.

A mi asesora, Inés Valbuena por sus aportes y orientación académica, por haber
sido parte del camino de mi aprendizaje.

Adriana Vega, por su colaboración y orientación en el desarrollo de mi práctica
académica.

A los docentes de la escuela de Trabajo Social, Claudia Contreras, Amanda
Amorocho, Carlos Eduardo Torres, Libia Cristina, Ruth Zárate, Martha Ligia por los
valiosos aportes a mi formación como Trabajadora Social.

A mis amigas, compañeras y colegas, Sandra, Jenny, Mery e Ivonne con quienes
he compartido sueños, éxitos, fracasos, alegrías y lagrimas.

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	1
1. MARCO DE REFERENCIA	4
1.1 TEORÍA GENERAL DE SISTEMAS	4
1.2 SOCIEDAD DE ORGANIZACIONES	7
1.3 LA PERSONA EN LA ORGANIZACIÓN	10
1.4 LA INTERRELACIÓN ENTRE TEORÍA SISTÉMICA Y TEORÍA DE GRUPOS	11
1.5 TRABAJO Y SALUD LABORAL	14
1.6 PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL	16
2. CONTEXTUALIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA	21
2.1 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)	21
2.2 NORMATIVIDAD COLOMBIANA	25
2.2.1 Contexto de la Economía Solidaria.	31
2.2.2 Sector Cooperativo en Colombia	33
CARACTERIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN Y GRUPO POBLACIONAL	36
3.1 COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO, RECICLAJE Y SERVICIOS	36
3.1.1 Razón Social	36
3.1.2 Reseña Histórica.	36
3.1.3 Objeto Social.	38
3.1.4 Planeación Estratégica Institucional	38
3.1.5 Estructura Organizativa.	39
3.1.6 Servicios que ofrece Coopreser.	42
3.1.7 Área específica en la que se enmarca la práctica académica de Trabajo Social	43
3.1.8 Estructura Demográfica de la Cooperativa	45
3.2 DESCRIPCIÓN DE LA POBLACIÓN Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN	46

3.2.1 Conformación del Comité Paritario de Salud Ocupacional – Copaso-	50
4. CARACTERIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA	54
4.1 DIAGNOSTICO INICIAL	54
4.1.1 Situación Diagnóstica	54
4.1.2 Diagnóstico Estratégico (Matriz DOFA)	59
4.1.3 Análisis de la matriz DOFA.	62
4.1.4 Evaluación y priorización de estrategias.	64
4.2. JUSTIFICACIÓN DEL PROCESO DE ACCIÓN PROFESIONAL	64
4.3. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DE LA EXPERIENCIA DE PRÁCTICA	66
4.3.1 Objetivos del proceso de intervención profesional	66
4.3.2 Descripción del Proceso de Intervención	66
4.4 ANÁLISIS DEL PROCESO LLEVADO A CABO	80
4.5. ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS	89
5. EVALUACIÓN DEL PROCESO DE PRÁCTICA	92
6. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN “LA AUTO-EDUCACIÓN POPULAR COMO BASE PARA LA FORMACIÓN DE LOS COMITÉS DE SALUD OCUPACIONAL”	96
6.1 PRESENTACIÓN	96
6.2 JUSTIFICACIÓN	97
6.3 OBJETIVOS	99
6.4 PROCESO METODOLÓGICO	100
PLAN DE ACCIÓN ESTRATÉGICA	104
7. CONCLUSIONES	111
RECOMENDACIONES	113
BIBLIOGRAFÍA	115
ANEXOS	119

LISTA DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Organigrama COOPRESER Ltda.	41
Figura 2. Distribución por edad.	47
Figura 3. Distribución por sexo.	47
Figura 4. Cargos de Coopreser Ltda.	48
Figura 5. Distribución por género	50
Figura 6. Distribución por edad.	51
Figura 7. Nivel educativo	51
Figura 8. Cargo laborales.	52

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Estructura Demográfica de la Cooperativa	45
Tabla 2. Diagnóstico Estratégico (Matriz DOFA)	59
Tabla 3. Matriz de cumplimiento de metas	69
Tabla 4. Matriz de cumplimiento de metas	73
Tabla 5. Matriz de cumplimiento de metas	78

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
ANEXO A. ESTUDIO TÉCNICO-ADMINISTRATIVO DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL).	120
ANEXO B. INFORMES DE CAPACITACIÓN ARP COLMENA	121
ANEXO C. PLAN DE TRABAJO COPASO SEGUNDO SEMESTRE 2009 COOPRESER LTDA.	131
ANEXO D. ACTAS DE SEGUIMIENTO	133
ANEXO E. TALLER ORDEN Y ASEO, COMO ESTILO DE VIDA SALUDABLE.	147
ANEXO F. TALLER ESTILOS DE VIDA SALUDABLE – AUTOCUIDADO	152
ANEXO G. CARTILLA PAUSAS ACTIVAS.	158
ANEXO H. PLANILLA DE EXCEL DE AUSENTISMO POR ENFERMEDAD GENERAL Y ACCIDENTES DE TRABAJO.	164

RESUMEN

TITULO: LA SALUD OCUPACIONAL COMO MEDIO PARA FOMENTAR ESTILOS DE VIDA SALUDABLE EN EL AMBIENTE LABORAL DE LOS Y LAS TRABAJADORES ASOCIADOS DE COOPRESER LTDA.*

AUTORA: JOHANA CAROLINA QUINTERO BÁEZ.**

PALABRAS CLAVES: Programa de Salud ocupacional, Comité paritario de salud ocupacional, estilos de vida saludable, autocuidado, bienestar laboral.

DESCRIPCIÓN:

El presente documento contiene la experiencia de práctica de Trabajo Social desarrollada en el programa de salud ocupacional de Coopreser Ltda., con los trabajadores asociados, en la consolidación y gestión de los comités de salud laboral, especialmente el Copaso, durante el primer semestre del 2009.

Los tópicos teóricos y conceptuales abordados incluyen la teoría general de sistemas, la teoría de la acción grupal como medio de comprensión del funcionamiento de los comités de salud, como grupos primarios de información y retroalimentación, así como los conceptos aportados por el campo de la salud laboral (autocuidado, hábitos y estilos de vida) y la legislación en salud ocupacional (Decreto 614 de 1984 y la resolución 1016 de 1989) como orientación para la consolidación de dicho programa, como también la gestión del comité paritario de salud ocupacional -Copaso-.

La Experiencia de práctica se enmarco además en los aportes de la OIT en materia de trabajo decente para América, asumiendo el desarrollo del trabajo en condiciones de seguridad y dignidad humana. También se contó con la ley 100, la resolución 2013 de 1986 que reglamenta la organización y el funcionamiento del Copaso, la caracterización de Coopreser Ltda. como lugar donde se realizó la práctica y la descripción de la población abordada. Además se presenta el diagnóstico de la situación encontrada, la planeación estratégica, ejecución y evaluación de la experiencia en general.

Finalmente se presenta la propuesta “la auto-educación popular como base para la formación de los comités de salud ocupacional” que surge como resultado de todo el proceso desarrollado y los aprendizajes y experiencias vividas en la práctica profesional y está orientada a abordar las problemáticas primordiales en salud desde de una perspectiva grupal, estableciendo las acciones desde y para los trabajadores.

* Proyecto de grado.

** Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Trabajo Social. Directora de Proyecto: Inés Valbuena V.

SUMARY

TITLE: Occupational health as a way of promoting healthy life styles on the environment of COOPRESER LTDA associated workers.*

AUTHOR: JOHANA CAROLINA QUINTERO BAEZ.**

KEY WORDS: Occupational health program, occupational health joint committee, healthy life styles, self-protection, job welfare.

DESCRIPTION:

This document contains the social work practice experience developed in COOPRESER LTDA occupational health program, with the associated workers, in consolidation with job health committees, specially "Copaso", during the first semester of 2009.

The theoretical and conceptual topics in the work include general system theory, group action as a way of understanding health committees running, as primary groups of information and feedback, just like concepts given by the job health field (self-protection, routines and life styles) and occupational health legislation (Decree 614 from 1984 and 1016 resolution from 1989) as an orientation for this program consolidation , and also the support from occupational health's joint committee –Copaso-.

The practice experience was also collected in the OIT contribution on America's decent jobs, assuming job development in security and human dignity conditions. It was also helpful the law 100, *Resolution 2013* of 1986 that regulates the organization and running of Copaso, COOPRESER characterization, as the place where the practice took place and the population were described. Besides it is presented the diagnosis from the founded situation, strategic planning, implementation and evaluation of general experience.

Finally, the present proposal presented: "popular self-education as the base of occupational health committees creation" that emerges as the result of the entire developed process, learning and experiences lived in the professional practice and it is oriented to raise health primary problematic from a group perspective, establishing action from and for workers.

* Graduating Work.

** Faculty of Human Sciences. Social Work School. Project Director: Inés Valbuena V.

INTRODUCCIÓN

La salud, como derecho fundamental está íntimamente relacionada con el derecho a la vida; alcanzar un nivel de vida digno requiere la atención integral de la salud, por lo tanto, las diferentes acciones que se encaminen para mejorar la salud, son necesarias en la medida que se crean y se procuran condiciones de vida digna para las personas.

En este sentido, la salud se considera como un pilar fundamental para alcanzar el desarrollo en los diferentes espacios de la vida humana. Al proporcionar atención integral, tanto en la parte física, como psicosocial, se asegura el éxito y compromiso de la persona con la actividad que realiza. Siendo la salud en el ambiente laboral no sólo una posibilidad de dinamizar los procesos productivos sino también un mecanismo para promocionar y proteger la salud de los trabajadores, previniendo accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, causadas por los riesgos presentes en la actividad laboral.

Por lo anterior, el abordaje de la salud en el ambiente ocupacional requiere una mirada integral, evocando la construcción de ambientes laborales saludables que contribuyan al bienestar social del trabajador, en este caso del asociado, como promotor y a su vez depositario de las acciones administrativas que garanticen el desempeño laboral en condiciones seguras.

En vista de este panorama, la práctica académica de Trabajo Social en la Cooperativa de Trabajo Asociado, Reciclaje y Servicios -Coopreser Ltda.- en el área organizacional durante el primer semestre de 2009, se ha encaminado en la gestión y consolidación del programa de salud ocupacional y los comités de salud, específicamente el Comité Paritario de Salud Ocupacional –Copaso- con el fin de cumplir los “objetivos de preservar, mejorar y reparar la salud dentro del ambiente

laboral”¹. Atendiendo a la necesidad de brindar al trabajador asociado las condiciones saludables necesarias que optimicen la actividad laboral, al tener en cuenta que se requiere de una serie de elementos fundamentales para generar un completo bienestar social.

En relación con los subprogramas de salud ocupacional en la Cooperativa se han implementado espaciosamente, como son los procesos diagnosticados por la ARP Colmena, el diagnóstico estratégico de riesgos profesionales, el reglamento de higiene y seguridad industrial y el almacenamiento seguro de materiales, así como de impulsar nuevamente los procesos de capacitación del programa de Salud Ocupacional.

Por esto es necesario que se conciba a la organización como un sistema integral y complejo, que requiere cohesión entre sus partes, permitiendo que el trabajo se desarrolle en óptimas condiciones de bienestar y productividad tanto para el trabajador como para la empresa. Es así, que la profesión de Trabajo Social se encuentra ubicada en el área de bienestar social, encargada de gestionar un ambiente sano, confortable y productivo en las diferentes actividades laborales desempeñadas en Coopreser.

Lo que se presenta en este documento es el compilado de acciones desarrolladas durante el proceso de práctica, iniciando con la contextualización a nivel teórico-conceptual y legal que da soporte a la acción desarrollada, posteriormente se presenta la caracterización tanto de la cooperativa que colaboró con el desarrollo del proceso como de los actores directos que fueron sujeto-objeto de actuación, en este caso los asociados pertenecientes al Copaso. Se prosigue presentando la experiencia en todas sus fases: el diagnóstico, la planeación, la ejecución y la evaluación, para luego presentar la propuesta de intervención que surge a partir

¹ Programa de Salud Ocupacional de Coopreser Ltda. Objetivos del Programa de Salud Ocupacional ARP Colmena riesgos profesionales. 2005.

de lo conocido y experimentado en la acción profesional y las respectivas conclusiones y recomendaciones que permiten no solo conocer los alcances, ganancias y pérdidas del proceso, sino también las acciones correctivas a realizar para dar continuidad a la importante labor que desde Trabajo Social se puede desempeñar en salud.

1. MARCO DE REFERENCIA

1.1 TEORÍA GENERAL DE SISTEMAS

La Teoría de Sistemas surge con los trabajos del biólogo alemán Ludwing von Bertalanffy, publicados entre 1950-1968, en respuesta a los cambios sociales, políticos, culturales, económicos y científicos presentes en la sociedad y las organizaciones que revolucionaron el conocimiento especializado. Durante aquella época, exactamente la segunda mitad del siglo XX, “el método científico utilizado por excelencia, examinaba por separado las partes de los organismos”².

Sin embargo, la obra de Ludwig Von Betarlanffy, señalo la existencia de una ciencia de los todos, convirtiendo a la Teoría General de Sistemas, “la teoría de la totalidad”³; retomando el *dictum* aristotélico “el todo es más que la suma de sus partes”⁴. Esto explica porque el mundo y sus espacios, comenzaron a verse como un sistema (en su totalidad), compuesto por partes interrelacionadas e integradas. Es así que la teoría General de Sistemas (TGS), permite conocer y comprender las relaciones que conectan unas partes con otras, la estructura y dinámica de los sistemas sociales de un universo observado específicamente.

Además, se pretendió desde sus principios directrices “resolver los problemas decisivos hallados en la organización y el orden que los unifican, resultantes de la interacción dinámica de las partes y que hacen el diferente comportamiento de éstas cuando se estudian aisladas o dentro del todo”⁵. Es decir, los sistemas establecen una dinámica particular específica, según la interdependencia funcional entre sus elementos o partes, y en esta medida los servicios que presta o los

² BERTALANFFY, Ludwing Von. Teoría general de los sistemas. Fundamentos, desarrollo, aplicaciones. Fondo de cultura económica. Primera Edición. Santa fe de Bogotá; 1968. p 31.

³ *Ibíd.*, p. 37.

⁴ MUSITU, Gonzalo; BERJANO, Enrique y GARCIA, Fernando. Psicología de la comunicación. Nau Libres. Valencia; 1987. p. 45.

⁵ BERTALANFFY, Ludwing Von. Teoría general de los sistemas Op. Cit., p. 31.

productos que elabora el sistema -organización- responde no sólo a una interacción compleja de elementos sino también a un fenómeno sistémico inmerso en una totalidad de sistemas.

En este marco de ideas, es preciso establecer o aclarar una definición de sistema, sabiendo que este concepto pasó de ser exclusivo de la biología a pertenecer a un mundo universal del saber, que contempla no sólo el campo científico experimental sino también el campo de las ciencias sociales y humanas.

Chiavenato define el sistema como

Un conjunto de elementos dinámicamente relacionados, esto es interacción, que desarrollan una actividad para alcanzar un objetivo o propósito, operando sobre entradas (datos/energía/materia), tomados del medio ambiente que circunda el sistema, en una referencia de tiempo dada para proporcionar salidas (información/energía/materia), resultado de los procesos internos de operación del sistema⁶

Un sistema responde a un orden particular diferenciado, que a su vez pertenece a un sistema mayor con características globales, donde se tiene como función principal desarrollar una serie de actividades, respondiendo a las entradas del medio ambiente, permitiendo el desempeño del objeto funcional. Por lo tanto, todo sistema está inmerso en un sistema mayor, con características propias. Dichas características según Chiavenato son:

- Interdependencia funcional de sus elementos: cada uno de los elementos depende de los otros para su funcionamiento.
- Interacción funcional de todos los elementos: en la acción mutua entre todos los elementos para el funcionamiento del sistema.
- Todos los sistemas tienen una entrada, un proceso y una salida.
- El sistema está compuesto de elementos variados y diversos⁷.

⁶ CHIAVENATO, Idalberto. Administración de Recursos Humanos. MC Graw Hill, Interamericana S.A. Santafé de Bogotá; 2000. p.705.

⁷TORRES SANCHEZ, Carlos. Visión sistémica del hombre en la organización. En: Reviste UIS-Humanidades. Vol. 27. Bucaramanga; 1998. p.87.

De acuerdo a sus características los sistemas se clasifican en abiertos o cerrados. En lo que respecta a los sistemas cerrados, “se consideran aislados del medio circundante, con una fuerte tendencia hacia el máximo desorden (entropía), como resultado de una distribución probable, donde no se admite intercambio de información con el contexto y su estado final siempre estará determinado por las condiciones iniciales”⁸; como consecuencia los sistemas cerrados están incapacitados para reaccionar a las condiciones de cambio incesante en el mundo exterior.

En cuanto a los sistemas abiertos, caracterizados por Chiavenato se consideran “altamente dinámicos, establecen interacciones a través de los intercambios constantes consigo mismo y con el ambiente que les rodea, además se caracteriza por el principio de la homeostasis, entendido como la adaptación”⁹, donde se busca alcanzar un equilibrio interno frente a los cambios externos del entorno ya que todo sistema abierto siempre está en busca de la autorregulación y organización, atendiendo a la naturaleza cambiante de sus subsistemas, que a su vez, están inmersos en un supra-sistema. Aquí se hace evidente el “principio de la equifinalidad, donde idénticos resultados parten de orígenes distintos”¹⁰.

En este sentido, todo sistema social, es abierto; creado y planeado por el hombre, donde se establecen e intercambian relaciones, contactos e insumos con los diferentes sistemas que le rodean, formando parte de un sistema aún mayor. “El intercambio facilita la entrada de insumos (input), que pueden ser recursos, materiales, humanos o de información; durante el procesamiento se transforma la materia o el recurso en un resultado (output)”¹¹. Finalmente, se establece la salida, producto de la transformación. Este proceso se mantiene siempre y cuando el

⁸ BERTALANFFY, Ludwig Von. Teoría general de los sistemas Op. Cit., p. 39.

⁹ CHIAVENATO, Idalberto. Administración de Recursos Humanos. Op. Cit., p. 725.

¹⁰ MUSITU, Gonzalo; BERJANO, Enrique y GARCIA, Fernando. Psicología de la comunicación. Op. Cit., p. 45.

¹¹ CHIAVENATO, Idalberto. Administración de Recursos Humanos. Op. Cit., p.726.

sistema tenga en cuenta el medio ambiente donde realiza la retroalimentación, puesto que permite su autorregulación y mantiene vigente el propósito de su existencia, orientando su acción.

1.2 SOCIEDAD DE ORGANIZACIONES

Durante el siglo XIX, la Revolución Industrial, transformo la estructura social de las sociedades y los sistemas políticos, ocasionando significativos cambios sociales, ambientales, culturales, económicos y políticos, lo que contribuyo a generar un poder evidente de la organización con respecto a la sociedad. “Las grandes organizaciones adsorbieron a la sociedad, dominando actividades que fueron una vez ejecutadas hábilmente por grupos informales pequeños y relativamente autónomos y organizaciones autónomas pequeñas, pasando ahora a ser ejecutadas por grandes burocracias”¹².

Entonces, la organización desplazo todas aquellas relaciones íntimas que se ejercían en el espacio público, permeado por el espacio privado, las cuales se caracterizaban por su intimidad, la cercanía, la vecindad, relaciones de parentesco y demás. Las enormes e impresionantes industrias, que revolucionaron el carácter de lo público, extendiéndolo a su concepto más formal; establecieron como objetivo de funcionamiento la producción, y para ello comenzó a requerir de una jerarquía de relaciones y una automatización de las funciones a desarrollar.

En este sentido, según Perrow se evidenciaron tres fenómenos característicos de las grandes organizaciones: la dependencia salarial, el desarrollo y la difusión de una nueva burocracia industrial. El primero, se estableció a partir de “la extensión de la jornada laboral, se redujo significativamente la autonomía laboral con una

¹² PERROW, Charles. Una sociedad de organizaciones. En: Revista Española de investigaciones sociológica N° 59. 1992. (Consultado, 6 noviembre de 2009). (Disponible vía Internet) <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=250111> p. 21.

movilidad limitada (la mayor parte del tiempo era dedicada a la fábrica), en consecuencia la sobrevivencia dependía de un salario”¹³.

El segundo aspecto, evidencio importantes efectos negativos “en las colectividades de la población trabajadora, generando costos sociales de amplia envergadura, como la contaminación ambiental, la marginación social, el desplazamiento hacia los centros urbanos y la posterior sobrepoblación en las ciudades, ocasionando delincuencia, accidentes laborales, trabajo infantil, transmisión de enfermedades”¹⁴, entre otras. Con el propósito de “atender las necesidades y problemas se crearon y se formalizaron nuevas organizaciones burocratizadas”¹⁵, que a su vez generaron nuevas externalidades.

Finalmente, el tercer aspecto, se centra en el desarrollo y la difusión de la nueva forma de burocracia “la burocracia industrial, surgiendo bajo la figura del control centralizado, la jerarquización de las relaciones laborales, la formalización de la producción, así con la estandarización y especialización de las actividades y puestos de trabajo, abocando a una destitución o disminución de mano de obra”¹⁶. Los efectos o consecuencias derivados de las nuevas condiciones laborales del espacio público, (como son las condiciones estratificadas: desigualdad, condiciones inseguras en el ambiente laboral, diferenciación y exclusión social), afectaron la esfera de la intimidad-privada.

Sin embargo, estas condiciones cesaron (en un cierto nivel), los trabajadores emprendieron una lucha de reivindicación de derechos y justicia social, interpusieron ante la justicia su condición de inseguridad y desigualdad ante el propietario¹⁷. La lucha requirió huelgas, manifestaciones y costos sociales; la

¹³ *Ibíd.*, p. 24.

¹⁴ *Ibíd.*, p. 24.

¹⁵ *Ibíd.*, p. 32.

¹⁶ *Ibíd.*, p. 32-33.

¹⁷ *Ibíd.*, p. 32 – 33.

organización burócrata debilitó las formas existentes de familia, las tradiciones o rituales religiosos, y finalmente ocasionó una significativa pérdida de los valores y principios sociales propios del contexto rural. A pesar de que esto ha sido un aspecto social debatido y luchado, hoy en día todavía se enfrentan serias desigualdades e inseguridades sociales en el ámbito laboral.

Pero finalmente la sociedad de organizaciones, como la llama Perrow, influyó en el desarrollo de las sociedades; “inversión en infraestructura de transporte, acortando los límites físicos, construcción de vivienda en los centros urbanos, también contribuyó en la reducción de la mortalidad con los adelantos científicos”¹⁸. Como resultado, la dinámica de las organizaciones con el medio, permitió intercambio y reciprocidad con los trabajadores, sus familias, las comunidades y los gobiernos locales, nacionales e internacionales; las relaciones entre un sistema y otro se formalizaron; logro una mayor apertura y participación en la riqueza colectiva, a pesar que las desigualdades aún permanecen.

Partiendo de estas ideas, la organización como sistema está permeada ineludiblemente por los diferentes sistemas que integran el supra-sistema, integrado por el individuo, como el subsistema más importante, el cual requiere de condiciones óptimas y saludables para desarrollar el trabajo, como la actividad que le permite un crecimiento personal y profesional.

La tesis trabajada por Perrow encuentra similitud en el concepto aportado por Idalberto Chiavenato, quien define que:

“el mundo de hoy es una sociedad compuesta de organizaciones. Todas las actividades orientadas a la producción de bienes (productos) ó a la prestación de servicios (actividades especializadas) son planeadas, coordinadas, dirigidas y controladas en las organizaciones,

¹⁸ Ibíd. p. 32 – 33.

las cuales están constituidas por personas y por recursos no humanos (como recursos físicos y materiales, tecnológicos, de mercado, etc.)¹⁹

Por lo tanto, la organización como sistema abierto, ineludiblemente está conformada por el factor humano; posibilita al individuo interactuar e intercambiar a través de la actividad laboral, así aporta al desarrollo de la organización y esta a su vez contribuye al bienestar de las personas en un doble sentido: por un lado, “el trabajo proporciona una distribución del tiempo ocupado y el tiempo libre, ayudando a conectar a las personas con su entorno, produciendo estímulos y satisfacciones que las hacen sentir bien y por otra parte, proporciona ingresos económicos para cubrir las necesidades básicas”²⁰. De hecho la organización como sistema perteneciente a un sistema mayor, constituye un elemento primordial para el desarrollo de la persona en sociedad.

Es por ello que la definición de McGregor resulta pertinente, en la medida que no sólo resalta la organización como sistema abierto sino a su vez en su interacción funcional con un sistema mayor. Según, McGregor: “una organización industrial es un sistema abierto. Él engrana en transacciones con un sistema mayor: la sociedad. Existen entradas en la forma de personas, materiales y dinero y en la forma de fuerzas políticas y económicas venidas del sistema mayor. Existen salidas en la forma de productos, servicios y recompensas a sus miembros”²¹:

1.3 LA PERSONA EN LA ORGANIZACIÓN

La relación empleado-organización es vital para el desempeño habitual de las funciones principales de la empresa. Lograr armonía en el trato laboral implica éxito empresarial, expresado en la calidad del producto o servicio, y finalmente en

¹⁹ CHIAVENATO, Idalberto. Introducción a la teoría general de administración. 5 ed. Mc Graw Hill Santa fe de Bogotá; 1999. p.1.

²⁰ BENAVIDES, Fernando; RUIZ FRUTOS, Carlos y GARCIA, María. Salud laboral. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales. 2 ed. MASSON. España; 2002. p.38.

²¹ TORRES SANCHEZ, Carlos Eduardo. Visión sistémica del hombre en la organización. Op. Cit. p 94-95.

el bienestar y desarrollo integral de los empleados. Según Carlos Eduardo Torres, “una organización existe cuando dos o más personas interactúan con miras a alcanzar objetivos que solamente podrían ser alcanzados eficazmente mediante la combinación de sus capacidades y recursos personales”²². Es decir, que el trabajo en una organización, requiere de la interacción no sólo con los factores externos, (como son, los subsistemas que conforman la organización: los demás empleados, directivos, los cambios tecnológicos, condiciones del ambiente) sino también de los factores internos (propios de la personalidad: cultura, educación y habilidades de competencia). La organización que potencie el desarrollo integral de los empleados, pone al servicio de la empresa los conocimientos personales, profesionales y laborales en la realización de las funciones empresariales.

Ahora bien, es pertinente relacionar la Teoría General de Sistemas, la concepción sistémica de la organización y del individuo con la Teoría de Grupos.

1.4 LA INTERRELACIÓN ENTRE TEORÍA SISTÉMICA Y TEORÍA DE GRUPOS

Dentro de la concepción de teoría sistémica, “el grupo es considerado como un sistema abierto que existe en el contexto de otros sistemas y de su entorno y está en constante desarrollo a través de su propia actividad”²³. Por lo tanto, el grupo como sistema abierto requiere estar en constante interacción o relación con los demás subsistemas para la realización de la actividad. Asimismo, la existencia del grupo dentro de una organización o cualquier otra clase de sistema, necesita primordialmente que los individuos se identifiquen con el objeto social del organismo, como con el fin primordial del grupo.

Por otro lado, la psicología de los grupos, retoma el aporte desarrollado por Ayestarán y Martines-Taboada, quienes definen al grupo como una “realidad

²² *Ibíd.*, p. 95.

²³ SANCHEZ, José. Psicología de los grupos. Teorías, procesos y aplicaciones. MC Graw Hill, Interamericana. España; 2003. p.180.

socialmente categorizada que se convierte en realidad psicológica en la medida en que los miembros del grupo se identifiquen con el grupo social y construyen una representación social del grupo definidos en términos de reproducción de jerarquía grupal y de la ideología respecto al cambio social”²⁴. En suma, este concepto aporta un nuevo entendimiento, donde se rescata no solo la importancia de la interacción y la realización de una tarea, sino la importancia de identificarse con el objeto social del grupo, a través de las representaciones sociales que el individuo y los individuos hagan del grupo como sistema abierto, perteneciente a un sistema mayor, con el fin, de cumplir con los requisitos necesarios para su existencia y permanencia en el medio social inmediato-mediato, como son las posiciones o funciones desarrolladas por cada miembro.

Ahora bien, el grupo como concepto sistémico, hace referencia a su carácter dinámico entre las personas, los demás grupos de la organización y la organización misma; con particularidades y destrezas propias, pertenecientes a un medio social, cargado de una historia con cambios propios. La *Teoría de la Acción Grupal*, desarrollada por Von Cranach, define al grupo como un subsistema de la organización: “un sistema vivo, altamente desarrollado, existe en un entorno social en relación con otros sistemas y se define y desarrolla socialmente en base a su historia y a su actividad. Es precisamente, esta actividad lo que es esencial para la existencia de grupo. Los grupos son unidades de acción, existen para actuar y dejan de existir cuando cesan de actuar”²⁵.

De igual forma, considera que la realización de los supuestos que integran el concepto, depende de tres principios:

- a) El principio de organización multinivel: los acontecimientos humanos tienden a estar organizados simultáneamente en algunos niveles, el nivel individual y algunos niveles sociales.

²⁴ *Ibíd.*, p. 181.

²⁵ *Ibíd.*, p.184.

- b) El principio de autoactividad: las personas y los sistemas sociales actúan por su cuenta en base a su energía interna y a la información almacenada, en interacción con su entorno.
- c) El principio de historicidad: los asuntos humanos importantes solo pueden ser comprendidos en el contexto de su inclusión histórica, el presente y el futuro son comprendidos desde el pasado²⁶.

En suma, el grupo pertenece a un entramado social, con diferentes condiciones culturales, ambientales, políticas y económicas, que están presentes siempre, y se conjugan con la historia de vida de las personas, permeadas por una historia particular de entrada y salida de información, conductas, modos de vida o procesamiento de los comportamientos adjudicados socialmente.

Es así, que la acción grupal mediada por funciones, requiere:

- a) Lograr efectos en el entorno de los grupos y en supersistemas (función dirigida hacia el exterior);
- b) Crear, mantener y adaptar su propia estructura y procesos (función dirigida hacia el interior);
- c) Dar cumplimiento a las necesidades de sus supersistemas (función dirigida hacia el supersistema);
- d) Dar cumplimiento a las necesidades de su propio súper y subsistemas y de sus miembros (función dirigida al subsistema)²⁷.

El autor anota que estas funciones no necesariamente deben ser compatibles, también pueden dar lugar a conflictos²⁸.

De esta manera, “las funciones existen para dar cumplimiento a un objetivo o a varias actividades. Pero es la función quien determina a la estructura y viceversa. Ejercen una influencia reciproca que está presente a lo largo de la historia del grupo, en cuanto a la tarea o actividades, normas, roles”²⁹. Teniendo en cuenta, que no todos los grupos son estructuralmente idénticos; existen diferencias, según

²⁶ *Ibíd.*, p.183.

²⁷ *Ibíd.*, p.184.

²⁸ *Ibíd.*, p. 184.

²⁹ *Ibíd.*, p. 185.

su objeto de creación, diferencias significativas entre los subsistemas (persona), la presión o orden del sistema mayor, las características de los grupos (normas, roles), entre otras.

1.5 TRABAJO Y SALUD LABORAL

El trabajo y la salud generan interdependencia mutua, la realización óptima de uno requiere la satisfacción completa del otro. Pero su relación, es más compleja, tanto el trabajo como la salud necesitan de unas condiciones socioeconómicas específicas que permita crear, mantener y en ciertos casos cambiar un ambiente laboral, por uno favorable, que contribuya a mejorar el estado de salud de los trabajadores.

Por lo tanto, las condiciones de trabajo se definen como el “conjunto de factores que influye sobre el bienestar físico de los trabajadores”³⁰; aspectos socioeconómicos, ambientales, políticos y culturales del contexto laboral, familiar, e individual suelen generar efectos en las condiciones de trabajo, posibilitando la realización de una tarea y el ambiente mismo donde se desarrolla. Por consiguiente, “todo aquello que gira en torno al trabajo incide en las personas que trabajan”³¹; no sólo importan las características internas del ambiente laboral sino también se considera, elementos como la condición social, económica y cultural del trabajador.

Es claro entonces, que al estructurarse condiciones saludables justas, como es el derecho a gozar de un estado de salud adecuado en el ambiente laboral, recibir una remuneración económica apropiada, condicionara los demás determinantes de la salud (vivienda, educación, recreación, etc.) de las familias. En este sentido, el beneficio será en doble dirección: se gozara de un estado de salud óptimo

³⁰ BENAVIDES, Fernando; RUIZ FRUTOS Carlos y GARCIA, María. Salud laboral. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales. Op. Cit., p.38.

³¹ *Ibíd.*, p. 38.

(incrementando el bienestar integral de la persona) y la organización mejorara en su competencia laboral.

Al mismo tiempo, no se puede desconocer que el trabajo es fuente de bienestar, no sólo por la retribución en ingreso económico, sino por la capacidad auto-creadora, el despliegue de habilidades intelectuales, psicosociales, físicas que el individuo pone en práctica en el entorno laboral y social.

Por otro lado, existen riesgos al momento de llevar a cabo la actividad laboral, condiciones de trabajo negativas que pueden poner en peligro la vida o alterar una parte de ella. De acuerdo a esto, se considerará como “daños o problemas de salud derivados del trabajo a los accidentes de trabajo, enfermedades relacionadas con el trabajo, sean o no reconocidas legalmente como profesionales y las incapacidades laborales, ya sean temporales o permanentes”³². En este sentido, los riesgos están latentes en un grado alto de peligrosidad, en la medida que no se instauren los mecanismos adecuados en la organización por parte de los actores para mitigar sus efectos.

Para garantizar el cumplimiento de la responsabilidad de los diferentes actores en relación con la salud en el trabajo, el Sistema General de Riesgos tiene como propósito “prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan”³³. Mediante el programa de salud ocupacional, se busca la creación y el mantenimiento de ambientes y condiciones laborales adecuadas para el trabajador, con el fin de evitar o minimizar en el menor grado posible los accidentes laborales y las enfermedades profesionales,

³² SANCHEZ, José. Psicología de los grupos. Teorías, procesos y aplicaciones. Op Cit. p.184.

³³ COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Decreto 1295 del 24 de junio de 1994. Santafé de Bogotá D.C; 1994. p 1-32. (Consultado, 16 Junio de 2009) (Disponible vía Internet) [http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Decreto%20ley%201295%20de%2094%20Sistema %20General%20de%20Riesgos%20Profesionales.pdf](http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Decreto%20ley%201295%20de%2094%20Sistema%20General%20de%20Riesgos%20Profesionales.pdf)

facilitando la realización del trabajo en un ambiente confortable y seguro para el desarrollo de las funciones y actividades laborales. Una organización exitosa, requiere la atención en salud de sus empleados.

1.6 PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL

Según la OMS-OIT, se define la Salud Ocupacional como el “conjunto de disciplinas que tienen como finalidad la promoción de la salud en el trabajo a través del fomento y mantenimiento del más elevado nivel de bienestar en los trabajadores en todas las profesiones”³⁴, con el fin de prevenir alteraciones en la salud por las condiciones de trabajo.

La función principal de la salud ocupacional radica en su prevención y control de riesgos presente en los lugares de trabajo, maquinarias y comportamiento laboral. Por consiguiente, la actual legislación en Salud Ocupacional propende por mejorar la calidad de vida del ser humano, creando y manteniendo condiciones laborales dignas. Es claro entonces, que la persona no sólo requiere la satisfacción paliativa de unos mínimos laborales sino de un enfoque holístico que comprenda los factores internos y externos presentes no sólo en el ambiente laboral sino en las demás esferas de la vida del trabajador, garantizando así un desarrollo integral.

Asimismo, Fabiola Betancur, socióloga y especialista en promoción y comunicación de la salud, considera que el programa de salud ocupacional en “toda organización debe partir de un enfoque humanista, donde se asuma como eje central los modelos mentales de la población trabajadora. Con el fin de desarrollar procesos integrales que procuren un mejoramiento continuo de las

³⁴ OMS-OIT. 1959. En: Universidad Manuela Beltrán- COLMENA Especialización en Salud Ocupacional. Bucaramanga; 2006. p.9.

personas y las organizaciones”³⁵. Tomar en cuenta a la persona como actor principal y determinante, posibilita generar reflexión propositiva de los puestos de trabajo y el ambiente laboral.

Por lo tanto, la participación de los diferentes actores sociales de la organización en los comités de salud derivaría en un doble beneficio; por un lado, crear conciencia en el trabajador, donde él se conciba como planificador y ejecutor de su propio bienestar; por otro lado, el nivel de responsabilidad de la organización para con sus trabajadores, como también la productividad laboral.

Es así, que dentro del enfoque humanista, planteado por Fabiola Betancur, es fundamental la “relación recíproca entre hombre y ambiente”³⁶, si es incongruente e incompatible es difícil que se dé el cambio de actitudes y comportamientos y sobre todo que se creen las condiciones para aumentar la capacidad de participación y control sobre la propia salud, se puede presentar por “dos situaciones: 1) El trabajador quiere y sabe pero las condiciones ambientales no se lo permiten; 2) El trabajador no sabe o no quiere aunque las condiciones ambientales son las más favorables”³⁷. Consecuentemente, no es posible esperar un autocuidado por parte de los diferentes actores sociales de la organización, si el ambiente, herramientas, puestos de trabajo son un factor potencial de riesgo. De la misma manera, si las políticas y disposiciones organizacionales limitan el desarrollo de un estado de salud permanente en los diferentes subsistemas del sistema mayor.

La actividad laboral, en cierto sentido, requiere de un ambiente laboral confortable y seguro. Pero también, se hace evidente la necesidad de escoger los estilos de

³⁵ BETANCUR GÓMEZ, Fabiola María. Salud ocupacional: un enfoque humanista. Cómo gerenciar la salud y la seguridad mediante el estímulo del autocuidado y la autogestión. MC Graw Hill Interamericana. Colombia; 2001. p.4.

³⁶ *Ibíd.*, p. 5.

³⁷ *Ibíd.*, p. 4.

vida más óptimos que contribuyan en el beneficio de su salud y de los demás. El cuidado, es una práctica permeada por el contexto social, económico, cultural, y los valores propios de la persona, de esta manera, la persona o personas contribuirán a tener o mantener en el tiempo una mejor calidad de vida.

De acuerdo a este aspecto, *el autocuidado* se refiere a las prácticas cotidianas y a las decisiones sobre ellas, que realiza una persona, familia o grupo para cuidar de su salud; estas prácticas son destrezas aprendidas a través de toda la vida, de uso continuo, que se emplean por libre decisión, con el propósito de fortalecer o restablecer la salud y prevenir la enfermedad; ellas responden a la capacidad de supervivencia y a las prácticas habituales de la cultura a la que pertenecen³⁸. En tanto, se necesita de habilidades personales que permitan optar por decisiones saludables, no sólo en el plano individual, sino también, cuando se es miembro de un grupo y esté requiere de la opinión para alcanzar el bienestar colectivo.

Luego, los patrones de bienestar físico y psicosocial son en esencia social y cultural, pero gestionados individualmente; es así que modos, hábitos, comportamientos, conductas de cuidado o abandono del bienestar personal, están determinados en contextos que requieren acción de los diferentes actores sociales, para el caso de la organización, se necesita que tanto la parte administrativa como los trabajadores emprendan caminos de seguridad que cree, mantenga o cambie las condiciones de salud laboral.

Por lo demás, *los estilos de vida*, se definen como “los procesos sociales, las tradiciones, los hábitos, conductas y comportamientos de los individuos y grupos de población que conllevan a la satisfacción de las necesidades humanas para

³⁸ TOBÓN CORREA, Ofelia. El autocuidado una habilidad para vivir. (Consultado, 16 Junio de 2009) (Disponible vía Internet) http://promocionsalud.ucaldas.edu.co/downloads/Revista%208_5.pdf

alcanzar el bienestar y la vida”³⁹. En esta medida, optar o no por un hábito o conducta saludable estará fuertemente posibilitada o restringida por los recursos económicos, por el nivel de estudios y finalmente por el trabajo o la ocupación laboral que se desempeñe.

El ser humano está en capacidad de orientar su modo de vida, cuando vislumbra y, tiene acceso a condiciones de vida adecuadas, en el espacio privado y en el espacio público como es la organización y la sociedad. Los sistemas mayores, en sus múltiples formas de dirección pueden fomentar, y dar los recursos o los medios necesarios, para procurar salud, pero sobre todo, calidad de vida. Es decir, la salud y el proceso del trabajo tienen una estrecha relación, pertenecientes a un entramado social, que puede configurar el bienestar colectivo a mejores condiciones de vida o en el peor de los casos, a un latente y progresivo deterioro social que no reconoce a los menos favorecidos.

En conclusión, el estado de salud es un proceso dinámico, resultado de la acción de distintos factores en momentos diferentes. En este marco de ideas, surgió una propuesta adecuada en Canadá por Marc Lalonde perteneciente al campo de la salud, que permite ubicar los problemas o actividades relacionadas con la salud.

Este concepto contempla la descomposición del campo de la salud en cuatro amplios componentes:

1. Biología humana: incluye todos los hechos relacionados con la salud, tanto física como mental, que se manifiestan en el organismo como consecuencia de la biología fundamental del ser humano y de la constitución orgánica del individuo. De acuerdo a este aspecto, la biología humana puede influir de diversas maneras alterando el estado de salud de una persona y por ende

³⁹ DUNCAN, P. Estilos de Vida. En Medicina en Salud Pública. 1986. (Consultado, 22 Junio de 2009) (Disponible vía Internet)<http://www.funlibre.org/documentos/lemaya1.htm>

ocasionando inestabilidad social, emocional y económica en el medio que se presenta.

2. Medio ambiente: factores relacionados con la salud que son externos al cuerpo humano y sobre los cuales la persona tiene poco o ningún control. Por lo tanto, los diferentes cambios sociales producidos en el medio, pueden alterar el estado de salud, como es la pobreza, la contaminación ambiental entre otros aspectos, que no son controlados individualmente sino enraizados en la estructura social.
3. Estilo de vida: conjunto de decisiones que toma el individuo con respecto a su salud y sobre las cuales ejerce cierto grado de control. Tipo de hábitos que contribuyen a poner en peligro la salud.
4. Organización de la atención de salud: consiste en la cantidad, calidad, orden, índole y relaciones entre las personas y los recursos en la prestación de la atención de salud. Sin embargo, estos esfuerzos encaminados a mejorar la salud, deben centrarse primero en la prevención, como es la disposición de recursos económicos, que atienda la raíz de los problemas, como son los tres anteriores componentes⁴⁰.

Finalmente, estos componentes están influenciados por factores sociales, ampliamente modificables de acuerdo a las disposiciones económicas de las instituciones públicas y privadas. También es evidente que los aspectos que afectan la salud tienden a diversas interpretaciones, orientados en su mayoría por pautas sociales, económicas, culturales, ambientales y políticas. Sin embargo, es importante tener en cuenta que no existe un estado de salud óptimo, pero sí los dispositivos para procurar que la población atienda cada vez más, a un nivel de vida digno, representado en condiciones de trabajo seguro, ingresos económicos justos, prestaciones sociales adecuadas y una estructura laboral que propenda no por la productividad mecanizada sino por un bienestar colectivo, pero aún mejor uno individual, reconociendo que cada sujeto es diferente como también sus necesidades y satisfacciones.

⁴⁰ ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD. Promoción de la salud: una antología. Publicación científica No. 557. Washington, D.C.; 1996. p.3-4.

2. CONTEXTUALIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA

La Constitución Política de Colombia de 1991, establece y orienta la normatividad legal y jurídica del país, amparando los derechos de los ciudadanos y los deberes del Estado; para el caso particular, el derecho a la salud⁴¹ como derecho inherente de la persona, resguardando a su vez, el derecho a la vida como fundamental, en su artículo 11. Por lo tanto, para procurarnos una vida sana y digna requerimos de salud, en conexidad con los artículos 48 y 49, respectivamente, se garantizará el derecho irrenunciable a la seguridad social y el acceso a los servicios de promoción, protección y recuperación de la salud.

En el caso de la población trabajadora, en el artículo 25 de la carta magna de Colombia, se fundamenta que el trabajo es esencial para la persona, pero siempre y cuando sea en condiciones dignas y justas. Fielmente respetadas y protegidas por el Estado, las instituciones públicas y privadas, según la normatividad nacional e internacional. Respecto a esta última parte, se ha retomado los avances realizados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en materia de trabajo decente para América.

2.1 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

Facilitar el progreso social, económico, cultural, ambiental y político de las comunidades del mundo, requiere que la población humana, este respaldada por condiciones dignas de trabajo, que favorezcan el desarrollo humano. De acuerdo a este aspecto, la OIT se ha dedicado a establecer los criterios de un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, tanto para hombres como mujeres.

⁴¹ COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-760 de 31 de julio de 2008. (Consultado, 19 de Octubre de 2009) (Disponible vía Internet) <http://www.scribd.com/doc/5089190/Colombia-Corte-Constitucional-comunicado-Sentencia-T760-de-2008>

Ahora bien, uno de los principales objetivos de la OIT, “es la protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo”⁴². Reconociendo el impacto negativo de las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo sobre la productividad y sobre el desarrollo económico y social. “La OIT estima que, cada día, en el mundo muere un promedio de 5.000 personas a causa de accidentes o enfermedades del trabajo, lo que equivale a un total de entre 2 y 2,3 millones de muertes relacionadas con el trabajo. De esta cifra, unos 350.000 son accidentes mortales y entre 1,7 y 2 millones son enfermedades mortales”⁴³.

Además, la Organización estima que cada año los trabajadores sufren en todo el mundo unos “270 millones de accidentes que causan ausencias de más de 3 días de trabajo y unas 160 millones de enfermedades no mortales”.⁴⁴

De acuerdo a este aspecto, la Directora del programa de seguridad y salud en el trabajo de la OIT, Sameera Maziadi Al-Tuwaijri, argumento que “la experiencia demuestra que la mayor parte de estos accidentes son prevenibles. Para que las prácticas de prevención sean efectivas deben ser aplicadas por Gobiernos empleadores y trabajadores en forma sistemática, al nivel nacional y al de las empresas”⁴⁵.

Por lo tanto, la OIT busca mejorar las condiciones de vida en el ámbito laboral, velando a través de sus organismos por la dignidad humana; siendo pues, el

⁴² ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Oficina subregional de Centroamérica. Accidentes y enfermedades laborales causan 2,2 millones de muertes al año. (Consultado, 16 de Octubre de 2009) (Disponible vía Internet) http://web.oit.or.cr/index.php?option=com_content&task=view&id=187&Itemid=268

⁴³ _____. Comunicación e información al público. Día Mundial sobre la Seguridad y la Salud en el Trabajo 2005. Promover la seguridad en el sector de la construcción en Camboya: más vale prevenir que curar. (Consultado, 16 de Octubre de 2009) (Disponible vía Internet) http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Media_and_public_information/Press_releases/lang-es/WCMS_075287/index.htm

⁴⁴ *Ibíd.*, p. 1.

⁴⁵ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Oficina subregional de Centroamérica. Accidentes y enfermedades laborales causan 2,2 millones de muertes al año. Op., Cit.

trabajo parte de la vida diaria, permite la autorrealización personal, el bienestar y el desarrollo de las sociedades. Finalmente la OIT, expone que el desarrollo económico debe incluir la creación de puestos de trabajo y condiciones de trabajo en el que las personas puedan trabajar con “libertad, seguridad y dignidad”⁴⁶.

En el año 2006 se celebra en Ginebra el “Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y la salud en el trabajo”⁴⁷, en ocasión de la magnitud a escala mundial de las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo, y la necesidad de proseguir la acción para reducirla. Este convenio hace parte del programa de trabajo decente para todos, de la Organización Internacional del Trabajo.

Este convenio ratificado por Colombia, tiene por objeto impulsar compromisos políticos para formular estrategias nacionales:

- Promover la mejora continua de la seguridad y salud en el trabajo con el fin de prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo.
- Adoptar medidas activas con miras a conseguir de forma progresiva un medio ambiente de trabajo seguro y saludable.
- Examinar periódicamente las medidas que podrían adoptarse para ratificar los convenios pertinentes de la OIT en materia de seguridad y salud en el trabajo⁴⁸.

También, se establece en el convenio “que el gobierno, como los empleadores y los trabajadores deben participar activamente en iniciativas destinadas a asegurar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable mediante un sistema de derechos, responsabilidades y deberes bien definidos, y en la que se concede la

⁴⁶ *Ibíd.*, p. 2.

⁴⁷ _____ . Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y la salud en el trabajo. (En línea). Ginebra. 2006. (citado 16 Octubre 2009). Disponible en Internet: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C187>.

⁴⁸ *Ibíd.*, p 3.

máxima prioridad al principio de prevención”⁴⁹. De esta forma, se pretende promover una cultura de la prevención en el ámbito de la salud, involucrando a los diferentes actores en su consecución, con el fin de alcanzar un estado de salud digno correspondiente a los derechos humanos.

La ratificación de este convenio brinda la posibilidad de comprometer a los actores sociales, en la búsqueda de un nivel de vida laboral, cada vez más digno, inhibiendo así, de forma progresiva las desigualdades estructurales que atañen a las sociedades en desarrollo, y en esta medida se someten a condiciones laborales injustas y degradantes. Es claro, entonces, que el compromiso es de todos: desde el mismo Estado, el Gobierno, las grandes industrias como las pequeñas fábricas, brindar condiciones seguras de trabajo, establecer programas de salud ocupacional de acuerdo a los riesgos labores de la ocupación o trabajo desarrollado. Finalmente, el bienestar social es un compromiso universal.

En cuanto, al programa de trabajo decente de la OIT:

Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas e igualdad de oportunidades y de trato para todas las mujeres y hombres⁵⁰.

Sin embargo, la práctica laboral dicta que cada día las condiciones dignas que caracterizan un trabajo decente están más distantes, en principio porque el desempleo condiciona obligatoriamente nuevas formas de empleo informal o

⁴⁹ _____. Informe de la OIT para el Día mundial sobre la seguridad y la salud en el trabajo. Ginebra; 2006.

⁵⁰ _____. Trabajo Decente. Hacer del trabajo decente un objetivo global. América Latina y el Caribe. (Consultado, 16 de Octubre 2009) (Disponible vía Internet) http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Media_and_public_information/Feature_stories/lang--en/WCMS_071241/index.htm

subempleo, inseguridad social e ingresos económicos inestables, entre otros aspectos que aproximan a la exclusión y la discriminación social.

Finalmente, el trabajo decente en el ámbito nacional, debe fomentar un ambiente laboral digno, con condiciones de trabajo justas, equitativas y dignas. Donde se tenga derecho a las debidas prestaciones sociales, en el caso de Colombia, regidas por el ministerio de protección social, expresadas en la ley 100 de 1993 donde se instauro el Sistema de Seguridad Social Integral.

2.2 NORMATIVIDAD COLOMBIANA

La protección de la salud de los trabajadores en el desarrollo de las ocupaciones se estableció a partir de la Ley 9ª de 1979, en el artículo 84, donde se dispuso la obligación de todo empleador contar con un programa permanente de medicina, higiene y seguridad en el trabajo.

Más adelante en el año 1984 con el Decreto 614, se establece las bases de organización y de administración gubernamental y privada de salud ocupacional en el país. Donde por primera vez, las actividades de salud ocupacional no sólo se orientaran a atender, prevenir y proteger al trabajador de los riesgos causados por agentes físicos, biológicos, químicos, mecánicos, eléctricos, sino también los de índole psicosocial. Por lo tanto, se orientan y formulan actividades conexas con el propósito integral de mantener y mejorar la salud:

- a) Propender por el mejoramiento y el mantenimiento de las condiciones de vida y salud de la población trabajadora.
- b) Prevenir todo daño para la salud de las personas, derivado de las condiciones de trabajo.
- c) Proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo.
- d) Eliminar o controlar los agentes nocivos para la salud integral del trabajador en los lugares de trabajo.

- e) Proteger a los trabajadores y a la población contra los riesgos para la salud provenientes de la producción, almacenamiento, transporte, expendio, uso o disposición de sustancias peligrosas para la salud pública⁵¹.

De acuerdo a las actividades de salud ocupacional, se dispone como campos de aplicación:

1. *Higiene Industrial*: encargado de identificar, evaluar y controlar los Factores de riesgos presentes en el medio ambiente laboral, con el propósito de controlarlos, mejorar las condiciones de trabajo y prevenir la enfermedad profesional.
2. *Seguridad Industrial*: como objeto tiene la identificación, reconocimiento, evaluación y control de los factores ambientales que se originan en los lugares de trabajo y que puedan afectar la salud de los trabajadores.
3. *Medicina Preventiva*: tiene como finalidad principal la promoción, prevención, recuperación y rehabilitación de la salud de los trabajadores, así como la correcta ubicación del trabajador en una ocupación adaptada a su constitución fisiológica y psicológica. Esta actividad, pretende dar a conocer los riesgos asociados con el consumo de alcohol, cigarrillo en la salud y el trabajo.
4. *Medicina del Trabajo*: su finalidad es la prevención de enfermedades profesionales, accidentes de trabajo, control y educación en salud del trabajador⁵².

En 1986 bajo la Resolución 2013 se reglamenta la organización y el funcionamiento de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial en los lugares de trabajo. En el artículo primero se establece que “toda empresa o institución pública o privada que tenga como mínimo 10 empleados a su cargo debe establecer el comité”⁵³. Asimismo, “el número de representantes y suplentes por parte del empleador y los trabajadores, como también las normas y funciones

⁵¹ COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Decreto 614 de 1984. (Consultado, 19 octubre de 2010) (Disponible Vía Internet) http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/decreto_614%2084%20Organizacion%20y%20Administracion%20Salud%20Ocupacional.pdf.

⁵² *Ibíd.*, p.14 -17.

⁵³ COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL Y SALUD. Resolución 2013 de 6 de junio de 1986. Bogotá: 1986. p 1. (Consultado, 16 Junio de 2009) (Disponible vía Internet) http://www.epm.com.co/epm/documentos/institucional/doc/resolucion_2013_86_comitep.doc

en materia de salud ocupacional en quede incurrir el comité, el presidente, el secretario, las obligaciones del empleador y los trabajadores”⁵⁴, con el fin de procurar bienestar en el desarrollo de las ocupaciones laborales. El Comité de medicina, higiene y seguridad industrial de las empresas se denomina Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASO) y se rige por esta resolución.

Durante el año de 1989 se expidió la resolución 1016, por la cual, “se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional que deben desarrollar los empleadores en el país; se especifica el funcionamiento del programa de salud ocupacional a partir de los subprogramas de medicina preventiva, de medicina del trabajo y, de higiene y seguridad industrial”⁵⁵. Como también, se señala, que “todo programa de salud ocupacional debe desarrollarse en conformidad con sus riesgos reales o potenciales y el número de trabajadores, atendiendo a la necesidad de destinar los recursos humanos, financieros y económicos para el cumplimiento cabal del programa”⁵⁶.

Estas primeras disposiciones legales brindaron un camino promisorio a la salud en el ámbito laboral, contribuyendo a generar condiciones de trabajo dignas y proteger de esta manera la salud integral de los trabajadores sin distinción de clase social o trabajo desempeñado.

Por otra parte, en Colombia, el sistema de salud es administrado y orientado por la ley 100 de 1993, la cual creó el Sistema de Seguridad Social Integral, que busca garantizar el derecho a gozar de calidad de vida, acorde con la dignidad humana, mediante la protección de las contingencias que afecten la salud de los habitantes

⁵⁴ *Ibíd.*, p. 2-3.

⁵⁵ COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL Y SALUD. Resolución 1016 de 31 de marzo de 1989. Bogotá; 1989. p 6. (Consultado, 16 Junio de 2009) (Disponible vía Internet)

<http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Resolucion%201016%20de%2089.%20Progrmas%20de%20Salud%20Ocupacional.pdf>

⁵⁶ *Ibíd.*, p. 7.

del territorio nacional. Busca “regular el servicio público esencial de salud y crear condiciones de acceso en toda la población al servicio en todos los niveles de atención”⁵⁷. La ley 100 de 1993 se divide en tres componentes:

- El sistema General de Pensiones
- El Sistema General de Seguridad Social en Salud
- El Sistema General de Riesgos Profesionales

En cuanto a este último, el sistema de seguridad social integral, mediante el Decreto 1295 de 1994, establece el Sistema General de Riesgos Profesionales, a fin de cumplir las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo al formular los siguientes objetivos:

- a. Establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización de trabajo que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo tales como los físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad.
- b. Fijar las prestaciones de atención de la salud de los trabajadores y las prestaciones económicas por incapacidad temporal a que haya lugar frente a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedad profesional.
- c. Reconocer y pagar a los afiliados las prestaciones económicas por incapacidad permanente parcial o invalidez, que se deriven de las contingencias de accidente de trabajo o enfermedad profesional y muerte de origen profesional⁵⁸.

El Sistema General de Riesgos Profesionales enmarca su acción en la definición de riesgo profesional, entendido como “el accidente que se produce como

⁵⁷ CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 100 de 1993. Santafé de Bogotá: 1993. p.1

⁵⁸ COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Decreto 1295 del 24 de junio de 1994. Op. Cit.,

consecuencia directa del trabajo o labor desempeñada, y la enfermedad que haya sido catalogada como profesional por el Gobierno Nacional⁵⁹.

También se contemplan las definiciones de accidente de trabajo y enfermedad profesional, accidente de trabajo es “todo suceso repentino que sobrevenga por causa o ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte”⁶⁰. Es también accidente de trabajo, “aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas del trabajo”⁶¹.

En tanto, la enfermedad profesional, es “todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase del trabajo que desempeña el trabajador, o del medio en el que se ha visto obligado a trabajar, y que haya sido determinado como enfermedad profesional por el gobierno”⁶².

La principal diferencia entre el accidente laboral y la enfermedad profesional, radica en el tiempo que transcurre entre la exposición al factor de riesgo y la aparición del efecto, lo que se ha denominado “periodo de latencia”⁶³. Esto es, en “el accidente de trabajo, el daño es inmediato, en cuanto a la enfermedad puede ser más prolongado; ocasionando una revisión constante de la lista de enfermedades profesionales del gobierno, ya que la aparición de una enfermedad puede transcurrir después de haberse retirado de la organización o de la ocupación laboral que realizaba”⁶⁴.

⁵⁹ *Ibíd.*, Artículo 8.

⁶⁰ *Ibíd.*, Artículo 9.

⁶¹ *Ibíd.*, Artículo 9.

⁶² *Ibíd.*, Artículo 11.

⁶³ BENAVIDES, Fernando; RUIZ FRUTOS, Carlos y GARCIA, María. Salud laboral. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales. Op. Cit., p. 42.

⁶⁴ *Ibíd.*, p. 43.

A su vez, el Sistema General de Riesgos Profesionales, mediante las entidades administradoras se “encargaran de la afiliación de los empleados al sistema y la administración del mismo, por lo tanto, los empleadores sólo podrán contratar el cubrimiento de los riesgos profesionales de todos sus trabajadores con una sola entidad administradora de riesgos profesionales”⁶⁵.

También, (capítulo VI), establece los responsables en prevención de riesgos profesionales: “el empleador, está en obligación de establecer y ejecutar en forma permanente el programa de salud ocupacional; el Gobierno Nacional le corresponde expedir las normas reglamentarias técnicas tendientes a garantizar la seguridad de los trabajadores”⁶⁶; finalmente, “las entidades administradoras de riesgos profesionales, por delegación del Estado, ejercen la vigilancia y control en la prevención de los riesgos profesionales de las empresas que tengan afiliadas, a las cuales deberán asesorar en el diseño del programa permanente de salud ocupacional”⁶⁷.

También se decreta la organización y funcionamiento del sistema general de riesgos profesionales de la siguiente manera:

- El sistema general de riesgos profesionales estará a cargo del Ministerio de Protección Social, como organismo del Estado; llevara la dirección general de los riesgos profesionales. Entre sus funciones estará Formular, coordinar y adoptar políticas, proponer la expedición de normas y desarrollar planes y programas en las áreas de salud ocupacional y medicina laboral, tendientes a prevenir la ocurrencia de accidentes de trabajo o la aparición de enfermedades profesionales.
- El Consejo Nacional de Riesgos Profesionales, es un organismo de dirección adscrito al sistema, conformado por miembros del ministerio, por Entidades Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP), Trabajadores, Empleados y Asociaciones de Salud Ocupacional.

⁶⁵ Ibid., p. 1-32.

⁶⁶ Ibid., p. 16.

⁶⁷ Ibid., p. 17.

El Comité Nacional de Salud Ocupacional, será un órgano asesor del Consejo y consultivo de la Dirección Técnica de Riesgos Profesionales del Ministerio y las ARP.

- Las Entidades Administradora de Riesgos Profesionales ARP⁶⁸.

Finalmente, el presente decreto constituye un gran avance en materia de Salud Ocupacional, sus preceptos de protección, prevención y mejora de la salud en el ámbito laboral, aseguran el desempeño y la atención oportuna a los riesgos potenciales de la empresa, generando bienestar y seguridad en la realización de las actividades laborales.

2.2.1 Contexto de la Economía Solidaria. La Economía solidaria, encierra un significado profundo y real, por los principios del trabajo en cooperación y asociación. En este sentido, se opta por la definición de la ley 454 de 1998 “Sistema socioeconómico, cultural y ambiental conformado por el conjunto de fuerzas sociales organizadas en formas asociativas identificadas por prácticas autogestionarias solidarias, democráticas y humanistas, sin ánimo de lucro para el desarrollo integral del ser humano como sujeto, actor y fin de la economía”⁶⁹.

De igual forma, la presente ley, crea el Departamento Administrativo Nacional de la Economía Solidaria DANSOCIAL, se crean: la Superintendencia de la Economía Solidaria SES, el Consejo Nacional de Economía Solidaria CONES, el Fondo de Fomento de la Economía Solidaria FONES, y el Fondo de Garantías para las Cooperativas Financieras y de Ahorro y Crédito FOGACOO. Estableciendo un marco conceptual que regulara la Economía Solidaria. También, permite la dirección de la promoción, planeación, fortalecimiento y desarrollo empresarial de las organizaciones de carácter solidario, contemplados en el artículo 3. Reconociendo, como principios directrices de la economía solidaria:

⁶⁸COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Decreto 1295 del 24 de junio de 1994. Op. Cit., p 132.

⁶⁹COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 454 (4, agosto, 1998). Santa Fe de Bogotá D.C.; 1998. p.25. (Consultado, 16 Junio de 2009) (Disponible vía Internet) <http://www.supersolidaria.gov.co/abcsupervision.php>

1. El ser bueno, su trabajo y mecanismos de cooperación tienen primacía sobre los medios de producción.
2. Espíritu de solidaridad, cooperación, participación y ayuda mutua.
3. Administración democrática, participativa, autogestionaria y emprendedora
4. Adhesión voluntaria, responsable y abierta.
5. Propiedad asociativa y solidaria sobre los medios de producción.
6. Participación económica de los asociados, en justicia y equidad.
7. Formación e información para sus miembros, de manera permanente, oportuna y progresiva.
8. Autonomía, autodeterminación y autogobierno.
9. Servicio a la comunidad.
10. Integración con otras organizaciones del mismo sector
11. Promoción de la cultura ecológica⁷⁰.

Sumado a esto, el sector de la economía solidaria se caracteriza por “desarrollar actividades sin ánimo de lucro, en las cuales los trabajadores o los usuarios según el caso, son simultáneamente sus aportantes y gestores, creadas con el objeto de producir, distribuir y consumir conjunta y eficientemente, bienes y servicios para satisfacer las necesidades de sus miembros y el desarrollo de obras de servicio a la comunidad en general”⁷¹.

Por lo tanto, las organizaciones de Economía Solidaria funcionan según las siguientes características:

1. Estar organizada como empresa que contemple en su objeto social, el ejercicio de una actividad socioeconómica, tendiente a satisfacer necesidades de sus asociados y el desarrollo de obras de servicio comunitario.
2. Tener incluido en sus estatutos o reglas básicas de funcionamiento la ausencia de ánimo de lucro, movida por la solidaridad, el servicio social o comunitario.
3. Garantizar la igualdad de derechos y obligaciones de sus miembros sin consideración a sus aportes.

⁷⁰ *Ibíd.*, p 25.

⁷¹ *Ibíd.*, p. 25.

4. Establecer en sus estatutos un monto mínimo de aportes sociales no reducibles, debidamente pagados, durante su existencia.
5. Integrarse social y económicamente, sin perjuicio de sus vínculos con otras entidades sin ánimo de lucro que tengan por fin promover el desarrollo integral del ser humano⁷².

Dentro de las organizaciones que contempla la Economía Solidaria, existe un grupo denominado, sector cooperativo, definido como un sistema socioeconómico incluyente, que reconoce el bienestar colectivo y el desarrollo en asociación. Se apunta por un tipo de estructura social horizontal y equitativo.

2.2.2 Sector Cooperativo en Colombia. La cooperación nace de la libre asociación, de la posibilidad de aunar esfuerzos solidarios, que contribuyan al desarrollo social, económico, cultural, ambiental y político de una comunidad; según los principios de la economía solidaria, el ejercicio de una cooperativa de trabajo asociado, es promover el bienestar colectivo con igualdad de condiciones en pro de sus actividades. En Colombia, las cooperativas responden a los principios y características de la Economía Solidaria, y se constituyen de acuerdo a la legislación del país; teniendo como objeto mejorar las condiciones de vida de los socios.

El sector cooperativo está regulado y definido por la ley 454 de 1998 y la ley 79 de 1998, sin omitir la legislación anterior que dio vía jurídica al cooperativismo en Colombia. El propósito de la ley 79, es dotar al sector cooperativo de un marco propicio para su desarrollo como parte fundamental de la economía nacional. Mediante esta ley, se establecen los requisitos necesarios para su constitución, las disposiciones especiales para algunos tipos de cooperativas, la educación de cooperativismo así como la transformación o disolución de la cooperativa, también se indican los órganos de administración y control y se “declara de interés común la promoción, la protección y el ejercicio del cooperativismo como un sistema

⁷² *Ibíd.*, p. 2.

eficaz para contribuir al desarrollo económico, al fortalecimiento de la democracia, a la equitativa distribución de la propiedad y del ingreso”⁷³.

En cuanto a la ley 454 de 1998, se establece el marco conceptual que regula la economía solidaria, entre otras disposiciones expuestas anteriormente.

Finalmente, en el artículo 10 del decreto 4588 de 2006 se define el trabajo asociado cooperativo como “la actividad libre, autogestionaria, física, material o intelectual o científica, que desarrolla en forma autónoma un grupo de personas naturales que han acordado asociarse solidariamente”⁷⁴. Por la naturaleza del trabajo asociado de estas organizaciones, el trabajador no tiene carácter de empleado sino de asociado y recibe no una remuneración económica sino una compensación por su aporte, el rendimiento y la especialización de su actividad. Por consiguiente, el trabajo asociado cooperativo, tiene como propósito social generar y mantener el trabajo en condiciones de igualdad y horizontalidad, que contribuya al crecimiento económico y al bienestar colectivo.

Por otro lado, este decreto en su capítulo sexto, artículos 26 y siguientes, establece la responsabilidad de las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado frente al sistema de seguridad social integral, disponiendo a los trabajadores asociados como trabajadores independientes. Sin embargo, mediante la “Sentencia C-211 de 2000, se ha aceptado una tercera forma de trabajo, además del dependiente y el independiente, que es el asociado, por ser simultáneamente los dueños de la entidad y los trabajadores de la misma, es

⁷³ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 79 de 1998. Bogotá; 1998. p 23. (Consultado, 16 de Junio de 2009). (Disponible vía Internet) http://www.fodesep.gov.co/nuevo/admin/imagenesWeb/7081ley79_1998.pdf

⁷⁴ COLOMBIA. MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. Decreto 4588 de 27 de diciembre de 2006. Bogotá D.C.; 2006. p 10.

decir, que existe identidad entre asociado y trabajador”⁷⁵. En este sentido, la afiliación y pago de aportes a la seguridad social de los trabajadores asociados, se registrará según lo dispuesto para los trabajadores asalariados, es decir, como dependiente

⁷⁵ CONFEDERACIÓN DE COOPERATIVAS DE COLOMBIA. Sentencia C-211 de 2000. Demanda de inconstitucionalidad contra los artículos 59, 135 y 154 de la ley 79 de 1988 y los numerales 6 y 7 del artículo 36 de la ley 454 de 1998. (Consultado, 19 octubre de 2009) (Disponible vía Internet) http://www.portalcooperativo.coop/sentencias/2000/c211_00.doc

3. CARACTERIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN Y GRUPO POBLACIONAL

3.1 COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO, RECICLAJE Y SERVICIOS

3.1.1 Razón Social. “COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO, RECICLAJE Y SERVICIOS LTDA”⁷⁶. Identificada generalmente con la sigla de COOPRESER LTDA, ubicada geográficamente en la calle 19 # 20-46 de Bucaramanga y su representante legal cumple las siguientes funciones:

- Ejecutar las decisiones, acuerdos y orientaciones de la asamblea general de delegados, del consejo de administración, así como supervisar el funcionamiento de Coopreser Ltda., las prestaciones de los servicios, el desarrollo de los programas y cuidar de la debida y oportuna ejecución de las operaciones y su contabilización.
- Dirigir las relaciones públicas de Coopreser Ltda. En especial con las entidades oficiales, del sector financiero y del movimiento cooperativo.
- Celebrar los contratos y operaciones con terceros, que sean aprobados por el consejo de administración del proyecto de presupuesto anual de ingresos y gastos.
- Presentar el informe al consejo de administración sobre la situación económica y financiera y demás informes que se requieran. Entre otras facultades⁷⁷.

3.1.2 Reseña Histórica. La cooperativa, nace en el año de 1.986, ante el propósito de la sección de aseo de las Empresas Públicas Municipales de desalojar a los “basurriegos” de los terrenos del basurero municipal El Carrasco, como producto de un proceso de investigación acción participativa impulsado por la carrera de Trabajo Social de la Universidad Industrial de Santander, se conformó el Grupo

⁷⁶ SUPERINTENDENCIA DE LA ECONOMÍA SOLIDARIA. Certificado de constitución, existencia y representación legal de cooperativas y precooperativas de trabajo asociado. Bucaramanga, 2007. p. 1.

⁷⁷ *Ibíd.*, p 2.

Precooperativo Clasificadores de Especies Industriales de Santander –Clase I-, con personería jurídica No. 0417 de Marzo 11 de 1.987⁷⁸.

Las primeras etapas del proceso adelantado, incluyó

sensibilización poblacional, terapias contra-adictivas, educación de adultos, asistencia a necesidades insatisfechas a nivel de familia-infancia, desarrollo de autoestima y aprestamiento organizacional, se enfocaron al objetivo de abandonar el basurero e implementar como alternativa ocupacional y de ingresos un Programa de Reciclaje Urbano Domiciliario de Residuos Sólidos⁷⁹, actividad cuyas condiciones operativas se vislumbraban más dignas frente al escarbe de basuras en el sitio de disposición final.

Se implementó entonces en la ciudad de Bucaramanga (1.987) por iniciativa del Grupo Precooperativo, “el programa urbano *de reciclaje en la fuente*, hoy institucionalizado a nivel gubernamental y plenamente legitimado en fábricas, pequeñas y medianas empresas de servicios, gran industria, centros escolares, hogares unifamiliares y conjuntos residenciales multifamiliares”⁸⁰. “Está actividad inicio en el barrio Fontana, con la posibilidad de ser los mismos basureros (hoy día, recuperadores) quienes educarán a la población del área metropolitana en materia de reciclaje y educación ambiental”⁸¹.

En 1989 descubren que el reciclaje no es tan rentable como parece. “Después de dos años de trabajo, de revisar las cuentas de un lado para otro, se percataron que dejaba buenos beneficios sociales y personales pero no económicos. Así lo cuenta Elsa María López”⁸², gerente de la cooperativa desde sus inicios.

⁷⁸ CHAHÍN PINZÓN, Iván Darío. Una historia recuperada. 1997. p. 2. (Consultado, Abril 9 de 2009) (Disponible vía Internet)

<http://www.fundacioncorona.org.co/alianzas/descargas/experiencias1997/COOPRESE%20complet%201997.pdf>

⁷⁹ *Ibíd.*, p 3.

⁸⁰ GALINDO, Magali. PRIMER INFORME DE UBICACIÓN INSTITUCIONAL. Universidad Industrial de Santander. Bucaramanga; 2007. p. 20.

⁸¹ CHAHÍN PINZÓN, Iván Darío. Una historia recuperada. Op. cit., p. 9.

⁸² *Ibíd.*, p 10.

Por lo tanto, hubo la necesidad de incursionar con nuevas alternativas al mercado, como el “reciclaje domiciliario, la prestación de servicios de aseo y barrido de calles, permitiendo paulatinamente el abandono del basurero por parte de 103 personas”⁸³. “Actualmente se hallan vinculados a la Cooperativa, 120 asociados y asociadas quienes mediante esfuerzos sostenidos de autoformación y capacitación han venido fortaleciendo su organización, hoy transformada en la Cooperativa de Trabajo Asociado, Reciclaje y Servicios, -COOPRESER LTDA-” (Ver Figura 1).

3.1.3 Objeto Social. Mediante la Asamblea General se levanto el acta número 29 de fecha 09/09/2007, estableciendo el objeto social de la cooperativa, “generar y mantener trabajo sustentable para sus asociados de manera autogestionaria, con autonomía, autodeterminación y autogobierno, vinculando voluntariamente el esfuerzo personal y los aportes económicos de sus asociados, para ejecución de labores materiales o intelectuales relacionados con prestación de servicios”⁸⁴.

Como principal objetivo la cooperativa busca dignificar y valorar el trabajo humano, a partir de una equitativa distribución del ingreso, un desarrollo empresarial autogestionario y finalmente contribuir en producción de la riqueza social y ambiental.

3.1.4 Planeación Estratégica Institucional. Teniendo en cuenta el objeto social de la cooperativa, así como su desarrollo histórico, a continuación se expondrán los elementos institucionales que caracterizan la cooperativa.

- **Misión.** “Ser una Cooperativa de Trabajo Asociado que preste servicios de aseo y reciclaje, enmarcada en la doctrina cooperativa (solidaridad, equidad, democracia) con miras a alcanzar el desarrollo humano de todos sus asociados y

⁸³ Ibíd. p 10.

⁸⁴ SUPERINTENDENCIA DE LA ECONOMÍA SOLIDARIA. Certificado de constitución, existencia y representación legal de cooperativas y precooperativas de trabajo asociado. Op. Cit., p. 2.

propiciar, con el aporte ciudadano, la generación de empleo y la protección del medio ambiente”⁸⁵.

- **Visión.** “En 2012 Coopreser será una empresa sólida en la prestación de servicios públicos de a nivel local y regional, enmarcada en el cumplimiento de las políticas nacionales, implementando procesos eficientes y con los más altos estándares de calidad y certificado para el logro de los objetivos”⁸⁶.

- **Objetivos Corporativos.**

- Dignificar la vida y las condiciones ocupacionales de los asociados y buscar nuevas alternativas de desarrollo social para sus familias.
- Consolidarse como una empresa prestadora de servicios de reciclaje, aseo, recolección de basuras y similares, con amplio reconocimiento dentro de la ciudad y el país.
- Facilitar la conversión del reciclaje y el aseo urbano en conducta permanente de los ciudadanos residenciados o usuarios de las áreas atendidas por la cooperativa.
- Promover y apoyar esfuerzos de investigación y tecnología apropiada para la transformación y reaprovechamiento de los residuos sólidos.⁸⁷

3.1.5 Estructura Organizativa. Las Leyes 79 de 1988 y 454 de 1998, regulan las actividades sociales, económicas y los actos que realiza COOPRESER LTDA., con base en los principios generales del cooperativismo. De acuerdo a esto, el equipo administrativo desarrolla las siguientes actividades laborales:

- La Asamblea General de Asociados o reunión de todos sus asociados: es el órgano máximo de la administración de la Cooperativa y sus decisiones, tomadas con base en la democracia participativa, son de cumplimiento obligatorio para todos sus asociados.
- Consejo de Administración: órgano permanente de administración, subordinado a las directrices y políticas de la Asamblea General. Integrado por diez (10) asociados: cinco (5) miembros principales y

⁸⁵ *Ibíd.*, p. 11.

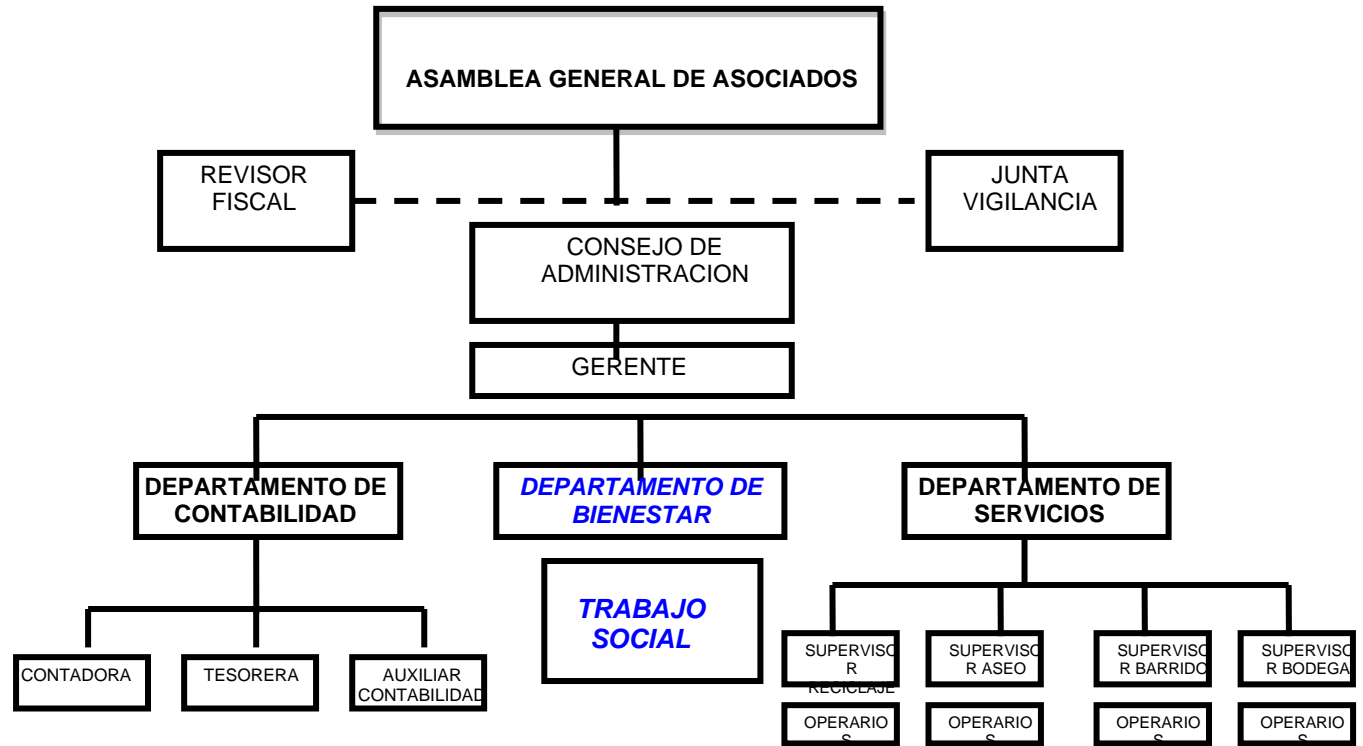
⁸⁶ *Ibíd.*, p. 12.

⁸⁷ *Ibíd.*, p. 12.

- cinco (5) suplentes.
- Gerente: nombrado por el Consejo de Administración de la Cooperativa y ejecutor de las políticas o directrices señaladas por la Asamblea General de Asociados y el Consejo de Administración.
 - Revisor Fiscal: nombrado por la Asamblea General con su respectivo suplente. Encargado de verificar y ejercer control sobre los movimientos contables y financieros de la Cooperativa.
 - Secretario: nombrado por el Consejo de Administración, encargado de las funciones de la Secretaría de todos los comités: educación, de apelaciones, de agasajos, de solidaridad.
 - Tesorero: nombrado por el Consejo de Administración, encargado de atender el movimiento de los caudales, percibiendo todos los ingresos, efectuando los respectivos pagos, etc.
 - Contador: nombrado por el Consejo de Administración o por el Gerente, encargado de ejecutar todas las operaciones de contabilidad conforme a las normas de DANSOCIAL y sistematizar la información contable, con soporte en un software especializado.
 - Trabajador Social: Nombrado por el Gerente, encargado de la coordinación de las actividades de reciclaje, asesoría y motivación a los asociados, apoyo a la capacitación y a las diferentes áreas de acción de la Cooperativa, directamente vinculados con el bienestar social de los asociados.
 - Supervisores: Nombrados por el Gerente, encargados de ejecutar las labores de coordinación de las diferentes áreas de trabajo (reciclaje, aseo, barrido de calles, bodega, etc.)⁸⁸

⁸⁸ Ibíd., p. 47.

Figura 1. Organigrama COOPRESER Ltda.



Fuente: Organigrama cooperativa de trabajo asociado, reciclaje y servicios. En: SARMIENTO ROJAS, Luz Dary. Yo reciclo la tierra respira: Sistematización de la experiencia de la Cooperativa de Trabajo Asociado, Reciclaje y Servicios- COOPRESER LTDA. Bucaramanga; 2008. p. 14.

3.1.6 Servicios que ofrece Coopreser. La cooperativa en función de su actividad socioeconómica e instrumental, ofrece unos servicios propios de su objeto social, respondiendo siempre al bienestar social de sus asociados y a la prestación de los servicios a la comunidad receptora de sus funciones. Los servicios son:

- Reciclaje en la fuente
- Educación comunitaria en reciclaje
- Barrido de calles – recolección de basuras
- Servicios de aseo en instituciones y hogares
- Atención de baños públicos
- Alquiler de utilería para reuniones sociales
- Alquiler de montacargas
- Capacitación empresarial en manejo adecuado de residuos sólidos⁸⁹

Coopreser lleva 22 años prestando dichos servicios a la comunidad, calificados por su alto nivel de responsabilidad y compromiso ciudadano. A continuación se presentarán en detalle:

- Programa de Educación Comunitaria para la Separación de Residuos Sólidos en la Fuente, con excelentes resultados en comunidades como Ruitoque Condominio y algunos conjuntos multifamiliares de Lagos del Cacique. Asimismo, aportar ecológicamente al desarrollo de la ciudad y sus ciudadanos. Se desarrolla desde 1988.
- Programa de reciclaje en las escuelas por medio del cual se capacita a escolares, maestros y padres de familia en la cultura del reciclaje dentro de su escuela y vivienda. Se busca promover el reciclaje en la fuente y aportar en la formación ecológica de la niñez y de sus familias. Se desarrolla desde 1990.
- Programa de barrido de calles. La cooperativa está encargada de barrer las calles de la comuna seis de Bucaramanga a través de un contrato con las EEP de la ciudad. Este contrato se mantiene desde Junio de 1989.

⁸⁹ COOPRESER, Ltda. (Consultado, Abril 10 de 2009) (Disponible vía Internet) http://www.coopreser.com/web/index.php?option=com_content&view=article&id=46&Itemid=14

- Programa de mantenimiento y aseo de la terminal de transportes terrestres de Bucaramanga, contrato con el cual se encargan de mantener aseado el terminal. Se tiene el contrato desde Agosto de 1991.
- Recolección de materiales reciclables en supermercados de la ciudad. Se han formalizado intercambios con los cuales la cooperativa recupera en la fuente el material del supermercado y en contraprestación se compromete a prestar el servicio de baño público a los clientes del negocio. Se desarrolla en tres grandes supermercados de la ciudad desde 1994.
- Recolección de materiales reciclables en ferias y fiestas. Existe un convenio con la UIS y con la empresa de gaseosas Hipinto para que en los eventos de estas entidades se le dé a la cooperativa la oportunidad de recoger todo el material reciclable y a cambio realiza el aseo del lugar una vez termine la actividad.
- Promoción de nuevas formas de empleo: en reciente contrato firmado con la Red de Solidaridad Social se busca promover la generación de nuevos empleos y la recuperación laboral de las personas que aún permanecen el Carrasco. Es bueno aclarar que a pesar de que el programa de Coopreser marcha exitosamente, la población de basuriegos se renueva en forma permanente. Se calcula que la población que hoy día escarba en “el carrasco” es de 150 personas. Gracias a este reciente contrato con la Red de Solidaridad Social, programa del gobierno nacional, se ha logrado sacar del basurero a 74 personas que ya forman parte de la cooperativa. Además con el aporte de la Red se apoyó la intención del grupo de adquirir un nuevo camión⁹⁰.

3.1.7 Área específica en la que se enmarca la práctica académica de Trabajo Social. En Coopreser Ltda., el accionar de Trabajo Social se enmarca en el área de Bienestar Social, respondiendo a los postulados académicos de conservación y desarrollo. Específicamente en la gestión del programa de salud ocupacional y el comité paritario de salud ocupacional – COPASO-, con el fin de brindar al asociado, personal administrativo y

⁹⁰ Ibíd., p. 5.

visitante un “ambiente más sano y agradable que contribuya al mejoramiento de su calidad de vida.”⁹¹.

Aún cuando la experiencia de práctica estuvo enfocada hacia la gestión del programa de salud ocupacional y el COPASO, la dinámica interna de la cooperativa y del área de bienestar, permitieron desarrollar diferentes funciones administrativas, procesos y procedimientos propios del área de bienestar social desde la profesión de Trabajo Social. En cuanto al programa de salud ocupacional se llevaron a cabo las siguientes funciones:

Planear, organizar y ejecutar el programa de salud ocupacional:

- Elaborar el diagnóstico de Salud Ocupacional de la empresa.
- Programar y dar capacitación en lo referente a salud ocupacional, estilos de vida saludable y ambientes laborales sanos a la población trabajadora en general.
- Proponer a la dirección, la adopción de medidas y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan ambientes de trabajo saludables.
- Llevar registros y estadísticas de accidentes de trabajo. Enfermedad profesional, ausentismo e índice de lesiones incapacitantes.
- Dar a conocer a la población trabajadora, las normas o procedimientos del programa de salud ocupacional, el reglamento de higiene y seguridad industrial y el reglamento interno de trabajo⁹².

2. “Coordinar y ejecutar en conjunto con la gerencia actividades de bienestar para los asociados”⁹³.
3. Procesos Administrativos: alimentación de bases de datos y coordinación de actividades.

⁹¹ TORRES SÁNCHEZ, Carlos Eduardo. Trabajo social en organizaciones: nueva alternativa y perspectiva profesional. En: revista Colombiana de Trabajo Social -CONETS 2005. p. 123.

⁹² COLMENA RIESGOS PROFESIONALES: Básico Legal. Programa de salud Ocupacional. Bucaramanga; 2005. p. 5.

⁹³ COOPRESER Ltda. Manual de Funciones del Área de Bienestar Social. Bucaramanga; 2009. p. 10.

3.1.8 Estructura Demográfica de la Cooperativa. Actualmente Coopreser está integrado por “141 personas”⁹⁴, de las cuales solo “116 cuenta con seguridad social”⁹⁵, asociados que escarbaban la basura en el relleno sanitario de Bucaramanga y los que se han venido vinculado en los 22 años de funcionamiento de la misma. En términos generales “los asociados pertenecen a los estratos 1 y 2, con un nivel de formación educativa entre analfabeta, primaria incompleta y en algunos casos estudios secundarios”⁹⁶.

Tabla 1. Estructura Demográfica de la Cooperativa

OFICIO	HOMBRE			MUJER			TOTAL
	18-25	26-40	41	18-25	26-40	41	
Barrido		14			8		22
Aseo		1			43		44
Equipajeros		20					20
Conductores		5					5
Restaurante		1				1	2
Administración		1			4		5
Auxiliares bodega		8					8
Recuperadores		2			19		21
Seleccionadores					12		12
Embaladores	1		1				2
141							

Fuente: Cooperativa De Trabajo Asociado, Reciclaje Y Servicios. Comité Paritario de Salud Ocupacional. Bucaramanga; Abril de 2009

⁹⁴ Estadísticas Copaso. Estructura Demográfica de la Cooperativa. Bucaramanga.

⁹⁵ ASOCIACIÓN NACIONAL DE CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR. Reporte de seguridad social Coopreser Ltda. 2009. Bucaramanga; 2009.

⁹⁶ SARMIENTO ROJAS, Luz Dary. yo reciclo la tierra respira: Sistematización de la experiencia de la Cooperativa de Trabajo Asociado, Reciclaje y Servicios- COOPRESER. Fondo para la Acción Ambiental y la Niñez. Bucaramanga; 2008. p. 12.

3.2 DESCRIPCIÓN DE LA POBLACIÓN Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN

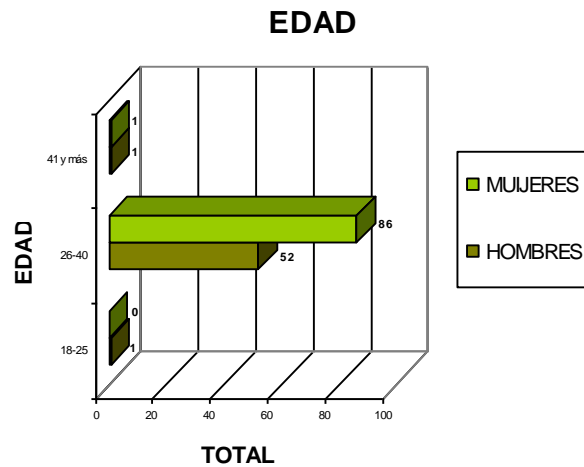
Para lograr un conocimiento real de las condiciones de salud de los asociados de Coopreser Ltda., se hizo necesario conocer la dinámica laboral de la cooperativa, la actividad comercial y de servicios que presta, las modalidades de trabajo y su perfil socio-demográfico.

En cuanto a la actividad comercial y de servicios, el reciclaje puerta a puerta, y la recolección de material reciclable (cartón y pliega) en supermercados, se constituye en la mayor fuente de ingresos económicos. Luego, están los servicios de aseo en el terminal de transportes de Bucaramanga y el barrido de calles en el centro de la ciudad, como los oficios que ofrecen una mayor estabilidad económica, al devenir el sueldo mínimo.

No obstante, dadas las condiciones sociales y económicas que caracterizan el trabajo desarrollado en Coopreser, existe predisposición a permanecer por largos periodos de tiempo en la cooperativa. Sin embargo, en contadas excepciones se presenta el retorno del personal a la dinámica laboral.

De acuerdo a lo anterior se diseñó un cuestionario, que respondió a las características sociodemográficas a nivel general de la población asociada, como: edad, sexo y cargos desempeños por el personal. Esta información se obtuvo de la aplicación del instrumento a la Trabajadora Social de la cooperativa, apoyado en registros de trabajo. Es importante aclarar, que no diseñaron más variables debido al tiempo de trabajo de los asociados, y sus respectivas responsabilidades. A partir de la aplicación del instrumento, se obtuvo los siguientes resultados:

Figura 2. Distribución por edad.



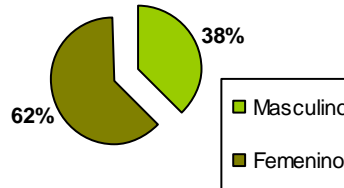
Fuente: autora del proyecto.

Por población económicamente activa, se entiende al “componente humano eficiente de la estructura socioeconómica”⁹⁷, con capacidad física y social para desarrollar una ocupación ya sea en la producción de bienes o en la prestación de servicios recibiendo una remuneración económica. Respondiendo a la estructura por edad, y las habilidades necesarias para desarrollar la actividad laboral. En Coopreser Ltda., el rango de edad de la mayor parte de la población se encuentra entre los 26 y 40 años, este periodo de vida, se caracteriza por el inicio de la etapa adulta, la adquisición de responsabilidades individuales y familiares, así como por la estabilidad emocional y laboral representada en intereses y propósitos claros.

Figura 3. Distribución por sexo.

⁹⁷ PERPIÑÁ, Ramo. Población activa. Rialp S.A. España. (Consultado, 25 de Octubre 2009). (Disponible http://www.canalsocial.net/GER/ficha_GER.asp?id=11802&cat=Sociologia vía Internet)

DISTRIBUCIÓN POR SEXO

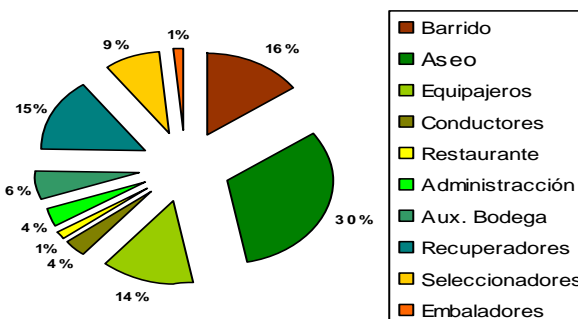


Fuente: autora del proyecto.

En lo que tiene que ver con la incorporación disgregada en sexo a la fuerza laboral de Coopreser Ltda., se encontró que existe una mayor preponderancia del sexo femenino (62%) en relación con el masculino 38%. En este sentido, se demuestra que la igualdad laboral entre hombres y mujeres es más evidente en aquellas actividades laborales del sector servicios. Sin embargo, las labores que requieren de un mayor esfuerzo físico en la cooperativa, son desempeñadas por los hombres, como el manejo del montacargas, la embaladora, y la góndola.

Figura 4. Cargos de Coopreser Ltda.

CARGOS DE COOPRESER



Fuente: autora del proyecto.

El trabajo, como actividad propia del ser humano, busca dinamizar las competencias laborales (saber hacer). Con el fin de obtener a cambio, una remuneración económica que mejore las condiciones de vida. En tanto el trabajo como satisfactor cumple doble función, no sólo es el medio para alcanzar la satisfacción de las necesidades (un bien o un servicio), sino también es el fin para la autorrealización personal y laboral. Coopreser Ltda., mediante sus laborales no sólo genera empleo solidario, sino también presta un servicio social y ambiental a la población de Bucaramanga, al desempeñar funciones como el reciclaje en la fuente, y las demás actividades de limpieza en la ciudad; como los escobitas, que realizan el barrido de calles, parques y plazas de mercado con un 16%.

Dentro de esta clasificación se encuentra el cargo de mayor porcentaje, el de aseo con un 30%, realizado en su totalidad por el género femenino; seguido con un 14% y 15% que corresponde a equipajeros y recuperadores respectivamente.

Finalmente, están los auxiliares de bodega con un 6% y los seleccionadores 9%, encargados de la selección del material reciclable. En último lugar, están el personal de administración y los conductores con un 4%, y los embaladores con un 1%, debido a que sólo se cuenta con una embaladora.

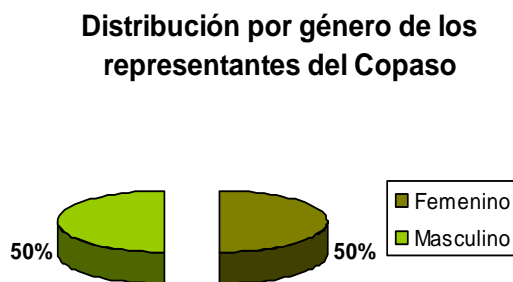
Cabe destacar que el tipo de actividad laboral desarrollada por el personal asociado de Coopreser Ltda., requiere de un significativo esfuerzo físico, mental y psicológico, por lo rutinario de sus funciones como son las permanentes posturas que se optan para cumplir con los requerimientos del trabajo. Las características particulares de los cargos, pueden ocasionar enfermedades profesionales y accidentes laborales, por ello, es necesario tener calidad en el empleo, expresado en un salario justo, una jornada laboral equilibrada, seguridad social, estabilidad laboral, entre muchos otros elementos.

Por otro lado, es fundamental tener en cuenta que el proceso de práctica se ejecuto principalmente en la gestión, el diligenciamiento, la conformación, y el proceso de capacitación del Comité Paritario de Salud Ocupacional.

3.2.1 Conformación del Comité Paritario de Salud Ocupacional – Copaso-

La gestión del COPASO, giro prioritariamente a cumplir los requerimientos de Ministerio de Protección Social, la ARP Colmena, y por supuesto la necesidad de ser un organismo regulador de los programas de prevención y promoción de la salud ocupacional para el personal asociado y administrativo de Coopreser Ltda.

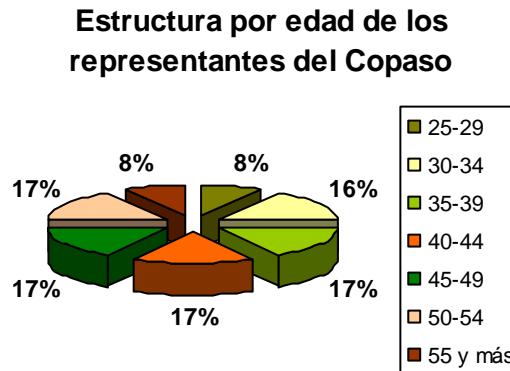
Figura 5. Distribución por género.



Fuente: autora del proyecto.

La distribución equitativa por género (50% hombres y 50% mujeres) dentro del comité, responde a la necesidad de involucrar en condiciones de igualdad tanto a hombres como mujeres correspondientes a todas las áreas de trabajo asociado de la cooperativa, con el fin de no fragmentar la participación de los asociados, tomando en cuenta las opiniones, las diferentes necesidades y problemas de las labores de trabajo ejecutadas por cada área según el género.

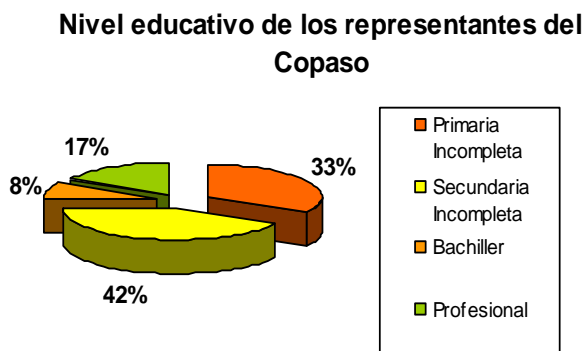
Figura 6. Distribución por edad.



Fuente: autora del proyecto.

El comité está conformado por 12 integrantes, los cuales se encuentra entre los 25 y 55 años de edad. En un margen de edad productiva y responsable, con la suficiente capacidad de intervenir en las condiciones laborales, generando ambientes laborales saludables.

Figura 7. Nivel educativo

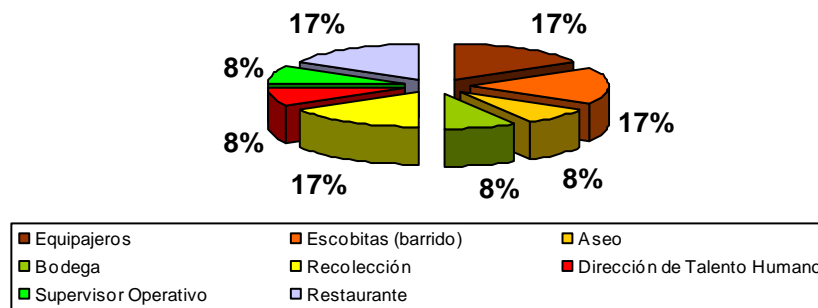


Fuente: autora del proyecto.

Como se observa, el nivel educativo oscila principalmente entre una primaria incompleta y una secundaria incompleta, con un 33% y un 42%, respectivamente, generando cierta ambigüedad en la priorización de problemas y la solución de estos. “La población que accedió a una secundaria, así sea incompleta, tiene un mayor grado de seguridad personal, en la medida que pueden tomar ciertos roles en determinadas situaciones, como ser el secretario (a), o el moderador del grupo cuando el presidente, su suplente o el secretario faltan, lo que a la vez, suele generar una mayor presión y carga siempre en los mismos individuos”⁹⁸.

Figura 8. Cargo laborales.

Cargo de los representantes del Copaso



Fuente: autora del proyecto.

La distribución por cargos laborales dentro del comité, responde a la necesidad de involucrar en condiciones de igualdad a todas las áreas de trabajo asociado de la cooperativa, con el fin de conocer las diferentes inquietudes que aquejan a la

⁹⁸ Observaciones durante las reuniones quincenales y mensuales con el Copaso. Primer semestre 2009.

población asociada y mejorar las condiciones de salud en el ambiente laboral. En este sentido, el conocimiento de las características sociodemográficas de los integrantes del Copaso, condiciona las acciones de capacitación acordes al comité, incidiendo positivamente en las actividades, programas y demás funciones que gestiona el comité en beneficio de la calidad de vida de la población asociada. En tanto, la participación en el comité por cargos, fue la siguiente: Equipajeros, Escobitas y Restaurante con un 17% cada uno; Aseo, Bodega, Dirección de talento Humano y Supervisor Operativo con un 8% consecutivamente.

4. CARACTERIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA

4.1 DIAGNOSTICO INICIAL

La Cooperativa de Trabajo Asociado, Reciclaje y Servicios se inscribe en la economía solidaria, respondiendo a principios solidarios y de trabajo, con el objeto de propiciar un bienestar social para los diferentes actores sociales que intervienen en el trabajo asociado, como son los servicios de aseo y reciclaje, “alcanzando un desarrollo humano para todos sus asociados y propiciar, con el aporte ciudadano, la generación de empleo y la protección del medio ambiente”⁹⁹.

Las acciones institucionales están orientadas no sólo generar empleo, prestar servicios de alta calidad, sino también mejorar y restablecer las condiciones laborales de los asociados, configurando un ambiente laboral sano, que propenda por la salud física y psicosocial del personal.

Para continuar la labor de la Cooperativa, se requiere contar con un conocimiento real de las condiciones actuales de los actores sociales involucrados en la experiencia laboral, para ello se elaboró el diagnóstico estratégico que contempla un análisis situacional de su dinámica interna y externa y del programa de salud ocupacional, se identificaron las fortalezas y oportunidades de la organización así como amenazas y debilidades en las funciones propias de la cooperativa, el bienestar laboral y su relación con el entorno.

4.1.1 Situación Diagnóstica. La Cooperativa de Trabajo Asociado, Reciclaje y Servicios, según disposiciones legales (ley 100 de seguridad social, resolución 1016 de 1989, resolución 2013 de 1986, entre otras) inicio nuevamente durante el primer semestre del 2009 la gestión del programa de salud ocupacional, con el fin

⁹⁹ SARMIENTO ROJAS, Luz Dary. Yo reciclo la tierra respira: Sistematización de la experiencia de la Cooperativa de Trabajo Asociado, Reciclaje y Servicios- COOPRESER. Op. Cit., p.11.

de “planear, organizar, ejecutar y evaluar las actividades de medicina del trabajo, higiene industrial y seguridad industrial”¹⁰⁰, de acuerdo a las características particulares de la cooperativa, como son los riesgos profesionales reales y potenciales y el número de empleados expuestos a los mismos.

Se contó entonces, con la participación de los actores involucrados directamente en la dinámica de la cooperativa, como son los asociados y la Trabajadora Social encargada del área de bienestar que a su vez es la coordinadora del programa de salud ocupacional. Por un lado, a partir de las conversaciones informales con la Trabajadora Social se resaltó la importancia legal del establecimiento y funcionamiento del programa de salud ocupacional y sus respectivos comités de salud en Coopreser Ltda., y por otro lado, desde la etapa de ubicación institucional, se realizaron entrevistas y conversaciones informales con los empleados del área administrativa y de reciclaje y la asesora de la ARP Colmena.

Dichas entrevistas permitieron identificar mediante la elaboración de la matriz DOFA (Debilidades, Oportunidades, Fortalezas y Amenazas) los factores del entorno laboral que influyen en la calidad de vida en el trabajo. La metodología estratégica involucró la participación de cada uno de los asociados-trabajadores involucrados en el ambiente laboral. Fue necesaria la participación de los asociados de la cooperativa, pues son ellos quienes diariamente desarrollan las diferentes actividades laborales propias de su oficio e interactúan constantemente con su objeto de acción.

De manera concreta las acciones y herramientas que contribuyeron a la recolección de información pertinente para el diagnóstico fueron:

¹⁰⁰ UNIVERSIDAD MANUELA BELTRÁN- COLMENA Especialización en Salud Ocupacional. Op. Cit., p. 13.

- Acompañamiento en la ruta de reciclaje¹⁰¹: durante estos acompañamientos se indagó sobre los posibles riesgos profesionales a los que continuamente se ven expuestas las señoras de recolección: riesgos físicos como la falta de elementos de protección personal (EPP), la ausencia de bloqueador solar y de líquido hidratante; riesgos ergonómicos como las posturas de recolección inadecuadas, extenuantes recorridos con sacas¹⁰² de un considerable peso; riesgos biológicos, finalmente los riesgos psicosociales: tratos inadecuados por parte de los y las señoras de las viviendas.

- Acompañamiento por un día al Programa de Educación Comunitaria para la separación de residuos en la fuente en Ruitoque¹⁰³: Esta campaña ambiental comunitaria “pretende vincular a todos los hogares, conjuntos multifamiliares e instituciones generadoras de residuos sólidos al programa de recuperación de residuos en la fuente”¹⁰⁴, a cargo de los y las asociadas, que previamente se han formado en conocimientos ambientales. Cabe mencionar, que entre las principales observaciones en materia de higiene industrial, se evidenció exposición continua al sol sin bloqueador solar y ausencia de líquido hidratante.

- Visita técnica del Asesor de Colmena en las instalaciones de Coopreser con el fin de identificar los riesgos profesionales presentes en la bodega y en área administrativa, que afectan al trabajador asociado, que interfieren en el ambiente laboral, puestos de trabajo y en la realización de las diferentes actividades laborales. Se acordó la realización del informe de seguridad industrial e higiene industrial, para dar viabilidad a los cambios en infraestructura en la bodega, como son la reforma completa del espacio físico,

¹⁰¹ Se realizaron 5 acompañamientos por Provenza, Diamante y Álvarez entre el 7 y 13 de Abril de 2009.

¹⁰² Sacas: Sacos.

¹⁰³ Se realizó sólo un acompañamiento al programa de educación ambiental.

¹⁰⁴ SARMIENTO ROJAS, Luz Dary. Op. Cit., p.2

techo, paredes, cables, entre otras, disposiciones presentes sólo al momento de la entrega del informe.

- Reunión con el Asesor de Colmena para la realización del plan de emergencia. En primera instancia, se acordó: capacitar al personal de la cooperativa en caso de desastre o amenaza y potenciar habilidades y destrezas oportunas en situaciones de emergencia; y conformar el comité de emergencias, teniendo en cuenta las características particulares de la bodega y de la labor desempeñada en la instalación.
- Reunión informal con la Trabajadora Social para el diligenciamiento del diagnóstico estratégico de riesgos para indagar e identificar las principales debilidades de la cooperativa en los diferentes programas. Según el diligenciamiento del formato de Colmena se encontraron las siguientes situaciones: ausencia de organización, inexistencia absoluta del subprograma de medicina preventiva, de trabajo, subprograma de higiene y seguridad industrial, finalmente el subprograma de capacitación (ver anexo A. Estudio técnico-administrativo del programa de salud ocupacional). Éste a su vez, permitió priorizar los riesgos presentes en la bodega y en las actividades laborales para el planteamiento de los objetivos en la planeación estratégica.
- Se llevo a cabo una planeación de actividades con la asesora de Colmena en relación con la gestión del programa de Salud Ocupacional, comprendido entre el 22 de abril y el 20 julio. (Ver anexo B. Informes de capacitación ARP Colmena).
- Se realizó una capacitación en higiene postural, asesorada por COLMENA, donde se detecto los potenciales riesgos ergonómicos en la realización del trabajo, en especial en las áreas de recolección, selección, descargue,

equipajeros, barrido y servicios varios; según concepto de la fisioterapeuta encargada de la actividad, los trabajadores están afectando su salud por causa de posturas inadecuadas.

- Coordinación de un encuentro con el personal de las áreas de recolección y selección de Coopreser y Bello Renacer, con el objeto de dar a conocer y socializar el reglamento de higiene y seguridad industrial, por medio de un taller que consistió en identificar los riesgos potenciales presentes en las áreas de trabajo. También se señalaron los factores protectores inmersos en la conducta laboral como la importancia de utilizar los EPP, la participación en los comités de emergencia, el mantenimiento del orden y aseo en las áreas de descargue y selección del material reciclable.
- Finalmente, a partir de los registros laborales y las charlas informales con la Trabajadora Social de la cooperativa, se encontró que los oficios de aseo en el Terminal de Transportes, la recolección puerta a puerta y la selección del material reciclable son desempeñados en su mayoría por mujeres.

4.1.2 Diagnóstico Estratégico (Matriz DOFA)

Tabla 2. Diagnóstico Estratégico (Matriz DOFA)

	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
	<ol style="list-style-type: none"> 1. La legislación vigente de sistemas de riesgos profesionales que ampara al empleador. 2. Convenio interinstitucional entre la Gobernación de Santander y Coopreser-Bello Renacer. 3. Tendencia a la protección del medio ambiente lo cual genera oportunidades de ingreso para COOPRESER LTDA. 4. Oferta de servicios en riesgos profesionales que ofrecen las ARP a sus empleadores y las cajas de compensación familiar en materia de salud ocupacional (S.O.). 5. Reconocimiento por parte de la ciudadanía por las campañas educativas realizadas. 6. La concepción de cooperativismo y economía solidaria que responde a potenciar el desarrollo social en condiciones de igualdad. 7. Ubicación geográfica de sedes de COOPRESER en el Área Metropolitana. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Problema de movilidad de los y las asociadas ubicadas en las áreas del Terminal de Transportes y barrido. 2. Ejercicio de la programación de la jornada laboral. 3. Establecimiento de sistema de compensación unido a la productividad. 4. La exposición a riesgos laborales de origen social, como discriminación y exclusión social. 5. Práctica de comportamientos inseguros.

<p style="text-align: center;">FORTALEZAS</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Misión y Visión de COOPRESER LTDA, con énfasis en el desarrollo integral de sus asociados. 2. Clima laboral en el área de la administración que favorece y posibilita el trabajo en el programa de S.O., con su aporte en recursos económicos y materiales. 3. Rol del asociado en las Cooperativas de Trabajo Asociado. 4. Estructura organizacional horizontal, que permite la participación activa de todos los asociados de la Cooperativa. 5. Presencia activa de la ARP COLMENA riesgos profesionales, vinculado a COOPRESER LTDA. 6. Sentido de pertenencia 	<p style="text-align: center;">ESTRATEGIAS (FO)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Coordinación Interinstitucional (ARP, Caja de compensación Familiar). 2. Fomento de estilos de vida Saludable. 	<p style="text-align: center;">ESTRATEGIAS (FA)</p> <p>Información a los trabajadores asociados en la importancia del autocuidado.</p>
<p style="text-align: center;">DEBILIDADES</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. No hay claridad de los procesos propios de la gestión de S. O. 2. Conformación del COPASO. 3. No se realizan acciones educativas que fomenten estilos de vida saludables. 4. El subprograma de medicina preventiva y del trabajo no esta actualizado a la fecha. 5. El nivel académico no supera la básica primaria de los y las asociados. 6. Baja participación en las actividades de capacitación, realizadas por 	<p style="text-align: center;">ESTRATEGIAS (DO)</p> <p>Conformación de grupos gestores como el Comité Paritario de Salud Ocupacional y las brigadas de emergencia y primeros auxilios.</p>	<p style="text-align: center;">ESTRATEGIAS (DA)</p> <p>Gestión de Información.</p>

Colmena. 7. Falta de espacio adecuado para la realización de las actividades, talleres, etc. 8. Desconocimiento de los y las asociados del Programa de Salud Ocupacional		
--	--	--

Fuente: autora del proyecto.

4.1.3 Análisis de la matriz DOFA. La Cooperativa de Trabajo Asociado, Reciclaje y Servicios – Coopreser Ltda., cuenta con más de 22 años en la zona metropolitana de Bucaramanga, desarrollando una labor social y ambiental, cuya “actividad principal ha sido la recuperación y aprovechamiento de residuos sólidos recuperables”¹⁰⁵, mediante el restablecimiento de las condiciones socioeconómicas de quienes en el pasado desempeñaban su labor de reciclaje en el sitio de disposición final de basuras “el Carrasco”.

Coopreser Ltda., pretende en esta dinámica crear y sustentar condiciones dignas y seguras, aún cuando en la experiencia se presenta una dualidad entre el “deber ser” y la realidad, los asociados no cuentan con los elementos de protección personal (EPP) y el estado físico presente de las instalaciones de la bodega representan un peligro constante para el bienestar de los asociados.

Es así, que la cooperativa ha iniciado el proceso de dinamizar el programa de salud ocupacional con la profesional a cargo del área de bienestar social, quien cumple múltiples funciones administrativas que le impiden apropiarse y gestionar el proceso en la forma adecuada. No obstante, existe interés en la Gerencia de crear condiciones dignas en el lugar de trabajo, herramientas adecuadas y seguras, como también la utilización de los EPP, que preserven su protección y seguridad. Consecuentemente, las *debilidades* giran en torno a la ausencia de un programa de salud ocupacional lo suficientemente estructurado, que asegure mensualmente el desarrollo de actividades de planeación, seguimiento, control, evaluación de la salud en el trabajo. Lo que a todas luces afecta la calidad de vida de los trabajadores al desatender la fuerte relación que existe entre salud y condiciones laborales.

¹⁰⁵ SARMIENTO ROJAS, Luz Dary. Op. Cit., p.

En cuanto a las *amenazas*, hay un desconocimiento general de las obligaciones y beneficios del programa de salud ocupacional, lo que ocasiona inasistencia e impuntualidad a las diferentes reuniones concertadas por el área de Bienestar Social y la ARP Colmena. Sumado a ello, la relación directa existente entre la remuneración económica (recolectoras-seleccionadoras) y la cantidad de trabajo desempeñando. En tal sentido, la baja remuneración económica de los y las asociadas actúa como un desmotivador e influye en su actitud frente a las diferentes actividades de salud ocupacional programadas.

Por otro lado, *las fortalezas* como factor de desarrollo de Coopreser Ltda., favorecen la implementación del programa de salud ocupacional, entendiéndose por esto, dar inicio y continuidad a una serie de actividades, capacitaciones, talleres y encuentros con el personal para crear y favorecer su salud, pero también, invertir económicamente en los diferentes elementos necesarios para condiciones óptimas de seguridad e higiene en los sitios de trabajo. Pero, esta inversión económica está supeditada a la entrega del centro de acopio en el Carrasco, con el fin de distribuir adecuadamente los espacios y las áreas de reciclaje.

A su vez, es fundamental la normatividad jurídica (resolución 2013 de 1986) que establece que toda empresa con más de 10 empleados debe contar con un programa de salud ocupacional y un comité paritario de salud ocupacional – Copaso-, que fomente condiciones dignas de trabajo. También el apoyo brindado a los estudiantes en práctica académica, en el acceso a materiales, información y permisos para asistir a las actividades propias de la academia. Del mismo modo, la orientación de la Trabajadora Social de la cooperativa, quien es especialista en salud ocupacional, y conoce el manejo de la organización y el personal asociados de la misma.

Por último, las oportunidades se expresan en las diferentes leyes, decretos, resoluciones que se ratificaron la condición del programa de salud ocupacional y los diferentes comités que deben existir en la cooperativa.

Finalmente, el clima laboral favorece el trabajo, siendo importante resaltar la amabilidad y solidaridad del personal administrativo y de la parte operativa, lo cual es un factor fundamental para el trabajo en equipo en los procesos llevados en Coopreser Ltda.

4.1.4 Evaluación y priorización de estrategias.

1. *Coordinación interinstitucional (ARP, Caja de Compensación Familiar).*
2. *Fomento de estilos de vida saludable.*
3. Implementación de mecanismos de Información, educación y comunicación a los trabajadores asociados en la importancia del autocuidado.
4. *Conformación de grupos gestores como el Comité Paritario de Salud Ocupacional y las brigadas de emergencia.*
5. Gestión de Información.

4.2. JUSTIFICACIÓN DEL PROCESO DE ACCIÓN PROFESIONAL

La sociedad actual, se caracteriza por la transformación constante en los procesos sociales, en el orden cultural y ambiental del mundo; determinados en su interior por una base económica global que condiciona las economías nacionales y locales. De hecho, se está ante una sociedad de organizaciones que continuamente busca la perfección a través del cambio o la transformación; entendiendo por perfección, la posibilidad de formalizar las relaciones laborales a partir de una legislación que favorece al trabajador, por lo menos en términos contractuales, a pesar que en la realidad aún persistan formas de despotismo laboral, expresados en marginación y discriminación laboral.

Coopreser Ltda., no es ajena al actual contexto del mundo globalizado, reconoce que el perfeccionamiento laboral, depende del desarrollo integral del trabajador, de la creación y el mantenimiento de condiciones laborales que contribuyan a la calidad de vida de los asociados. El programa de salud ocupacional y la gestión de los comités de salud, en especial el comité paritario de salud ocupacional – Copaso-, se constituyen como el escenario ideal para la acción profesional de Trabajo Social en su propósito de crear y procurar el mantenimiento de condiciones dignas de trabajo.

Desde la acción específica de Trabajo Social en el área de conservación y desarrollo humano (bienestar y salud ocupacional), se puede gestionar el establecimiento de condiciones de salud adecuadas en el plano físico, mental y social, a partir del conocimiento que genere la población asociada de su estado de salud, aportando en la transformación del entorno laboral. Por lo tanto, su quehacer profesional se orienta al desarrollo de habilidades personales, el fortalecimiento del trabajo en equipo, y el rescate del saber implícito que poseen los sujetos de la organización.

Finalmente, el proceso de práctica puso al servicio de la cooperativa, el despliegue de habilidades no sólo del estudiante en formación, sino aún más, el reconocimiento del asociado como un sujeto de acción, con la capacidad de promover hábitos de vida saludable, al coordinar actividades en beneficio de la colectividad, transmitir conductas de autocuidado como el uso de los EPP en sus áreas de trabajo e informar acerca del conocimiento recibido, en lo referente al grupo primario del Copaso.

4.3. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DE LA EXPERIENCIA DE PRÁCTICA

4.3.1 Objetivos del proceso de intervención profesional

Función Básica

Implementar el programa de salud ocupacional en la Cooperativa de Trabajo Asociado, Reciclaje y Servicios – Coopreser Ltda., con el fin de fomentar un ambiente laboral saludable, mediante la creación de grupos gestores de salud en el área de trabajo, propiciando la adquisición de hábitos responsables como el autocuidado y estilos de vida saludable así como favoreciendo la participación de la comunidad asociada.

Objetivos Estratégicos

1. Fortalecer el programa de salud ocupacional en Coopreser Ltda., a partir de la coordinación interinstitucional con la ARP y Caja de Compensación Familiar, con el fin de fomentar hábitos saludables en el individuo y en su medio laboral.
2. Fomentar la participación de los trabajadores asociados en los comités de salud ocupacional, con el fin de fortalecer los procesos a desarrollar en salud ocupacional.
3. Desarrollar acciones de protección a favor de la salud de los trabajadores asociados, mediante la promoción de estilos de vida saludable.

4.3.2 Descripción del Proceso de Intervención. En relación con el primer objetivo estratégico *“fortalecimiento del programa de salud ocupacional en Coopreser Ltda, a partir de la coordinación interinstitucional con la ARP y Caja de Compensación Familiar, con el fin de fomentar hábitos saludables en el individuo y en su medio laboral”*, se realizaron las siguientes acciones estratégicas:

- **Coordinación Interinstitucional con la ARP Colmena.**

La coordinación y el establecimiento de una agenda de trabajo con la ARP Colmena tuvo como base la necesidad de apoyar el proceso desde un enfoque social y educativo, con el fin de orientar los talleres de capacitación hacia una comprensión integral de las temáticas trabajadas. Por lo tanto, durante el mes de abril se estableció la agenda de capacitaciones con la asesora de la ARP Colmena para los siguientes meses, en compañía con la Trabajadora Social de la cooperativa, donde se priorizó las necesidades de la población trabajadora asociada de Coopreser Ltda.

El personal asociado se convocó mediante la realización de volantes, carteles, y el parlante ubicado en la administración, con un recordatorio de dos o tres veces por día; tres días antes de su realización. Además para cada capacitación realizada por la ARP Colmena, se estableció desde la práctica académica una intencionalidad: socializar el objetivo y la actividad con las y los asociados al principio de cada capacitación, por medio de un folleto que mostrara el contenido de las capacitaciones. La socialización de los folletos, permitió una mayor comprensión de las temáticas abordadas, y generó una participación propositiva de los asociados en los talleres de capacitación.

El rastreo bibliográfico permitió la alimentación de los folletos, los que respondieron principalmente a los programas de higiene y seguridad industrial; éstos fueron el fundamento para el desarrollo de los talleres.

El principal resultado alcanzado a partir de la estructura y formalidad otorgada a las capacitaciones de la ARP, fue el establecimiento de una intencionalidad clara y sencilla para el personal asociado de la cooperativa. La divulgación de las

capacitaciones estuvo acompañada de mensajes de promoción y prevención alusivos al tema.

Por otro lado, se realizó una revisión de los archivos internos del programa de salud ocupacional de la cooperativa, donde se encontró que el programa se documentó para el año 2007, lo que indica una desactualización del diagnóstico de riesgos y de las actividades de salud ocupacional pertinentes para el año 2009; no obstante, la antigüedad de esta documentación no interfirió en la realización de las actividades de salud ocupacional, ya que semestralmente se realiza un cronograma de actividades con la ARP Colmena. Por otro lado, se presentó como debilidad la priorización dada al convenio de Coopreser con el Área Metropolitana y los asuntos administrativos delegados en la Trabajadora Social de la cooperativa.

En cuanto, a las debilidades del campo institucional, se considero la falta de un espacio físico confortable para el desarrollo de los talleres, y la realización de los mismos fuera del horario laboral, generando una sobrecarga mayor a las y los trabajadores asociados.

- **Coordinación Interinstitucional ASOCAJAS.**

Para la realización de la presente acción estratégica se presentó como principal obstáculo la difícil comunicación con el personal encargado de Cajasan, se intentó establecer comunicación con la sede principal ubicada en Bucaramanga, pese a ello, las llamadas fueron desviadas en repetidas ocasiones, a causa del burocratismo existente, que impidió una comunicación efectiva.

A pesar de ello, se logró establecer contacto con un responsable de ASOCAJAS, finalizando el periodo de práctica, este contacto fue entregado al comité paritario

de salud ocupacional, quien se encargará de concretar el cronograma de las jornadas de salud. Las continuas llamadas, esperas telefónicas y desviación de los mensajes implicaron desgaste de tiempo y energía al encontrarse en varias oportunidades con negativas.

Tabla 3. Matriz de cumplimiento de metas

ACTIVIDADES	METAS	INDICADORES	ALCANCES
Establecer el cronograma de actividades de capacitación de la ARP.	Durante la segunda semana del mes de abril se estableció el cronograma de actividades correspondiente al segundo semestre del 2009.	Documento escrito del cronograma de actividades de capacitación.	Esta meta se cumplió en su totalidad (100%), pero cabe recalcar que la población trabajadora asociada
Convocatoria de los trabajadores asociados a las actividades de capacitación.	Convocar el 100% de los y las asociados de la Cooperativa hasta la primera mitad del mes de junio.	Número de personas convocadas / Número de personas registradas en lista de asistencia* 100	Esta meta se cumplió en su totalidad (100%), teniendo en cuenta que las capacitaciones se realizaron en su mayoría en la bodega de Coopreser Ltda. Por lo tanto no pudo asistir el total de la población asociada.
Diseño y entrega de un folleto o cartilla que contenga la información básica trabajada durante los talleres de capacitación de la ARP Colmena.	Folleto o cartilla elaborada con el 80% de la información trabajada en el taller.	50 Folletos de Copaso, higiene postural, reglamento de higiene y seguridad industrial, pausas activas y manejo de equipos contra incendio/ 6 talleres de capacitación.	Se realizaron los folletos y se entrego a los asociados que asistieron a los talleres de capacitación. Por lo tanto, la Meta cumplió en un 100%.

Establecer un cronograma de actividades con la caja de compensación.	Para la segunda semana del mes de Junio se tuvo el cronograma de las jornadas de promoción de la salud.	Documento escrito con el cronograma de las jornadas de promoción de la salud.	Esta meta no se logro cumplir a cabalidad, por las circunstancias anteriormente expuestas.
--	---	---	--

Fuente: autora del proyecto.

En relación con el segundo objetivo estratégico: *“fomentar la participación de los trabajadores asociados en los comités de salud ocupacional, con el fin de fortalecer los procesos a desarrollar en salud ocupacional”*; es importante aclarar que para la consecución se tuvo como eje central la conformación de grupos gestores, como estrategia para su cumplimiento. Se contempla dos áreas primordiales para lograr la participación de los trabajadores asociados: Gestión y conformación del Comité Paritario de Salud Ocupacional y conformación de los comités de emergencia.

- **Área: Gestión y conformación del Comité Paritario de Salud Ocupacional -Copaso-.**

En principio, se vislumbraron como acciones estratégicas la elaboración y preparación de los respectivos documentos (acta de convocatoria para elección del comité, acta de constitución del comité, acta de escrutinio, votación y formato de inscripción), seguidamente se procedió a la radicación de los documentos ante el Ministerio, esto último no fue necesario, ya que la acreditación del Copaso para cooperativas no requiere de su aprobación según explicó el Director de la ARP Colmena. De todos modos, se procedió con el diligenciamiento de la documentación, la recolección de firmas de los integrantes del Copaso ubicados en las áreas satélites de Coopreser como: el Terminal de Transportes de Bucaramanga y la plaza de mercado del centro, así como la presentación de la documentación en las oficinas del Ministerio de Protección Social. Con el fin de

asumir el comité con el carácter formal que requiere para el funcionamiento de las actividades programadas para el programa de salud ocupacional.

Por otra parte, se realizó un plan de trabajo (ver anexo C. Plan de trabajo Copaso) para el segundo semestre del 2009, concertado y aprobado por los integrantes del Comité, la Trabajadora Social y la Asesora de la ARP Colmena, estableciendo talleres de capacitación para todos los integrantes del COPASO, a fin de constituirse como un equipo de trabajo efectivo, organizado y consolidado.

Es importante tener en cuenta que la consolidación del Copaso y el desarrollo de las jornadas de capacitación respondieron a la necesidad de formar, documentar e informar a los diferentes integrantes del comité sobre conceptos, funciones, legislación y los campos de aplicación de salud ocupacional. Así como la formación de la estructura interna del comité; funcionamiento de un exitoso equipo de trabajo, comunicación asertiva, buen trato (negociación de conflictos) y las técnicas de Informar, Educar y Comunicar (IEC), entre otros temas (ver anexo D. Actas de seguimiento)

Además se acordó con los integrantes del comité, la estructura organizativa del comité: objetivos, metas y normas, para el segundo período del 2009.

La constitución del Comité Paritario de Salud Ocupacional en Coopreser Ltda., se debió principalmente a la necesidad de establecer mecanismos de vigilancia y control de las acciones de salud en el trabajo. Con el propósito de vincular y empoderar al personal de la cooperativa en la búsqueda de un estado de salud óptimo que asegure las bases para una mejor calidad de vida. En este sentido, se brindaron capacitaciones orientadas al desarrollo de habilidades individuales y grupales, tendientes al despliegue de actitudes de liderazgo y coordinación.

- **Área: Conformación de los comités de emergencia.**

La realización de las acciones estratégicas orientadas a la conformación de grupos primarios de emergencia se vieron obstaculizadas por el escaso tiempo disponible de los y las trabajadoras asociadas para las capacitaciones, así como el limitado espacio físico para llevar a cabo los respectivos simulacros necesarios para atender la formación integral de los integrantes de los comités. También se considero el actual proceso de negociación con el Área Metropolitana de Bucaramanga y la Cooperativa Bello Renacer – Coopreser Ltda., en la entrega del centro de acopio ubicado en el Carrasco. Negociación que implico una postergación de las acciones estratégicas de salud ocupacional, a fin de contar con el espacio físico necesario para la capacitación de los comités de emergencia.

El implementar esta acción estratégica requiere de un acondicionamiento físico de la bodega, como: señalización y demarcación de las salidas de emergencia, evacuación, demarcación de los pasillos peatonales, así como las áreas destinadas al material de producción, maquinaria, y demás requerimientos para poner en funcionamiento los comités de incendio, temblores y robo.

A pesar de las dificultades se realizo la compra de 6 extintores: tres de agua, dos de polvos químicos y uno de CO²; ubicados estratégicamente en lugares de la bodega. Además se llevo a cabo un taller experiencial con los y las trabajadoras asociadas de la cooperativa, a cargo de un experto y de la estudiante en práctica, en el que se socializó con los y las asociadas la importancia de conservarlos y cuidarlos, como un recurso físico que aporta a la seguridad y bienestar de la instalación y la vida de las personas. Igualmente, se entregó un folleto enunciando las principales causas de incendios, materiales inflamables y uso adecuado de los extintores, en caso requerirse.

Por otro lado, el documento realizado por el asesor de la ARP Colmena registro las respectivas recomendaciones y sugerencias para desarrollar los comités de emergencia en la bodega de Coopreser Ltda., se espera sea tomado en cuenta una vez se inicie el desalojo del material reciclable depositado en la bodega y el descargue del nuevo material en el centro de acopio.

Tabla 4. Matriz de cumplimiento de metas

ACTIVIDADES	METAS	INDICADORES	ALCANCES
GESTIÓN Y CONFORMACIÓN DEL COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL			
Convocatoria de los y las trabajadoras asociadas en la conformación del Copaso.	En la primera semana de junio/09 se diligencio la documentación pertinente para la realización de la inscripción.	Documentación firmada.	Se seleccionaron satisfactoriamente los integrantes del Copaso, y se diligencio correctamente la documentación necesaria para constituir el comité. La meta se cumplió en un 100%.
Entrega de la documentación pertinente en las oficinas del Ministerio de Protección Social.	En la tercera semana del mes de Junio/09 fue registrado el Comité Paritario de Salud Ocupacional.	Recibo de documentos firmados y aprobados por el Ministerio de Protección Social.	Este paso no fue necesario como lo explique anteriormente, sin embargo, la documentación quedo debidamente diligenciada según los requisitos exigidos por el Ministerio. Su constitución quedo soportada ante la ARP Colmena. Se cumplió en un 100%
Concertación de prioridades de trabajo con la Trabajadora Social y la ARP, que asesora a la Cooperativa.	Durante la tercera semana del mes de Junio se elaboró la planeación del trabajo.	Documento del Plan de trabajo del Comité Paritario de Salud Ocupacional.	Se estableció un cronograma de trabajo para todo el segundo semestre del 2009. La meta se alcanzo en un 100%.

ACTIVIDADES	METAS	INDICADORES	ALCANCES
Desarrollo del cronograma de actividades de capacitación.	Durante cada reunión mensual se llevo a cabo el tema de capacitación determinado en el plan de trabajo	Acta de cada reunión	Los talleres de capacitación se desarrollaron durante las reuniones mensuales del Copaso, a partir del mes de Junio. Se realizaron en total 7 talleres. La meta se cumplió en un 100%
CONFORMACIÓN DE LOS COMITÉS DE EMERGENCIA			
Establecimiento del cronograma de los talleres de capacitación a los trabajadores asociados de COOPRESER LTDA.	Durante la cuarta semana de mes de Junio/09, se preparó el cronograma de capacitación.	Documento escrito del cronograma de capacitación.	Ésta acción estratégica no se pudo llevar a cabo debido a la ausencia de un espacio físico adecuado para adelantar las capacitaciones, como también por la rigurosidad de la jornada laboral que impide participar activamente de las capacitaciones. Otro obstáculo de importancia fue la atención prestada al convenio realizado con el Área Metropolitana, donde se centro todo el interés de la cooperativa.
Convocatoria de los trabajadores asociados.	Determinación de los miembros postulados a pertenecer a los comités de emergencia.	Acta con los diferentes miembros y a funciones a desarrollar.	
Presentación formal de los comités a los trabajadores asociados de la cooperativa.	Reconocimiento del personal de la Cooperativa de los diferentes integrantes de los comités de emergencia durante la primera semana del mes de Julio/09	Registro fotográfico y acta de presentación.	
Socialización de las funciones a desarrollar por cada comité de emergencia.	Simulacro de evacuación de una emergencia durante la cuarta semana del mes de Julio/09.	Registro fotográfico y reporte de aciertos y desaciertos del los integrantes de los comités al atender una emergencia.	

Fuente: autora del proyecto.

En relación al tercer objetivo estratégico “*desarrollar acciones de protección a la salud de los trabajadores asociados, mediante la promoción de estilos de vida saludable*”: se observó como única estrategia el fomento de estilos de vida saludable, dividido en 2 áreas primordiales que pretenden el mejoramiento de las condiciones de salud de la población trabajadora asociada, que son: orden y aseo y pausas activas en el trabajo.

- **Área: Orden y aseo**

Inicialmente se pensó en el diseño de un cronograma de orden y aseo para la totalidad del espacio físico del interior de la bodega. Sin embargo, no se logró llevar a cabo, debido a que los dos bodegueros responsables de dicha actividad, manifestaron cumplir con diferentes funciones laborales y consideraban que la forma de seguimiento y control al orden y aseo, era la adecuada.

No obstante, se logró establecer un cronograma de aseo y limpieza en los baños de las y los asociados semanalmente, con aprobación de la Gerencia y del área de Bienestar Social. A partir del mes de junio semanalmente se convocó a los trabajadores asociados a través de un cronograma por día, de las personas que les correspondía la limpieza. La invitación se hizo a través del parlante para recordar su importancia.

Así mismo, durante el mes de junio se realizó un taller de capacitación con el personal de selección, recolección, auxiliares de bodega, y embaladores, soportado en el diseño de una cartilla de orden y aseo fomentando el autocuidado y los hábitos de higiene como condición de salud (ver anexo E. Taller y cartilla). Esta fue socializada con la Trabajadora Social del área de bienestar, con la Gerente e integrantes del Copaso. La cartilla, se entregó a los trabajadores

asociados pertenecientes a las áreas de recolección y selección de la cooperativa, a través de un taller sobre estilos de vida saludable y autocuidado.

También se realizó el taller de estilos de vida saludable (ver anexo F. Taller y cartilla) que tuvo como principal objetivo fomentar en el sujeto un reconocimiento de los hábitos, conductas y comportamientos individuales y grupales que perjudican la salud física y mental, dentro de los espacios sociales que son comunes a su desarrollo personal y laboral. El principal interés giró entorno a la posibilidad de establecer conductas de autocuidado, responsabilidad de escoger y mantener estilos de vida saludable en la medida de sus propias limitaciones y posibilidades.

El taller inició a partir de un video de reflexión, luego se realizó una dinámica: “contraste de realidades” mediante un registro fotográfico de las condiciones físicas actuales de la cooperativa y el carrasco, cada participante contaba con dos o tres imágenes. Las cuales les permitió reflexionar sobre el estado de la bodega y la responsabilidad individual y grupal que se maneja en el orden y limpieza del lugar.

Finalmente, se realizó una exposición magistral de los temas, una dinámica de participación y proposición que generó análisis en los y las asociadas, y se entregaron las cartillas.

- **Área: Pausas activas en el trabajo**

Las acciones estratégicas de esta área fueron susceptibles de modificación. En principio por la dificultad de tiempo de los trabajadores asociados para pertenecer al grupo primario de ejercicio, que tenía como función dirigir las pausas activas, capacitaciones que se impartirían fuera del horario laboral, iniciando o finalizando

la jornada laboral. También influyo el limitado espacio físico para realizar los encuentros.

Además, las negociaciones de Coopreser Ltda. y Bello Renacer con el Área Metropolitana de Bucaramanga se concentraron en dirigir las acciones al éxito del acuerdo -la entrega del centro de acopio-.

No obstante, se logro diseñar un manual de pausas activas para el personal administrativo y el personal de las áreas de selección, recolección, equipajeros, embaladores, conductores y auxiliares de bodega, el que se socializo con el Copaso y que está pendiente de ser divulgado en las diversas áreas de trabajo (ver Anexo G. Manual de pausas activas).

Por otro lado, a partir del diligenciamiento de una planilla en excel de ausentismo (ver Anexo H) de la población asociada a la cooperativa se buscó consolidar el campo de medicina del trabajo, específicamente establecer las causas más comunes de ausentismo laboral e incapacidad medica de los y las asociadas.

Se realizo el directorio de las empresas prestadoras de salud, el formato de elementos de protección personal y el formato de primeros auxilios. Además de la adecuación de un espacio físico para el botiquín, el que se adquirió con los medicamentos, guantes, tapabocas, protectores auditivos y visuales sugeridos por el plan de emergencias, se indicó a los y las empleadas el uso adecuado del mismo.

Dentro de los resultados más significativos, se obtuvo un seguimiento y control en la compra de EPP y medicamentos. Al mismo tiempo se logro establecer un contacto más próximo con los y las asociados mediante la entrega de los EPP y canalizar las inquietudes y molestias por los elementos de seguridad y protección

personal a través de conversaciones informales, que identificaron las principales razones para no usar los EPP y negarse a optar por conductas seguras. Adicionalmente, se concertaron citas con las EPS para el personal asociado en caso de enfermedad, urgencia o seguimiento; labor que permitió un conocimiento más amplio de las circunstancias, calidad de vida de las personas asociadas.

Tabla 5. Matriz de cumplimiento de metas

ACTIVIDADES	METAS	INDICADORES	ALCANCES
FOMENTO DE ESTILOS DE VIDA SALUDABLE: ORDEN Y ASEO			
Convocar a todo el personal de la bodega.	Creación de los grupos semanales de orden y aseo, con nombre de los integrantes.	Número de asociados convocados / Número de grupos de orden aseo, conformados*100	Se realizó semanalmente una planilla de orden y aseo de los baños y el despeje de los pasillos. Esta meta se cumplió en un 70%
Reunión con el personal de bodega, para asignar participativamente los grupos de orden y aseo.	Asignarle a cada grupo las fechas correspondientes de orden y aseo.	Número de asociados convocados / Número de grupos de orden y aseo, conformados*100	Esta meta se alcanzo sólo en un 70%, se llevo a cabo la reunión, pero no se logro llegar a ningún acuerdo con los bodegueros responsables de la bodega. Sin embargo, se estableció un cronograma de orden y aseo de baños.
Socializar la cartilla con el comité Paritario de Salud Ocupacional	Aprobación de la cartilla y de su importancia en la salud en el trabajo	Cartilla por trabajador asociado.	La cartilla se socializo exitosamente con el personal de la bodega, se entregaron 45 cartillas. Además de la socialización con el Copaso.

ACTIVIDADES	METAS	INDICADORES	ALCANCES
Realización de un cronograma de actividades de orden y aseo.	Aprobación del cronograma y establecimiento de nuevas alternativas de información y comunicación que fomenten hábitos de orden y aseo entre los y las asociadas.	Acta mensual del COPASO	El cronograma se realizó sólo para baños de hombres y mujeres, y un compromiso de mantener despejados los pasillos. A partir del mes de mayo semanalmente se realizó la limpieza de los baños.
FOMENTO DE ESTILOS DE VIDA SALUDABLE: PAUSAS ACTIVAS EN EL TRABAJO			
Concertar una reunión con la fisioterapeuta de la ARP Colmena, que realiza las capacitaciones a COOPRESER	Orientación sobre los ejercicios convenientes de acuerdo a la actividad laboral que desempeñan los y las asociadas. (8 de junio).	Informe de recomendaciones, sugerencias, documentación sobre acondicionamiento físico	La meta se alcanzó en un 100%
Realizar el diseño de la cartilla en promoción de pausas activas en el trabajo.	Socializar la cartilla con el COPASO y los comités de emergencia. (26 de junio).	Actas del COPASO.	Se entregaron 12 cartillas y se socializó con el Copaso. La meta se alcanzó en un 95%
Elaborar una rutina de ejercicios al inicio de la jornada laboral.	Realizar diariamente las pausas activas al inicio de la jornada laboral, a partir de la primera semana de Julio/09.	Número de integrantes citados / Número de integrantes asistentes*100	No se logró desarrollar semanalmente los encuentros de las pausas activas con el personal completo de la bodega, sin embargo por medio de la cartilla entregada a los representantes del Copaso, se acordó compartir la información y los ejercicios sugeridos.

Fuente: autora del proyecto.

Para concluir, la cobertura del programa de salud ocupacional, inicialmente se proyectó para el personal asociado y administrativo de la cooperativa, pero a raíz del convenio celebrado con el Área Metropolitana y la poca disposición de tiempo del personal, se redujo a un número limitado de población y de encuentros.

4.4 ANÁLISIS DEL PROCESO LLEVADO A CABO

Trabajo Social como profesión de las ciencias sociales tiene como misión formar conciencia integral acerca del entorno y las diferentes problemáticas que lo aquejan, tal es el caso de la pobreza, el desempleo, el cambio climático, la delincuencia, la crisis económica, la violencia intrafamiliar, el difícil acceso a los servicios de salud, la precariedad en las condiciones laborales, el trabajo informal y mal remunerado, entre otros. Sin embargo, estas problemáticas pueden encontrar solución, si se atienden desde un enfoque integral, trabajando en colaboración con las diferentes profesiones del saber humano, como también los organismos públicos y privados de orden local o nacional.

La práctica académica contó principalmente con la participación de los actores involucrados directamente en la dinámica de la cooperativa, quienes conocen por su experiencia la situación problemática y necesidades sentidas a nivel laboral y la hacen manifiesta a través de sus apreciaciones de la realidad que viven al interior de la entidad.

Partiendo de la concepción de que el Trabajo Social está inmerso en un contexto social complejo, se reconoce que el éxito de toda acción profesional, se determina por las condiciones sociales, económicas, administrativas, culturales y políticas propias de la organización donde se desarrolla la práctica profesional. Así como, por el nivel de participación y de compromiso de los grupos sociales con quienes se aborda determinada problemática o necesidad.

En este sentido, el cambio de condiciones sociales nace desde y a partir de la misma comunidad, pero en muchas ocasiones se requiere de la presencia de profesionales dispuestos a trabajar en pro del restablecimiento de los derechos y mejorar el nivel de vida. De acuerdo con lo anterior, fue la Cooperativa de Trabajo Asociado, Reciclaje y Servicios, Coopreser Ltda., quien propicio el escenario ideal para implementar el programa de salud ocupacional e incidir en el mejoramiento de las condiciones de salud laboral del personal asociado, quienes desarrollan una actividad de un considerable riesgo para la salud, como es el reciclaje y el barrido de calles, plazas de mercado, parques, además de los servicios de aseo y limpieza en el terminal de trasportes de Bucaramanga.

La acción de Trabajo Social desarrollada en el campo de Coopreser Ltda., respondió a funciones y roles propios del quehacer profesional y del ámbito laboral; los cuales se formalizaron a partir de la realización del esquema de trabajo, así como de las labores administrativas durante el proceso de práctica.

Dichos roles, en el programa de salud ocupacional, se consolidaron a través de los diferentes comités de salud, principalmente el Comité Paritario de Salud Ocupacional, como el portavoz de los sentires y necesidades de los trabajadores asociados y de las directivas.

Uno de los roles desempeñados fue el de gestor(a), planificador y coordinador del programa de salud ocupacional, principalmente el Copaso, por medio del diligenciamiento legal, la convocatoria del personal, el diseño del plan de trabajo y los talleres de capacitación dirigidos a obtener conocimiento sobre el panorama de riesgos propios de la cooperativa, los factores protectores, los campos de aplicación de la salud ocupacional, el diligenciamiento de listas de chequeo de inspecciones de seguridad; además de establecer talleres propios de la dinámica interna de trabajo del Copaso: trabajo en grupo, habilidades asertivas de

comunicación, buen trato, identificación de los obstáculos y soluciones del estado de salud de la cooperativa y su organización, entre otros aspectos de salud ocupacional.

El rol de coordinador, se dio a partir de la planeación estratégica, la priorización de las actividades del plan de trabajo con la ARP Colmena, así como la realización de las actividades complementarias en la cooperativa, a través de la gestión, programación y ejecución de de las funciones acordadas, delegadas y planeadas.

Dentro del rol de asesor, se rescata la orientación práctica en el manejo del Copaso y los temas pertinentes a sus funciones, como la coordinación de las reuniones mensuales, capacitación sobre la salud en el ambiente laboral, los procedimientos de investigaciones programadas, el panorama de riesgos , entre otros aspectos de la dinámica interna del mismo. Este rol se pudo desarrollar de forma asertiva gracias a la empatía establecida con los miembros del mismo.

Otro de los roles desempeñados, uno de los más importante, fue el de facilitador-concientizador; en la medida que contribuyo en la implementación de los comités de salud, como grupos de trabajo y organismos de participación, fomentado en los trabajadores asociados la concienciación de sus condiciones laborales, al igual que asumiendo una actitud de compromiso y responsabilidad con el mejoramiento de su calidad de vida.

Ahora bien, la especificación de los roles profesionales, se formularon a partir de las necesidades expuestas por la Trabajadora Social de la cooperativa, en relación con el subprograma de higiene y seguridad industrial, tales como los aspectos de orden y aseo, la adquisición de estilos de vida saludable de la población asociada, a fin de prevenir aquellos hábitos que atentan contra la

seguridad particular y colectiva de los trabajadores, personal administrativo, visitantes e instalaciones de la cooperativa. Entre los hábitos inadecuados que representan riesgos potenciales para la salud y seguridad de los/as asociadas se encuentran, la ausencia elementos de protección personal, la falta de aseo de los baños y pasillos, el descargue de material en la entrada principal de la bodega, y el desorden en la disposición final del material reciclable: plástico, vidrio, pliega, y basura.

El conocimiento de la estructura demográfica de la cooperativa como la caracterización social, demográfica y laboral de la misma y del Copaso, permitió conocer la distribución por sexos según la actividad laboral. Se encontró que la población es en su mayoría femenina, y que desarrollan los oficios que implican un mayor contacto con la población civil, como son los recorridos de recolección en la fuente. Por otro lado, los hombres son quienes se encargan de las labores de mayor esfuerzo físico, como la carga, descarga y organización de material, entre otras labores. Sin embargo, la actividad laboral de Coopreser Ltda., se caracteriza por tener un considerable riesgo para la salud, por el contacto con el material reciclable que en muchas ocasiones no viene con las especificaciones higiénicas adecuadas.

También se concluyó que de los 12 integrantes del Copaso, solo uno terminó la secundaria, 4 realizaron la primaria incompleta, 5 la secundaria incompleta y 2 son profesionales, pero pertenecen al área administrativa; lo que implica que no son asociados de la cooperativa. Esta característica educativa de la población asociada, requiere de un mayor compromiso educativo de la administración, frente a las capacitaciones en salud ocupacional, con el fin de generar en lo integrantes mayores herramientas de control y seguridad para intervenir en los aspectos de salud de la organización. Pero para este fin, se requiere de especialistas, asesores de salud ocupacional que capaciten a los asociados sobre

los riesgos presentes en las actividades laborales que desempeñan, los lugares de trabajo, herramientas, y equipos, y la forma de prevenirlos asertivamente perteneciendo a los diferentes comités de emergencia.

La función del área de bienestar social de la cooperativa en el programa de salud ocupacional consiste en direccionar las inquietudes, planificar y coordinar las jornadas de capacitación. Durante la práctica académica se intentó cumplir con este propósito; además de desarrollar un plan de trabajo que fomentara comportamientos más seguros para la salud.

La caracterización de la población contribuyó a un conocimiento más próximo del personal y sus necesidades. La urgencia de establecer el Comité Paritario de Salud Ocupacional, como organismo regulador de las actividades de salud, se fundamentó principalmente en su capacitación. Estableciendo una estructura de trabajo: objetivos, normas, metas, compromisos y responsables y se precisó en la adquisición de habilidades como la toma de decisiones, comunicación, información y educación; como elementos indispensables para direccionar un grupo de trabajo.

Cabe resaltar que el trabajo con el Comité Paritario de Salud Ocupacional se dimensionó desde y para los trabajadores asociados de la cooperativa, con el fin de alcanzar procesos sostenibles en el tiempo que generen soluciones de impacto social para la cooperativa; mejorando así las condiciones de trabajo y la calidad de vida del trabajador.

En torno a la teoría empleada para la práctica académica, se encontró que los referentes teóricos-conceptuales fueron pertinentes en la medida en que se logró establecer un marco de relación entre los postulados y la realidad. Sin desconocer que la realidad es dinámica y continuamente se está transformando.

El enfoque sistémico, permitió comprender que Coopreser Ltda. como sistema social, está inmerso en un sistema mayor, caracterizado por relaciones complejas que conectan unas partes con otras. Son precisamente esos elementos en interacción los que permiten el ejercicio funcional de la cooperativa, respondiendo no sólo a la producción o la prestación de un servicio a la comunidad, sino también al desempeño de una actividad laboral, que facilita que el individuo interactúe con el medio. Por lo tanto, el principal interés de Coopreser Ltda. debe ser brindarle a la persona los recursos necesarios que mejoren su nivel de vida. El medio para este fin, es la actividad laboral, por la cual las personas obtienen una remuneración económica y en esta medida satisfacen sus necesidades básicas; ofreciendo un beneficio intangible, la posibilidad de tomar decisiones y establecer sus puntos de vista como trabajadores asociados que contribuyen a su bienestar integral.

Sin embargo, la población asociada de Coopreser, pertenece a un sector social y económico vulnerable de la sociedad, además, por el tipo de actividad laboral que desempeñan son sometidos a tratos de discriminación y marginación social. Fue precisamente por este aspecto, que en cada acción desarrollada se tuvo en cuenta el bienestar del trabajador asociado, reconsiderando que es la persona el sistema más importante de la cooperativa y de la sociedad, que requiere de condiciones saludables, para desarrollar su potencialidad, como actor determinante en su crecimiento personal y laboral.

Dentro de la concepción de teoría sistémica, se abordó la realidad de los comités de salud como grupos, considerado “como un sistema abierto que existe en el contexto de otros sistemas y está en constante desarrollo a través de su propia actividad”¹⁰⁶. En tanto, el grupo como sistema abierto requiere estar en constante interacción o relación con los demás subsistemas para la realización de la

¹⁰⁶ SANCHEZ, José. Psicología de los grupos. Teorías, procesos y aplicaciones. Op. Cit., p.180.

actividad. Asimismo, la existencia del grupo dentro de la cooperativa necesita primordialmente que los individuos se identifiquen con el objeto social del organismo, como con el fin primordial del grupo. En este caso mejorar las condiciones de salud dentro del ámbito laboral de Coopreser Ltda.

De acuerdo a la teoría de acción grupal como guía teórica en la dinámica laboral de los comités de salud en Coopreser Ltda., el grupo como un subsistema, perteneciente a un sistema mayor, debe ser regulado por unos objetivos específicos, normas, roles y actividades de funcionamiento. Es así como los Comités entran en la estructura del programa de salud ocupacional, y éste a su vez en la organización. A partir de esta comprensión la función de los comités de salud, como grupos primarios de información y retroalimentación de las actividades que persiguen el mejoramiento de las condiciones de vida en el ámbito laboral, y demás espacios de interacción del trabajador asociado, proceden a actuar como un grupo social en busca del cumplimiento de los objetivos para los cuales fueron creados. La experiencia práctica, mostró que el Copaso respondió efectivamente a los talleres de capacitación, en principio porque se identificaron con su objeto social, y a medida de las capacitaciones por el nivel de seguridad individual y grupal que adquirieron por lo nuevos conocimientos.

Por medio de los talleres realizados con el Copaso y el personal asociado de la cooperativa, se reflexionó acerca del impacto que genera la salud en el trabajo y viceversa. El trabajo y la salud generan interdependencia mutua, la realización óptima de un aspecto, requiere la satisfacción completa del otro. Pero su relación, es más compleja, en tanto que el trabajo y la salud necesitan de unas condiciones socioeconómicas específicas que permitan crear, mantener y en ciertos casos cambiar un ambiente laboral deteriorado, por uno favorable que contribuya a mejorar el estado de salud de los trabajadores.

Respecto a este aspecto, encontramos que la cooperativa no pudo implementar los comités de emergencia por falta de un espacio adecuado y de la inversión de un capital considerable para señalizar la bodega, arreglar los techos y el mantenimiento de los equipos de trabajo. Es claro entonces, que los recursos económicos son determinantes para llevar a cabo los cambios estructurales necesarios que requiere la cooperativa, lo que impide en cierta manera tener unas condiciones laborales óptimas que influyan positivamente en la salud, al incrementando el bienestar y la productividad del trabajador.

A pesar de esos inconvenientes, se logró desarrollar actividades de salud con el personal de la cooperativa, como también se estableció un plan de trabajo con el Copaso. Se trabajaron componentes propios de la persona, como son los inadecuados hábitos que afectan la salud, la importancia del orden y la limpieza en las instalaciones de la cooperativa y en la propia persona, el autocuidado como condición indispensable para tener una vida sana y finalmente optar por estilos de vida saludables. Se generaron nuevos conocimientos y aprendizajes por medios de espacios de participación y discusión, así como la posibilidad de replantear pre-saberes que no eran los más adecuados para el bienestar integral.

En este sentido, los trabajadores asociados reconocieron los riesgos latentes que ponen en peligro la seguridad física y psicosocial de las personas, por los inadecuados comportamientos que pueden generar accidentes de trabajo, como el no usar los protectores visuales al momento de cortar vidrio, no ponerse los guantes de seguridad cuando se clasifica la pliega, y los protectores auditivos al momento de disponer el material en la embaladora, ó enfermedades profesionales, por las inadecuadas posturas de selección del reciclaje, el sobrepeso de materiales en las “sacas”, manejo por las recolección en la fuente, la inadecuada costumbre de tapar los pasillos de acceso con material y el rehusarse a hacer limpieza a los baños diariamente como al cuerpo. Otro factor

de riesgo es el contenido de la tarea, las largas jornadas de trabajo que sobrepasan las ocho horas, el trato inadecuado entre compañeros de trabajo, entre otras cuestiones de origen psicosocial.

De este modo, la intención final de la experiencia vivida y desarrollada en el programa de salud ocupacional en Coopreser Ltda., consistió en la posibilidad de asumir a la persona como eje central en la creación y el mantenimiento de ambientes y condiciones laborales adecuados para su bienestar, en las diferentes áreas de trabajo de la cooperativa, con el fin de evitar o minimizar en el menor grado posible los accidentes laborales y las enfermedades profesionales. Así como el facilitar gradualmente los recursos económicos, materiales y sociales necesarios para el desempeño del trabajo en un ambiente confortable y seguro que asegure el desarrollo de las funciones y actividades laborales.

La participación de los diferentes actores sociales en los comités de salud institucionales, especialmente el Copaso, derivó en un doble beneficio, por un lado, crear conciencia en el trabajador donde él se conciba como planificador y ejecutor de su propio bienestar, y por otro lado, reiterar la responsabilidad de la administración para con los y las asociadas, en aras del mejoramiento de la productividad laboral.

Finalmente, el éxito de todo programa de salud ocupacional requiere dos aspectos, el nivel de voluntad y participación de los actores sociales involucrados, y el grado de compromiso continuo por parte de las directivas, con el fin de crear un mayor control sobre las condiciones de salud en el ámbito laboral.

4.5. ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS

- **Acompañamiento en la ruta de reciclaje.**

En el acompañamiento se observaron los posibles riesgos profesionales a los que continuamente se ven expuestas las señoras a cargo del proceso de recolección, como son la falta de elementos de protección personal, de bloqueador solar y de líquido hidratante; riesgos ergonómicos causados por extenuantes recorridos con sacas de considerable peso, propiciando posturas de recolección inadecuadas; riesgos biológicos, al tener contacto con líquidos presentes en las basuras y finalmente riesgos psicosociales al tener que tolerar tratos inadecuados por parte de las familias.

- **Mercados Verdes**

Es una propuesta por parte de empresas, ONG'S y demás organismos que financian organizaciones ambientales sostenibles con población socialmente vulnerable, con miras a alcanzar un desarrollo humano sostenible. Coopreser Ltda., como organización escogida, debió realizar cambios y modificaciones en el vestuario, el uso de EPP y orden y aseo en la bodega. La supervisión de entrega y uso de EPP para el personal asociado estuvo a cargo del programa de salud ocupacional.

- **Día de la Virgen del Carmen**

La cooperativa realiza todos los años una jornada de venta de alimentos en su restaurante ubicado en el Terminal de Transporte de Bucaramanga para obtener recursos económicos para su funcionamiento, en dicha jornada participa todo el personal del área administrativa y las estudiantes en práctica de Trabajo Social.

- **Diligenciamiento de la base de excel de recolección en la fuente. (estadística).**

Diariamente la practicante de Trabajo Social diligencia una base de datos, en la que se tiene en cuenta el barrio y la fecha. Con el fin de cumplir funciones administrativas

- **Asistencia al programa FORMAR de la ARP Colmena.**

Semanalmente se asistió a la capacitación brindada por el programa Formar de la ARP Colmena, donde se vieron los siguientes temas:

1. Sistema de vigilancia epidemiológica lumbar y del túnel del carpo.
2. Reporte e investigación de accidentes de trabajo.
3. Gestión efectiva del copaso 1 y 2.
4. Formación y estructura de brigadas de emergencia.
5. Diagnostico estratégico de riesgos en la empresa (DERE) 1 y 2.
6. Equipos de prevención y control del fuego.
7. Mejoramiento continuo del programa de salud ocupacional.
8. Higiene postural y manejo adecuado de cargas.
9. Intervención del riesgo.
10. Inspecciones de seguridad.
11. Guía de implementación del programa de orden y aseo.

- **Inauguración del Centro de Acopio.**

La realización de esta actividad consistió en la preparación y logística del evento. La participación en las diferentes actividades, permitió al estudiante en formación adquirir nuevos aprendizajes, desarrollar nuevas habilidades y destrezas de tipo administrativo. Aprender y desaprender nuevas formas de acción social, tener roles diferentes en un mismo campo de acción, posibilitarse como formulador, educador y ejecutor de propuestas de mejoramiento social.

El resultado principal de las actividades complementarias fue el alcance de nuevos conocimientos operativos y administrativos; así como la posibilidad de conocer los manejos administrativos internos, el tipo de relación laboral, la comunicación, y la resolución de conflictos laborales.

5. EVALUACIÓN DEL PROCESO DE PRÁCTICA

En términos de aprendizaje, la práctica académica desarrollada en Coopreser Ltda., posibilitó acciones concretas no sólo en las actividades concernientes a la planeación sino también la intervención en aspectos administrativos, lo que influyó positivamente en la dinámica laboral y la formación profesional, permitiendo avances significativos en el programa de salud ocupacional, que durante los últimos tiempos ha tenido un proceso continuo de estancamiento y sólo se realizan actividades puntuales que no permiten un afianzamiento como tal del programa.

El Comité Paritario de Salud Ocupacional – Copaso-, se consolidó como organismo que promueve, coordina y vigila las actividades de salud ocupacional al interior de la cooperativa. Se desarrolló un plan de trabajo para el segundo periodo del 2009, con un primer componente de capacitación para los integrantes del comité, el cual se desarrolló a partir del mes de junio, julio y principios de agosto.

Por otro lado, se elaboraron las planillas o formatos de excel de ausentismo e incapacidad médica correspondientes al subprograma o componente de medicina del trabajo, con una alimentación de datos de todo el primer y parte del segundo semestre del 2009, lo que permitió una gestión de la información más eficiente.

Además, se realizó un acompañamiento operativo de índole administrativo, como la alimentación de base de datos estadísticos del programa de recolección en la fuente, la coordinación y supervisión de las actividades de salud ocupacional: compra de EPP, la implementación del botiquín de primeros auxilios, atención de llamadas telefónicas, y demás actividades en la organización.

El acompañamiento de las actividades programadas por la ARP Colmena, en su totalidad, y la realización de los talleres de estilos de vida saludable, autocuidado, orden y aseo, pausas activas, con sus respectivas cartillas así como el cronograma de orden y aseo con su respectivo folleto, fomentaron lugares de trabajo más saludable y seguros para el desarrollo de las actividades laborales.

En términos de salud ocupacional, especialmente el Copaso, se desarrollaron la totalidad de los talleres planeados, y se obtuvo un reconocimiento significativo por parte de los integrantes, al participar activamente en la realización de los mismos, con sus aportes y el cumplimiento de los compromisos.

De este modo, el área organizacional de salud ocupacional en el campo de Coopreser Ltda., permite un acercamiento integral a la realidad social individual, familiar y comunitaria que se expresa en el ambiente laboral. A través de conductas y comportamientos relacionados con la salud, el estudiante en formación actúa reconociendo del contexto sus múltiples dimensiones sociales, culturales, políticas y ambientales.

En cuanto a las dificultades del campo institucional, particularmente los recursos materiales, la falta de un espacio físico confortable para el desarrollo de los talleres, así como la realización de los mismos fuera del horario laboral, generaron una sobrecarga mayor a las/os trabajadores asociados e impidieron realizar a buen término cada uno de los talleres; la incipiente planeación semestral, no precisa planes concretos para avanzar en la consecución de los objetivos y metas planeados por la cooperativa en general y por el área de Bienestar Social, en particular; y la ausencia de una presentación formal de las practicantes de Trabajo Social a la totalidad de los trabajadores asociados a la cooperativa.

Dentro de las dificultades más apremiantes se encuentra el desinterés general de la población asociada en la participación de actividades, talleres y demás encuentros de formación, por una parte, por el horario laboral, y por otra, la falta de un espacio físico óptimo para llevar a cabo las actividades de capacitación.

En el marco del campo ofrecido por Coopreser Ltda., para el área organizacional en salud ocupacional se requiere una mayor claridad sobre el proceso, expectativas e intereses por parte de la administración, con el fin de generar un mayor compromiso de todos los actores involucrados.

A nivel general, el proceso de práctica académica en el campo de Coopreser Ltda., represento un aporte significativo para la formación profesional al contrastar los aprendizajes académicos con la realidad de los y las asociadas de la cooperativa, quienes desarrollan una actividad laboral digna de respeto y admiración; contribuyen con su labor a mejorar las condiciones del medio ambiente y propician conciencia y reflexión en la sociedad por medio de las campañas educativas.

Del mismo modo, a partir de la experiencia se identifico que los trabajadores asociados presentan ciertas carencias sociales y económicas no sólo a nivel de la cooperativa (requieren de elementos de protección personal de acuerdo a sus necesidades físicas: la talla de los guantes, protectores auditivos cómodos y que no se han desechables, baños y camerinos grandes; un espacio cómodo y confortable para desarrollar las actividades) sino a nivel individual y familiar (los problemas personales y familiares, como es el bajo ingreso laboral le impiden estar en completa disposición y atender a las capacitaciones).

Sus conductas, hábitos y estilos de vida, están condicionados en cierta medida por su ingreso laboral que sólo contribuye para la satisfacción de las necesidades básicas, como también por el nivel educativo de los asociados. Argumentan que

sólo conocen una forma de vivir y saben que ciertas conductas como fumar o beber ponen en riesgo su salud, pero que estos hábitos contribuyen para aminorar el estrés por las preocupaciones o el cansancio físico por la labor. Estas observaciones se realizaron a partir del acompañamiento a la ruta de reciclaje y las charlas con los integrantes del Copaso.

En conclusión, esta experiencia fue gratificante por el amplio campo de acción profesional, donde se requiere poner en práctica los aprendizajes académicos y las habilidades personales, propias de la personalidad. Los roles del profesional en formación en Trabajo Social, significaron un aporte significativo para el programa de salud ocupacional, en especial para el Copaso, por el hecho de rescatar las destrezas y capacidades del grupo y movilizar sus conocimientos vivenciales en beneficio de su cooperativa. Por otro lado, es necesario que se refuercen los contenidos desde la cátedra, de manera que la actuación en el campo sea más amplia y dé un mayor grado de profundidad.

6. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN “LA AUTO-EDUCACIÓN POPULAR COMO BASE PARA LA FORMACIÓN DE LOS COMITÉS DE SALUD OCUPACIONAL”

6.1 PRESENTACIÓN

La educación generalmente ha sido entendida desde una concepción formal; estipulada y dictaminada por una estructura jerárquica, es decir los conocimientos o aprendizajes obedecen a un orden. Sin embargo, esta forma de entender la educación inhibe la capacidad auto-creadora y la limita, a cumplir con unos propósitos determinados. Se considera necesario establecer en el Programa de Salud Ocupacional de Coopreser Ltda., procesos de aprendizaje con una perspectiva integral, que reconozca no sólo los conocimientos adquiridos desde la formalidad, sino aquellos que se asimilan a partir del contacto con la cotidianidad, que necesitan ser encauzados para un beneficio a partir de unos objetivos claros y específicos del área de salud y de las necesidades sentidas por la comunidad.

En oposición a la educación formal surge la educación popular, donde ésta se concibe como la posibilidad de intercambiar saberes, aprendizajes, y generar retroalimentación de las experiencias buenas y malas. De esta manera, los proyectos sociales desde la educación popular convergen en la medida que rescatan el conocimiento que tienen los sectores populares, distinguiendo sus condiciones sociales, económicas y culturales, para así entablar un diálogo entre actores, que contribuya a la liberación de las estructuras de opresión.

La importancia de desarrollar un proceso de autoeducación popular dentro de los comités de salud de Coopreser Ltda., se fundamenta en la necesidad de abordar las problemáticas primordiales en salud desde de una perspectiva grupal, estableciendo las acciones desde y para los trabajadores; para ello se requiere

generar espacios de pertenencia e integración, a partir de la consolidación de los comités de salud.

Los integrantes de estos comités deben ser previamente capacitados y guiados por un facilitador, quien socializará los contenidos y establecerá junto con la participación de los trabajadores las acciones a alcanzar; en vista que la prevención de enfermedades laborales y accidentes de trabajos requiere primordialmente de la participación de todos los asociados teniendo en cuenta que son ellos quienes conviven con las condiciones laborales y desarrollan la actividad laboral.

Los asociados que conforman los comités existentes en Coopreser Ltda., serán los encargados de multiplicar el proceso educativo y aprendizaje vivenciado. Estas personas serán denominadas “multiplicadores(as)”, que serán aquellos integrantes de los comités, facilitadores de nuevos aprendizajes, promoviendo la concientización sobre las actividades realizadas y estimulando la participación de los asociados en el liderazgo de su bienestar. Las capacitaciones en salud laboral, calidad de vida en el trabajo y los campos de acción del Programa de salud ocupacional, se deben orientar desde la educación popular, que permita establecer el rol de agente multiplicador en cada asociado integrante de los comités; desde una intencionalidad educativa, con el fin de constituir promotores de nuevas conductas saludables, estilos de vida adecuados y seguridad e higiene en el trabajo.

6.2 JUSTIFICACIÓN

Desde Trabajo Social se hace posible responder a varios roles en diferentes escenarios de actuación profesional. Uno de los roles que ha tomado gran

importancia en este proceso de formación, es el educativo, considerando al profesional como orientador y re-significando el papel de los sujetos como actores con derechos así como deberes en la construcción de su desarrollo. Este rol educativo se fundamenta también al estar de manera transversal en la gestión y dirección de los subprogramas de salud ocupacional, reconociendo las condiciones socioeconómicas, ambientales y culturales que representan este grupo poblacional. Es por esto que la educación popular se ha considerado como derrotero en la formación, capacitación, orientación y desarrollo de este sector de la sociedad, que atiende algunas de las necesidades medioambientales de la población, a través de su labor.

De igual forma, los conocimientos existentes actualmente en el grupo de trabajadores asociados a Coopreser Ltda., son de alguna manera parciales, debido a que han sido enfocados desde la ARP Colmena, y no desde el programa de salud ocupacional. De esta manera se hace necesario facilitar desde un proceso educativo-popular, el desarrollo de habilidades que favorezcan la salud laboral no solo individual sino colectiva, teniendo como fundamento base, la autoeducación, que implica que los sujetos conozcan y aprendan nuevas formas de aprendizaje propiciando la retroalimentación constante de su conocimiento.

Es necesaria entonces la participación activa no sólo de los sectores populares sino también de un facilitador, distinguido desde la educación popular como “intelectual orgánico”¹⁰⁷ con el fin de encausar las expectativas de cambio, organizar las diferentes formas de saber de los actores sociales y orientar el proceso hacia el proyecto de transformación social. En este sentido, la autoeducación popular se convierte en una herramienta propicia para desarrollar procesos de reivindicación social, mejorando las condiciones de vida en el ámbito laboral. Los trabajadores asociados, organizados como grupo popular, son

¹⁰⁷ MORO, Wenceslao. Un acercamiento a una práctica libertaria. (consultado, diciembre 02, 2009) (Disponible Vía Internet) <http://www.nodo50.org/pretextos/educ1.htm>

quienes deben gestionar su propio bienestar, estableciendo en común los propósitos que pretenden alcanzar.

Coopreser Ltda, consta de varias áreas de trabajo ubicadas en diferentes puntos de la ciudad, como el terminal de transporte de Bucaramanga, algunas plazas de mercado, parques y calles del centro de la ciudad; además de los (as) recuperadores que desarrollan la educación ambiental por varios sectores de la ciudad. La distribución que se presenta de las áreas, soporta la necesidad de implementar procesos no solo de auto-educación, sino también de réplica de conocimientos, por medio de la formación de agentes multiplicadores (asociados), que después de hacer una retroalimentación de los saberes, socialicen diferentes temáticas en todas las áreas de trabajo, favoreciendo el aprendizaje de la totalidad de asociados a la Cooperativa. Se demuestra así, que el proceso a emprender genera impacto positivo en la población de trabajadores asociados a la Cooperativa, pues favorece no solo las condiciones laborales y por ende la calidad de vida, sino que brinda elementos preventivos frente a los riesgos laborales presentados, aportando entonces un beneficio en doble dirección, debido a que aminora la accidentalidad laboral, las enfermedades profesionales, y por tanto el ausentismo laboral y costos que la Cooperativa tendría que acarrear.

6.3 OBJETIVOS

- **General**

Diseñar un proceso de auto-educación popular con y para los asociados integrantes de los Comités de Salud Ocupacional de Coopreser Ltda., por medio de herramientas de facilitación y animación popular que propicien la adquisición de aprendizajes saludables para el mejoramiento de las condiciones laborales.

- **Específicos**

- Fomentar procesos de formación y capacitación en los campos de acción de salud ocupacional, en relación con el trabajo grupal, la adquisición de conductas seguras y estilos de vida saludables para el mejoramiento de las condiciones laborales, por medio de la información y la sensibilización.
- Promover la permanencia de los procesos auto-educativos y multiplicadores del conocimiento y los aprendizajes, por medio de la conformación y capacitación de una red de apoyo constituida por representantes de cada área de trabajo de Coopreser Ltda.
- Aportar instrumentos pedagógicos para retransmitir los conocimientos en los trabajadores asociados y así generar habilidades en el cuidado de la salud, a partir del diseño e implementación de un seminario formativo para agentes multiplicadores.

6.4 PROCESO METODOLÓGICO

Cada una de las fases propuestas, en especial las dos últimas permitirá flexibilidad en los procesos de enseñanza-aprendizaje, al suponer al actor popular como agente de empoderamiento y transformación al tener la responsabilidad de asumir por si mismo su bienestar y contribuir con el de los demás. Es por esto, que la fase de comprensión y construcción así como la de retroalimentación están en manos únicamente de los agentes multiplicadores(as), después de haber recibido orientación metodológica por parte del facilitador.

El tiempo determinado para el proceso propuesto es de 6 meses, pero evidentemente este es un camino en constante evolución que debe no sólo

replicarse sino también mantenerse, asumiendo los cambios y transformaciones del contexto.

- **Fase de diseño**

Esta fase incluye la elaboración de todos los contenidos a trabajar para dar respuesta a cada una de las estrategias planteadas en la matriz de planeación. Esta elaboración implica por un lado, la búsqueda y recopilación de información trabajada durante el proceso de práctica, relacionada de manera general con los grupos, su estructura, funciones, procesos comunicativos, liderazgo, toma de decisiones, entre otras de sus características. Igualmente, recolección de los tópicos de acción de salud ocupacional, como son las condiciones del ambiente laboral: actividad desempeñada, instrumentos de producción, puestos de trabajo y la adquisición de conductas saludables. Esta compilación de información implica que el profesional en Trabajo Social, no sólo acceda a la misma, sino que la actualice y si es necesario la modifique, de acuerdo a las características propias del contexto.

Por otro lado, es necesaria la búsqueda de contenidos concernientes a la metodología de educación popular, las técnicas y dinámicas que deben utilizarse, como cine foros, videos, lluvia de ideas, representaciones teatrales y toda manifestación cultural que permita expresar las reales condiciones laborales de los trabajadores asociados. De igual forma, se tendrá en cuenta los talleres participativos a desarrollar, entre ellos, la comunicación horizontal, habilidades sociales (relaciones humanas, diálogo de saberes, liderazgo, sensibilidad, resolución pacífica de conflictos, consenso), entre otras temáticas.

Es importante también la formación en procesos de aprendizaje-enseñanza de los agentes multiplicadores, quienes deben ser los socializadores y reproductores del conocimiento adquirido y aportado por medio del facilitador. Este proceso se

hace posible por medio de la orientación a dichos agentes en habilidades y técnicas para la educación con individuos y grupos, por lo cual es necesario que el facilitador tenga manejo y formación en este tipo de conocimientos.

- **Fase de comprensión y construcción**

En esta fase el(la) facilitadora, se encargará de orientar los procesos educativos, teniendo como base la educación popular, a través de técnicas dinámicas o vivenciales, de actuación, auditivas y visuales, que propicien la participación colectiva de los trabajadores asociados. Básicamente significa la implementación de lo diseñado en la anterior fase, asumiendo a los actores como sujetos de acción, que pueden, a partir de los conocimientos ofrecidos, comprender, construir y reconstruir su realidad.

- **Fase de empoderamiento y actuación**

Después de haber adquirido los aprendizajes y reflexionado sobre su acción; los actores (trabajadores asociados) siendo ya sujetos de acción empoderados, se convertirán en agentes multiplicadores, teniendo como tarea fundamental la socialización de los conocimientos y la metodología de educación popular, con los demás trabajadores asociados que no se encuentren vinculados a ningún comité. Es importante resaltar que el papel del agente multiplicador debe ser interiorizado por todos los integrantes de cada comité, quienes, a partir de la dinámica cambiante de su entorno, deberán auto-educarse, redefiniendo nuevos tópicos de acción-reflexión.

- **Fase de retroalimentación**

La realización de esta fase tiene gran importancia para dar cumplimiento al objetivo estratégico de la propuesta de auto-educación dirigida a los trabajadores asociados de Coopreser Ltda., debido a que permite analizar las dificultades presentadas, los alcances del proceso y los cambios que deben hacerse para mejorarlo. Además posibilita el conocimiento frente los cambios conductuales, así como las transformaciones positivas evidenciadas en las condiciones de trabajo.

6.5 PLAN DE ACCIÓN ESTRATÉGICA

Plan operativo N° 1

OBJETIVO ESTRATÉGICO 1: Fomentar procesos de formación y capacitación en los campos de acción de salud ocupacional, en relación con el trabajo grupal, la adquisición de conductas seguras y estilos de vida saludables para el mejoramiento de las condiciones laborales, por medio de la información y la sensibilización.				
ESTRATEGIA 1: Realización de talleres lúdico-reflexivos enfocados a la adquisición de habilidades para el trabajo en grupo, conductas seguras en el trabajo y estilos de vida saludable, dirigidos a los comités de salud ocupacional.				
ACCIONES ESTRATÉGICAS	ACTIVIDADES	METAS	INDICADORES	RESPONSABLES
Diseño de los talleres a trabajar con los comités de salud ocupacional (15 talleres)	Recopilación, análisis y complemento de la información sobre las temáticas planteadas en el proceso de práctica.	Tener el 100% de los contenidos correspondientes a cada temática planteada en el proceso de práctica para el primer (1) mes del proyecto.	Número de temáticas sistematizadas / Número de temáticas planteadas en el proceso de práctica.	Profesional en Trabajo Social
	Selección, análisis y preparación de las nuevas temáticas a desarrollar en los talleres con los comités de salud ocupacional.	Durante el (1) primer mes se habrán definido y organizado todas las temáticas nuevas a trabajar con los comités de salud ocupacional en cada encuentro.	Número de temáticas preparadas / Número de Temáticas esperadas por preparar.	
	Elaboración de las técnicas participativas a desarrollar en cada taller lúdico-reflexivo.	Durante el segundo (2) mes se habrán diseñado 15 técnicas participativas de enseñanza-aprendizaje, para los 15 talleres a desarrollar.	Número de técnicas participativas de enseñanza-aprendizaje desarrolladas / Número de talleres desarrollados.	

<p>Implementación de los 15 talleres lúdico-reflexivos a trabajar con los comités de salud ocupacional.</p>	<p>Convocatoria de los trabajadores asociados vinculados a los comités de salud ocupacional a participar en los talleres lúdico-reflexivos.</p> <p>Diseño y entrega de volantes comunicativos de los talleres, en los comités Coopreser Ltda.</p> <p>Desarrollo de los talleres lúdico-reflexivos con los comités de Salud ocupacional.</p>	<p>Convocar al 80% de los integrantes de los comités de Coopreser Ltda; durante el (1) primer mes del proyecto.</p> <p>Entregar volantes informativos al 100% de la población que conforma los comités de salud ocupacional durante el (1) primer mes del proyecto.</p> <p>Desarrollo del 80% de los talleres lúdico-reflexivos con los comités de salud ocupacional; al quinto (5) mes del proyecto.</p>	<p>Número de personas convocadas / Número de integrantes de los comités * 100</p> <p>Número de volantes entregados / Número de integrantes de los comités * 100</p> <p>Número de talleres implementados / Número de talleres programados * 100</p>	
<p>Diseño y entrega de cartilla con los contenidos trabajados en los talleres lúdico-reflexivos.</p>	<p>Sistematización de los contenidos abordados en cada taller.</p> <p>Elaboración y entrega de cartilla lúdico-reflexiva que contenga todas las temáticas trabajadas.</p>	<p>Realizar la compilación del 70% de las temáticas trabajadas en cada taller lúdico-reflexiva, para el (5) quinto mes del proyecto.</p> <p>Entregar (1) una cartilla, que contenga el 70% de las temáticas abordadas durante los talleres, para el (5) quinto mes del proyecto.</p>	<p>Una (1) Cartilla elaborada.</p> <p>Número de cartillas entregadas / Número de asistentes a los talleres.</p>	

ESTRATEGIA 2: Implementación de estrategias de divulgación, información y comunicación para la población asociada de Coopreser Ltda. enfocadas a generar concienciación y sensibilización frente a la importancia de la salud laboral.				
ACCIONES ESTRATÉGICAS	ACTIVIDADES	METAS	INDICADORES	RESPONSABLES
Realizar Jornadas de sensibilización sobre la importancia de la salud laboral.	Elaborar y repartir folletos que informen a la población asociada sobre la importancia de condiciones laborales saludables.	Diseñar cinco (5) folletos con las temáticas más relevantes para el bienestar de los trabajadores asociados; distribuidos a partir del segundo mes del proyecto.	Número de folletos diseñados y entregados / número de folletos esperados por diseñar y entregar (5)	Profesional en Trabajo Social
		Entrega de 500 folletos (100 de cada folleto) en el transcurso de todo el proyecto.	Número de folletos entregados / número de folletos esperados por entregar.	
	Ubicar publicidad visible en las zonas estratégicas de Coopreser Ltda. y en las áreas de trabajo de la Cooperativa.	Publicidad ubicada en las zonas estratégicas y en las áreas de trabajo de la Cooperativa.	Número de carteles ubicados.	
	Dar cortas charlas informativas en los momentos de descanso del personal asociado, sobre la temática.	Realizar al (6) sexto mes, 5 charlas informativas.	Número de charlas informativas realizadas / Número de charlas informativas esperadas por realizar (5)	

Plan operativo N° 2

OBJETIVO ESTRATÉGICO 2: Promover la permanencia de los procesos auto-educativos y multiplicadores del conocimiento y los aprendizajes, por medio de la conformación y capacitación de una red de apoyo de salud ocupacional, constituida por representantes de cada área de trabajo de Coopreser Ltda.				
ESTRATEGIA 1: Conformación y capacitación de una red de apoyo de salud ocupacional constituida por representantes de cada área de trabajo de Coopreser Ltda.				
ACCIONES ESTRATÉGICAS	ACTIVIDADES	METAS	INDICADORES	RESPONSABLES
Conformación de la red de apoyo de salud ocupacional entre las áreas de trabajo.	Convocatoria en todas las áreas de trabajo para integrarse a la red de apoyo de salud ocupacional.	Al (2) segundo mes se convocará el 100% de la población asociada que se encuentra en cada área de trabajo.	Número de asociados asistentes a la reunión para la conformación de la red de apoyo / Número de asociados vinculados laboralmente a la cooperativa.	Profesional en Trabajo social
	Elaboración de volantes motivadores para conformar la red de apoyo de salud ocupacional.	Repartir 100 volantes, al 70% de la población asociada en cada área de trabajo, durante el segundo mes del proyecto.	Número de volantes repartidos / Número de volantes repartidos (100)	
	Conformación de la red de apoyo por dos representantes de cada área de trabajo.	La red de apoyo debe ser conformada al (2) segundo mes del proyecto.	Existencia de la red de apoyo de salud ocupacional.	

	Establecimiento de compromisos y agenda de trabajo.	Elaborar la agenda de trabajo y los compromisos de la red de apoyo para el (2) segundo mes del proyecto.	Agenda elaborada.	
Capacitación (qué es red de apoyo en salud ocupacional, funciones e importancia en Coopreser Ltda) a los integrantes de la red de apoyo en relación con su propósito.	Diseño de 3 módulos de capacitación a la red de apoyo en salud ocupacional. Implementación de los 3 módulos de capacitación a la red de apoyo en salud ocupacional. Elaboración y entrega de una cartilla que contenga información básica sobre la red de apoyo de salud ocupacional en Coopreser Ltda.	Elaborar la metodología y plan de acción para los (3) tres módulos de capacitación, al tercer mes del proyecto. Implementar el 100% de los módulos propuestos, al (6) sexto mes del proyecto. Entregar (1) cartilla a cada integrante de la red de apoyo; que contenga el 80% de la información trabajada.	Número de módulos de capacitación diseñados / Número de módulos de capacitación esperados por diseñar (3)*100 Número de módulos desarrollados / Número de Módulos esperados por desarrollar (3) *100 Cartilla elaborada. Número de cartillas entregadas / Número de integrantes de la red de apoyo de salud ocupacional.	Profesional en Trabajo social

Fuente: Autora del Proyecto

Plan operativo N° 3

OBJETIVO ESTRATÉGICO 3: Aportar instrumentos pedagógicos para retransmitir los conocimientos en los trabajadores asociados y así generar habilidades en el cuidado de la salud, a partir del diseño e implementación de un seminario formativo para agentes multiplicadores.

ESTRATEGIA: Implementar un seminario formativo para agentes multiplicadores, que permita retransmitir los conocimientos y aprendizajes a los demás trabajadores asociados. (duración del seminario: 8 horas)

ACCIONES ESTRATÉGICAS	ACTIVIDADES ESTRATÉGICAS	METAS	INDICADORES	RESPONSABLES
Formación de los agentes multiplicadores	<p>Contacto con 2 expertos en formación de agentes multiplicadores, para su participación en el seminario y capacitación a los futuros agentes.</p> <p>Preparar los recursos físicos y audiovisuales a utilizar durante el seminario.</p> <p>Orientación en la fase de preguntas a los expertos.</p> <p>Retroalimentación del seminario por medio de una representación teatral que evidencie la aprehensión de conocimientos.</p>	Al (6) sexto mes del proyecto debe haberse llevado a cabo el seminario formativo para agentes multiplicadores, según el plan de acción establecido.	Seminario realizado según el plan de acción establecido.	Profesional en Trabajo Social.
Diseño de una guía metodológica	Recopilación de la información necesaria para la elaboración de un manual metodológico para ser agente	Obtener el 100% de información necesaria para la elaboración del manual	Manual diseñado.	

<p>para la retransmisión de conocimientos.</p>	<p>multiplicador.</p> <p>Diseño del manual metodológico dirigido a agentes multiplicadores, con los pasos básicos que les faciliten el desempeño de su rol.</p> <p>Entrega del manual metodológico.</p>	<p>metodológico, al (4) cuarto mes del proyecto.</p> <p>Diseñar (1) un manual metodológico con pasos básicos para ser agente multiplicador, con el 90% de la información necesaria, para el (4) cuarto mes del proyecto.</p> <p>Entregar el manual metodológico al 100% de los asistentes al seminario.</p>	<p>Número de manuales entregados / Número de asistentes al seminario.</p>	
--	---	---	---	--

Fuente: Autora del Proyecto

7. CONCLUSIONES

- Trabajo Social, es una profesión que busca el bienestar integral de las personas, considerando que uno de los caminos más seguros es la capacidad de potenciar en los individuos, cooperación, solidaridad y autogestión a medida que se van restableciendo los derechos sociales y económicos de los sectores sociales vulnerables, aportando herramientas para un desarrollo sostenible desde y para las personas.
- El trabajo en salud ocupacional con poblaciones con baja escolaridad, requieren la inclusión de metodologías participativas y dinámicas, que permitan vivenciar las temáticas y reflexionar sobre las condiciones de salud propias del ambiente laboral.
- Los procesos de capacitación en salud ocupacional, demandan cambios en la forma de ver y hacer las cosas dentro de la organización, proyectando la participación del personal como herramienta de inclusión y reactivando la responsabilidad como un deber compartido por todos y cada uno de los agentes sociales, que de una forma u otra, tienen algo que proponer y recomendar para mejorar continuamente la calidad de vida de los trabajadores.
- Es fundamental que para el fortalecimiento de los comités de salud ocupacional en Coopreser Ltda., se parta de la preparación y la planificación de las acciones estratégicas a fin de conformar equipos de trabajo que cuenten con mecanismos de divulgación y movilización para el mejoramiento continuo en la calidad de vida de los trabajadores asociados.
- El campo de la salud laboral dentro de Coopreser como en cualquier otra organización requiere, en principio establecer factores protectores que generen cambios en los hábitos de vida personal, que a la vez propicien estilos de vida

saludables no sólo en el entorno laboral sino también en el familiar y comunitario, que contribuyan a la disminución sustancial de accidentes laborales y enfermedades profesionales.

- La sensibilización como herramienta social fomenta el autocuidado, genera orden como hábito de organización del trabajo, limpieza en las instalaciones, pulcritud en los empleados, en las herramientas y puestos de trabajo; sumado a ello, el hecho de cooperar en la seguridad laboral al utilizar los elementos de protección personal y procurar ambientes laborales seguros.

8. RECOMENDACIONES

Escuela de Trabajo Social - Universidad Industrial de Santander (UIS)

Mantener vigente el convenio establecido entre la UIS y Coopreser Ltda., ya que la cooperativa es un espacio que permite el desarrollo de actitudes y aptitudes profesionales en el contexto organizacional y además posibilita el trabajo con los y las trabajadores asociados.

Por otro lado, dada la importancia de las metodologías de talleres en el trabajo con grupos e individuos es necesario que en la materia “recreación dirigida” se manejen temáticas que permitan el desarrollo de habilidades en el y la estudiante, en lo relacionado con el manejo de dinámicas para trabajar con grupos e individuos teniendo en cuenta el contextos de actuación en que se ubica el grupo poblacional.

También dentro del contenido de la asignatura salud comunitaria se requiere manejar los temas relacionados con salud ocupacional (legislación, leyes), ya que en este aspecto se tiene significativas falencias para la intervención organizacional y en salud.

Cooperativa de Trabajo Asociado, Reciclaje y Servicios – COOPRESER LTDA.

En cuanto al programa de salud ocupacional, invito a una participación más activa de la persona encargada de la coordinación del mismo, con el fin de establecer propuestas acordes con el interés de la cooperativa. A su vez, se recomienda

que se logre generar un espacio físico donde se puedan desarrollar las diferentes actividades de capacitación a los y las asociadas.

Estudiante

Para el próximo estudiante en el área de organizacional, se recomienda seguir apoyando al COPASO, como organismo de control y seguimiento de las actividades del programa de salud ocupacional.

BIBLIOGRAFÍA

ASOCIACIÓN NACIONAL DE CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR. Reporte de seguridad social Coopreser Ltda. 2009. Bucaramanga; 2009.

BERTALANFFY, Ludwing Von. Teoría general de los sistemas. Fundamentos, desarrollo, aplicaciones. Fondo de cultura económica. Primera Edición. Santa fe de Bogotá; 1968.

BETANCUR GÓMEZ, Fabiola María. Salud ocupacional: un enfoque humanista. Cómo gerenciar la salud y la seguridad mediante el estímulo del autocuidado y la autogestión. MC Graw Hill Interamericana. Colombia; 2001.

CHIAVENATO, Idalberto. Administración de Recursos Humanos. MC Graw Hill, Interamericana S.A. Santafé de Bogotá; 2000. p.705.

CHAHÍN PINZÓN, Iván Darío. Una historia recuperada. 1997. p 15. (Consultado, Abril 9 de 2009) (Disponible vía Internet)
<http://www.fundacioncorona.org.co/alianzas/descargas/experiencias1997/COOPR ESE%20completo%201997.pdf>

COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Decreto 1295 del 24 de junio de 1994. Santafé de Bogotá D.C.; 1994. p. 63. (Consultado, 16 Junio de 2009) (Disponible vía Internet)
<http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Decreto%20ley%201295%20de%2094%200 Sistema %20General%20de%20Riesgos%20Profesionales.pdf>

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-760 de 31 de julio de 2008. (Consultado, 19 de Octubre de 2009) (Disponible vía Internet)

<http://www.scribd.com/doc/5089190/Colombia-Corte-Constitucional-comunicado-Sentencia-T760-de-2008>

COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL Y SALUD. Resolución 2013 de 6 de junio de 1986. Bogotá: 1986. p 4. (Consultado, 16 Junio de 2009) (Disponible vía Internet) http://www.epm.com.co/epm/documentos/institucional/doc/resolucion_2013_86_comitep.doc

COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL Y SALUD. Resolución 1016 de 31 de marzo de 1989. Bogotá; 1989. p 7. (Consultado, 16 Junio de 2009) (Disponible vía Internet) <http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Resolucion%201016%20de%2089.%20Programas%20de%20Salud%20Ocupacional.pdf>

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 454 (4, agosto, 1998). Santa Fe de Bogotá D.C.; 1998. p 24. (Consultado, 16 Junio de 2009) (Disponible vía Internet) <http://www.supersolidaria.gov.co/abcsupervision.php>

CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 100 de 1993. Santafé de Bogotá: 1993. p. 90.

DUNCAN, P. Estilos de Vida. En Medicina en Salud Pública. 1986. (Consultado, 22 Junio de 2009) (Disponible vía Internet) <http://www.funlibre.org/documentos/lemaya1.htm>

MUSITU, Gonzalo; BERJANO, Enrique y GARCIA, Fernando. Psicología de la comunicación. Nau Libres. Valencia; 1987.

OMS-OIT. 1959. En: Universidad Manuela Beltrán- COLMENA Especialización en Salud Ocupacional. Bucaramanga; 2006.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Oficina subregional de Centroamérica. Accidentes y enfermedades laborales causan 2,2 millones de muertes al año.

_____. Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y la salud en el trabajo. (En línea). Ginebra. 2006. (citado 16 Octubre 2009). Disponible en Internet: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C187>.

PERPIÑÁ, Ramo. Población activa. Rialp S.A. España. (Consultado, 25 de Octubre 2009). (Disponible vía Internet) http://www.canalsocial.net/GER/ficha_GER.asp?id=11802&cat=Sociologia

PIQUÉ ARDANUY, Tomás. Área de Trabajo: Orden y limpieza de lugares de trabajo. (Julio de 2009). (vía Internet) <http://www.google.com.co/search?hl=es&q=Orden+y+limpieza+de+lugares+de+trabajo.+Parte+1+&meta=&aq=f&oq>

PERROW, Charles. Una sociedad de organizaciones. En: Revista Española de investigaciones sociológica Nº 59. 1992. (Consultado, 6 noviembre de 2009). (Disponible vía Internet) <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=250111>.

SARMIENTO ROJAS, Luz Dary. Yo reciclo la tierra respira: Sistematización de la experiencia de la Cooperativa de Trabajo Asociado, Reciclaje y Servicios-COOPRESER. Fondo para la Acción Ambiental y la Niñez. Bucaramanga; 2008.

SARMIENTO ROJAS, Luz Dary. Yo reciclo la tierra respira: Sistematización de la experiencia de la Cooperativa de Trabajo Asociado, Reciclaje y Servicios-COOPRESER. Bucaramanga; 2008. p. 150.

SANCHEZ, José. Psicología de los grupos. Teorías, procesos y aplicaciones. MC Graw Hill, Interamericana. España; 2003. p.180.

TORRES SANCHEZ, Carlos. Visión sistémica del hombre en la organización. En: Reviste UIS-Humanidades. Vol. 27. Bucaramanga; 1998. p.87.

TOBÓN CORREA, Ofelia. El autocuidado una habilidad para vivir. (Consultado, 16 Junio de 2009) (Disponible vía Internet) [http://promocionsalud.ucaldas.edu.co/downloads/Revista %208_5.pdf](http://promocionsalud.ucaldas.edu.co/downloads/Revista%208_5.pdf)

TORRES SÁNCHEZ, Carlos Eduardo. Trabajo social en organizaciones: nueva alternativa y perspectiva profesional. En revista Colombiana de Trabajo Social - CONETS 2005- #.

ANEXOS

**ANEXO A. ESTUDIO TÉCNICO-ADMINISTRATIVO DEL PROGRAMA DE SALUD
OCUPACIONAL).**

*CALIFICACION DIAGNOSTICO INICIAL EN SALUD OCUPACIONAL
OCTUBRE DE 2001*

ELEMENTO	PUNTAJE TOTAL		No. PREG. SI	No. PREG. +/- (+/-)	TOTAL SI + (+/-)/2	%	POND. PESO	POND. STD.	PUNT. POND.	MIN. ELEM.	
ORGANIZACIÓN	19	20	7	0	7	0,1	2		0,70	35,00	
PANORAMA	13	13	10	0	10	0,08	1,04		0,80	76,92	
MEDICINA	22	22	1	0	1	0,08	1,76		0,08	4,55	
HIGIENE	16	15	4	0							
SEGURIDAD	21	21	1	0	7	0,17	8,5		1,19	14,00	
HIG. Y SEG.	14	14	2	0							
CAPACITACION	11	11	5	0	5	0,17	1,87		0,85	45,45	
							0				
TOTAL	116	116			30	0,6	69,6		18,00		
CALIFICACION INICIAL DE LA EMPRESA :					25,86 %						
NIVEL INICIAL DE LA EMPRESA :					1	2	3	4			

NIVELES PARA EMPRESAS AFILIADAS

NIVEL	CALIFICACION INICIAL	MINIMO POR ELEMENTO
1	0 a 29 %	
2	30 a 59 %	50%
3	60 a 89 %	70%
4	> 90%	70%

ANEXO B. INFORMES DE CAPACITACIÓN ARP COLMENA

Informe 001.Capacitación en Implementación del COPASO

Fecha: 27 de Abril de 2009

Lugar: Terminal de Transportes de Bucaramanga- Salón de reuniones

Hora: 2:00 p.m. – 3:45 p.m.

Objetivo

Conocer las funciones principales del Comité Paritario de Salud Ocupacional y su importancia en la Cooperativa como organismo que promueve la salud en el lugar de trabajo.

Actividades

- ❖ Presentación en power point del Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASO), a cargo de la asesora de COLMENA Riesgos profesionales.
- ❖ Escoger los respectivos representantes y suplentes por área que integraran en COPASO.

Metodología:

Presentación magistral de la asesora de Colmena Riesgos Profesionales de la implementación del COPASO en la Cooperativa. Además, de convocar abiertamente a la postulación de los representantes y suplentes por áreas para el COPASO.

Descripción y Análisis

La capacitación se dio en el Terminal de Transportes de Bucaramanga, donde se convoco al personal de Barrido, Aseo, Equipajeros y Restaurante, con el fin de socializar los lineamientos del Copaso, así como escoger sus respectivos representantes y suplentes. Sin embargo la selección de los respectivos representantes se dio bajo un cierto temor, ya que las reuniones del COPASO implica la redacción de actas, y algunos no cuenta con básica primaria.

Comité Paritario de Salud Ocupacional

- El Copaso es un grupo que plantea medidas o acciones de vigilancia y control del programa de Salud Ocupacional en forma oportuna y con autoridad en la toma de decisiones, en el cual participan tanto las directivas como los trabajadores de la empresa.
- Se encargara de velar por el cumplimiento de las normas en cuanto a higiene y seguridad industrial se refiere, además continuamente investigara las causas que ocasionan riesgos a la salud de los trabajadores teniendo en cuenta las condiciones en que laboran dentro de la Cooperativa; analizando los accidentes y las enfermedades profesionales que se puedan presentar, con el fin de implementar alternativas de solución, para evitar su ocurrencia.



“Fija tus ojos hacia adelante en lo que puedes hacer, no hacia atrás en lo que no puedes cambiar” - Tom Clancy



**COOPERATIVA DE TRABAJO
ASOCIADO, RECICLAJE Y
SERVICIOS**



COPASO

**“Aquí la seguridad no es
▶ una opción, es un habito”**



**La protección es necesaria,
pero no suficiente**

¡INFÓRMATE!

**PROGRAMA DE SALUD
OCUPACIONAL - COPASO
COOPRESER LTDA.**

Informe 002. Capacitación en Higiene Postural

Fecha: 22 de Abril de 2009

Lugar: Bodega de COOPRESER LTDA

Hora: 7:30 a.m. – 8:30 a.m.

Objetivo

Socializar con los asociados/trabajadores de la Cooperativa de las áreas de recolección, selección, conductores, auxiliares, embaladores, los riesgos potenciales en higiene postural; por las inadecuadas posturas, la carga de trabajo estática y dinámica.

Actividad

Exposición formal de los diferentes riesgos en higiene postural, presentes en las áreas de trabajo, así como la socialización de las posturas adecuada que fomente un estado de salud óptimo.

Descripción y Análisis

Se realizó una exposición en la importancia de adquirir posturas habituales adecuadas en el desarrollo de las diferentes actividades laborales, además se expuso ejemplos de las formas de manejar el peso, alzar y poner las cargas de acuerdo a la compostura femenina y masculina, también los posibles daños o afecciones a la salud de tomar en cuenta las recomendaciones.

Normas de higiene postural

Cuando hablamos de la higiene postural nos referimos a la postura correcta que debemos adoptar, ya sea en un ejercicio estático (estar sentados), como en uno dinámico (elevar un objeto pesado).

Normas de higiene postural

- Si usted trabaja sentado, la mesa y la silla deben tener una altura correcta, para mantener la columna relajada y recta. La espalda debe apoyarse en el respaldo de la silla, y los brazos y las piernas deben formar ángulos de 90°.
- Realice la correcta maniobra para entrar en el automóvil: siéntese con los pies fuera del automóvil para introducirlos después, primero uno y después el otro, haciendo girar al tiempo todo el cuerpo.
- Evite arquear la columna hacia delante con las piernas rectas. Si tiene que cargar peso del suelo, flexione las piernas, levante el peso pegándolo al cuerpo y mantenga la espalda recta.
- Para trasladar cargas, deben repartirse equitativamente a cada lado para conseguir mantener la espalda equilibrada



Puntos clave

Recuerde que es básico realizar ejercicio físico moderado, dirigido a relajar y fortalecer la musculatura. Evite posturas forzadas siempre que le sea posible. Siéntese correctamente.



**COOPERATIVA DE TRABAJO
ASOCIADO, RECICLAJE Y
SERVICIOS**

Higiene Postural



“Mente, cuerpo y vida sana. Aprendiendo a cuidar y a cuidarme”



**PROGRAMA DE SALUD
OCUPACIONAL COOPRESER
LTDA**

Informe 003. Socialización del Reglamento de y Seguridad Industrial; y el panorama de riesgos presentes en las áreas de recolección y selección. Y Seguridad Industrial; y el panorama de riesgos presentes en las áreas de recolección y selección.

Fecha: 5 de Mayo de 2009

Lugar: Bodega de COOPRESER LTDA

Hora: 5:15 a.m. – 6:20 a.m.

Objetivos

- ❖ Dar a conocer el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, al personal nuevo de la Cooperativa de Trabajo Asociado, Reciclaje y Servicios.
- ❖ Socialización de los riesgos laborales en las áreas de Recolección y Selección.

Metodología

Exposición del reglamento de Higiene y Seguridad Industrial; y el panorama de riesgos presentes en las áreas de recolección y selección., al personal nuevo de COOPRESER.

Análisis

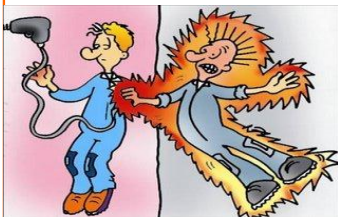
Se expuso el reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y los riesgos potenciales presentes en las áreas de recolección y selección y se tomaron las diferentes recomendaciones en el uso de EPP, como la compra de guantes en lona y la capacitación en manejo de extintores.

Higiene y Seguridad Industrial

Higiene Industrial: encargado de identificar, evaluar y controlar los Factores de riesgos presentes en el medio ambiente laboral, con el propósito de controlarlos, mejorar las condiciones de trabajo y prevenir la enfermedad profesional.



Seguridad Industrial: como objeto tiene la identificación, reconocimiento, evaluación y control de los factores ambientales que se originan en los lugares de trabajo y que puedan afectar la salud de los trabajadores.



“Fija tus ojos hacia adelante en lo que puedes hacer, no hacia atrás en lo que no puedes cambiar” - Tom Clancy



COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO, RECICLAJE Y SERVICIOS



Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial



“Algunos dicen que el trabajo duro no ha matado a nadie, pero yo me digo ¿Por qué arriesgase?”



**SALUD OCUPACIONAL
COOPRESER**

Informe 004. Actividad en Pausas Activas, con el personal de la planta operativa.

Manejo adecuado de los equipos de oficina con en área de administración.

Fecha: 13 de Mayo de 2009

Lugar: Bodega de COOPRESER LTDA

Hora: 7:15 a.m. – 8:15 a.m. / 8:20 a.m. – 9:20 a.m.

Objetivos

- ❖ Realizar una actividad en pausas activas con el personal de la planta operativa, con el fin de seleccionar dos integrantes que lideren la actividad continuamente.
- ❖ Dar a conocer los riesgos potenciales de origen ergonómico por el inadecuado manejo del cuerpo en relación con los equipos administrativos.

Metodología

Realizar una actividad de pausas activas con los asociados de las áreas de selección, recolección, auxiliares, conductores y embaladores, en la bodega de Coopreser, conformando un círculo de las personas y motivándolos a participar con la realización de los diferentes ejercicios físicos.

Por otra parte, se realizó una exposición magistral por parte de la fisioterapeuta de COLMENA de los riesgos presentes en las oficinas de administración:

- Posturas inadecuadas en el puesto de trabajo.
- Sillas estáticas, inadecuadas para la altura del cuerpo de la persona.
- Posición del portátil que implica un esfuerzo para la vista de la persona.
- Uso inadecuado del equipo del cómputo.
- Exagerado peso en el bolso de las mujeres

Finalmente, se expuso la necesidad de realizar pausas activas en el horario laboral.

Análisis

Las actividades desarrolladas fomentan la adquisición de hábitos saludables como la rutina de ejercicios y posturas adecuadas en el manejo de computadores, carga y movilización con objetos pesados. Así como la posibilidad de realizar de forma eficaz y efectiva las diferentes actividades laborales sin causar perjuicio al cuerpo humano.

Pausas Activas

El secreto de la larga vida consiste en dedicar un espacio del tiempo ocupado a la salud. En el desarrollo de esfuerzos moderados, pero constantes en buen reposo.

Para alcanzar este fin se recomienda seguir las siguiente sugerencias:

- **10 MINUTOS DE GIMNASIA MENTAL**

la gimnasia mental se basa en poner en actividad zonas del cerebro que han quedado en desuso; es decir, en hacer ejercicios para memorizar, realizar actividades que impliquen un aprendizaje y mantener viva la vida intelectual.

- **PAUSAS ACTIVAS DE 5 MINUTOS POR CADA 45 MINUTOS**

Consiste en realizar estiramientos de espalda y brazos, así como rotaciones de hombros y muñecas, cada cierto tiempo de trabajo. El propósito es que los vasos sanguíneos de los músculos se dilaten y permitan una mejor oxigenación. La recomendación de los expertos es realizar pausas activas de cinco minutos por cada 45 minutos

PORQUE SU SALUD Y BIENESTAR NOS IMPORTA, RECUERDE:

*“La vida consiste en algo más que en acelerar su paso”
Gandhi*



**COOPERATIVA DE TRABAJO
ASOCIADO, RECICLAJE Y
SERVICIOS**



Universidad
Industrial de
Santander



**EL SECRETO DE
LA LARGA VIDA**



*“La salud no lo es todo
pero sin ella, todo lo
demás es nada”
A. Schopenhauer*

Informe 005. Manejo de Equipos Contra Incendio.

Fecha: 8 de Junio de 2009.

Lugar: Bodega de COOPRESER LTDA.

Hora: 7: 30 a.m. - 8:15 a.m.

Objetivo

Capacitar al personal de la bodega COOPRESER LTDA en el manejo de extintores, con el fin de responder eficientemente a una situación de emergencia.

Actividad

En las instalaciones de COOPRESER LTDA, por recomendación de la ARP Colmena se realizó una charla teórico-práctica sobre el uso y manejo de equipos contra incendio (extintores), para tal fin, en la fachada de la bodega, se efectuó con las medidas de seguridad adecuadas una pequeña fogata, que permitió el aprendizaje práctico de los trabajadores asociados en el manejo de los extintores.

Análisis

La actividad permitió una participación activa del personal asociado en el uso de extintores y su respuesta efectiva en situaciones de emergencia que requieran el uso y manejo de los mismos; es importante resaltar la participación de algunos vecinos como los trabajadores del taller y los de la lavandería.

Principales causas de los incendios

- Fumar en lugares prohibidos.
- Manejo inadecuado de materiales inflamables.
- Conexiones eléctricas deficientes.
- Exceso de basura.
- Desorden del material reciclable.

Algunos materiales que pueden ocasionar incendios: Papel, Madera, Tela, Cartón, Plástico, entre otros.

UTILIZACIÓN DE EXTINTORES

- Retirar el extintor del soporte con cuidado de no golpearlo.
- Se lleva al lugar del incendio colocándose a favor del viento en lugares abiertos, o cerca de la vía de escape en lugares cerrados.
- Desprenda y retire el seguro sin accionar las manijas.
- Sostenga firmemente el extintor de la manija de soporte y de la manguera de la salida en posición de ataque.
- Presione las manijas y dirija la descarga en forma de vaivén a la base del fuego.
- No de la espalda al incendio, puede ocurrir un reinicio.



Cada vez que le ocurra un accidente, no olvide reflexionar sobre las posibilidades que tiene de poder sacarle provecho a esta circunstancia". Epictetus



**COOPERATIVA DE TRABAJO
ASOCIADO, RECICLAJE Y
SERVICIOS.**

EXTINTORES

"¿Es el fuego amigo o enemigo? Puede ser cualquiera de los dos. La diferencia la constituye el control. Al igual como nuestros antepasados aprendieron a controlar el fuego lo suficientemente bien como para ponerlo a trabajar para el progreso de la sociedad humana, de la misma forma cada uno de nosotros realiza su parte individual todos los días de nuestra vida - para controlar el fuego como un amigo y prevenirlo como enemigo".

Programa de Salud
Ocupacional Coopreser Ltda.

ANEXO C. PLAN DE TRABAJO COPASO SEGUNDO SEMESTRE 2009 COOPRESER LTDA.

PLAN DE TRABAJO COPASO ÁREAS Y ADMON								
SEGUNDO SEMESTRE 2009								
ITEM	CONCEPTO	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
CAPACITACIÓN	Constitución COPASO	1						
	Metodología Inspecciones de Seguridad – Listas de Chequeo.	19						
	*Programa de Salud Ocupacional: Campos, conceptos. * Identificación de Obstáculos y soluciones al interior del COPASO.		8					
	*Trabajo En Equipo * Plan de Trabajo COPASO segundo semestre 2009		15					
	*Taller Buen Trato. * Definición Técnica de los riesgos presentes en las áreas de trabajo asociado.		24					
	*Establecimiento Objetivos, Normas. *Taller IEC				4			
	Panorama de los Factores de Riesgos. * Establecimiento de la Agenda de capacitaciones ARP.				21			

	Primero Auxilios – Asesoría ARP				30			
	Formación y Estructura de las Brigadas de Emergencia					28		
	Reporte, Investigación y Seguimiento de Accidentes de Trabajo						27	
	Sistema de Vigilancia Epidemiológica							22

ANEXO D. ACTAS DE SEGUIMIENTO

ACTA Nº 00. CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL COOPRESER LTDA

El día **1 de Junio de 2009** en las instalaciones de la Cooperativa de Trabajo Asociado, Reciclaje y Servicios, COOPRESER LTDA, se reunieron el Representante Legal de la misma **Elsa María López de Latorre** y sus trabajadores asociados para conformar el COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL dando cumplimiento a la resolución 2013 de 1986, al Decreto-Ley 1295 de 1.994 y a las reglamentaciones establecidas por la División de Salud Ocupacional del Ministerio del Trabajo, así como a las disposiciones establecidas en el Programa de salud Ocupacional de la Cooperativa y en el Régimen de Trabajo Asociado

Haciendo uso de sus facultades, el Representante Legal de la Empresa nombra a las siguientes personas como representantes por parte de la Administración:

TITULARES	SUPLENTE
Olga Lucia Rueda Salas	Acdul Sierra Prada
CC 63.482.864	CC 5.6668.900
Pedro Arias	Manuel Fonseca
CC 91.216.327	CC 5.727.550
Firma	Firma

Por su parte los trabajadores mediante elección democrática eligieron a los siguientes asociados como sus representantes:

Jorge Rodríguez	Jazmín Beltrán
CC 5.708.029	CC 63.367.758
Antonio Díaz	Isabel Cepeda
CC 91.287.693	CC 37.818.791
Ana Zúñiga	Luz Dary Ortiz
Carolina Hernández	Hernando Torres
CC 63.836.885	CC 63.487.004
Firma	Firma

Integrado el Comité se procedió de acuerdo con la Resolución 2013 de 1.986, el Representante Legal de la Empresa procede a nombrar como Presidente del Comité Paritario de Salud Ocupacional a **Olga Lucía Rueda Salas** y a su vez el Comité en Pleno nombra como secretario a **Ana Zúñiga**.

De acuerdo con los Parámetros Legales establecidos se establecen las siguientes pautas para el funcionamiento efectivo del COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL de la **Cooperativa de Trabajo Asociado, Reciclaje y Servicios, COOPRESER LTDA:**

- El COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL deberá contar con por lo menos (4) cuatro horas semanales dentro de la jornada habitual de trabajo para el desempeño de sus funciones.
- El COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL se constituye como un organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de salud Ocupacional dentro de la Cooperativa y no se ocupará por lo tanto de tramitar asuntos referentes a la relación contractual-laboral propiamente dicha, inconvenientes de personal, disciplinarios ó sindicales, éstos deben ventilarse ante otros organismos y por lo tanto están sujetos a reglamentaciones diferentes.
- Son **FUNCIONES DEL COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL**, además de las señaladas en el Artículo 26 del Decreto 614 de 1984, las siguientes:

o Proponer a las Administración de la Cooperativa la adopción de medidas y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan la salud en los lugares y ambientes de trabajo.

o Proponer y participar en actividades de capacitación en Salud Ocupacional dirigida a los asociados, supervisores y personal administrativo de la Cooperativa o establecimientos de trabajo.

o Colaborar con funcionarios de entidades gubernamentales de Salud Ocupacional en las actividades que estos adelanten en la Cooperativa y recibir por derecho propio los informe correspondientes.

o Vigilar el desarrollo de actividades en Salud Ocupacional que debe realizar la Cooperativa de acuerdo con el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y las normas vigentes; promover su divulgación y observancia.

o Colaborar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y proponer a la Cooperativa las medidas correctivas a que haya lugar para evitar su recurrencia.

o Participar activamente en el Programa de Inspecciones Periódicas de Seguridad en las diferentes áreas de la Cooperativa o Estudiar y considerar las sugerencias que presenten los trabajadores en materia de Salud Ocupacional.

o Solicitar periódicamente a la Cooperativa informes sobre accidentalidad y enfermedades profesionales con el objeto de dar cumplimiento a lo estipulado en la Resolución 2013 de 1.986.

- o Mantener un archivo de actas de cada reunión y demás actividades que se desarrollen, el cual estará en cualquier momento a disposición de la Administración, los trabajadores asociados y autoridades competentes.
- o Las demás funciones que señalen las normas en Salud Ocupacional.

- Serán funciones del **PRESIDENTE DEL COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL:**

- o Presidir y orientar las reuniones en forma dinámica y eficaz.
- o Coordinar los aspectos inherentes a sitio y disposición de los integrantes del Comité para su asistencia a las reuniones.
- o Notificar por escrito a los miembros del Comité sobre la convocatoria reuniones.
- o Diseñar el temario de las reuniones.
- o Tramitar ante la Administración de la Cooperativa las recomendaciones aprobadas por el Comité y presentar el Informe de gestión sobre las actividades desarrolladas.
- o Informar a los trabajadores asociados sobre la gestión adelantada por el Comité.

- Serán funciones del **SECRETARIO DEL COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL:**

- o Verificar la asistencia de los Miembros del Comité a las reuniones programadas.
- o Elaborar el acta de cada una de las reuniones, presentarla para discusión y aprobación del Comité.
- o Llevar un archivo de los documentos de soporte sobre las actividades desarrolladas por el Comité y suministrar la información requerida por los trabajadores y el Empleador sobre la gestión del Comité.

EL COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL de COOPRESER LTDA conformado en el día de hoy tendrá una vigencia de dos años contados a partir de la fecha.

En constancia de lo anterior firma el día 1 de Junio de 2009

Presidente COPASO	Secretario COPASO
TITULARES	SUPLENTES
Olga Lucia Rueda Salas	Acdul Sierra Prada
Ana Zúñiga	Pedro Arias

**ACTA DE SEGUIMIENTO No. 001.
REUNION DEL COMITE PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL DE LA
COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO, RECICLAJE Y SERVICIOS,
COOPRESER LTDA**

OBJETIVO: Conocer una de las metodologías en Inspecciones Programadas de Seguridad, con el fin de diagnosticar riesgos laborales existentes en los sitios de trabajo a través de las listas de chequeo (Informe de Inspección) correspondiente a las diferentes áreas de trabajo COOPRESER LTDA.

HORA: 4:25 P.M.

En las instalaciones de la empresa, a los 19 de Junio del 2009, se reunieron los señores integrantes del Comité Paritario de Salud Ocupacional, para tratar el siguiente orden del día:

1. Llamado a lista y verificación del quórum: se anexa la lista de asistencia al presente documento.
2. Desarrollo de los contenidos
 - Metodología en Inspecciones de Seguridad.
3. Propositiones y/o varios:
 - Inasistencia de los integrantes del Copaso,
 - Elaboración del Plan de Trabajo Copaso segundo semestre.
4. Asignación de tareas y responsabilidades:
 - Realizar las respectivas listas de chequeo según área de trabajo.
 - Enviar las listas de chequeo realizadas por los integrantes del COPASO a la asesora de Colmena ARP.
5. Fin de reunión.

Leído y puesto en consideración el orden del día, se dio por aprobado y se procedió a su desarrollo.

2. Desarrollo de los contenidos

Metodología de Inspecciones de Seguridad: La practicante en Trabajo Social, Johana Quintero, inicio la charla sobre la metodología de inspecciones de seguridad, aclarando que este modelo no es el único, así como la importancia de crear unas listas de chequeo acordes a los sitios de trabajo y los riesgos relacionados con la actividad laboral desarrollada.

Mediante la metodología en inspecciones de seguridad se pretende identificar los peligros reales o potenciales que se produzcan en el ámbito laboral, a través de unas listas de chequeo, donde se puntualizara por ítems los lugares, elementos o conductas que representen un riesgo.

De igual forma, los miembros del COPASO, expusieron los riesgos presentes en sus áreas de trabajo; Don Jorge Rodríguez como representante de los escobitas manifestó que las cerdas de los cepillos son muy duras y que deben realizar un sobreesfuerzo para barrer las calles; estado deficiente de carreteras y andenes; exposición a ruidos constantes de los vehículos, accidentes automovilísticos. Don Pedro Arias, representante de los equipajeros, comento que el estado del vestier es desagradable, con presencia de sobras de alimentación, desorden en los objetos personales de los compañeros, también algunos de los equipajeros fuman en presencia de los clientes. De igual forma, la representante de recolección en el COPASO, Carolina Hernández, comento que algunas de las mujeres recolectoras fuman realizando el recorrido; no portan la camiseta de la cooperativa correctamente, utilizando camisetas de tiras.

3. Propositiones y varios

Finalmente se discutió el tema de la asistencia y la importancia de la participación en el COPASO, puesto que faltaron considerablemente miembros a la respectiva reunión. Los miembros del Copaso pidieron que la asistencia sea general y que no sólo recaiga sobre algunos miembros la responsabilidad de desarrollar las respectivas actividades o tareas que conciernan al comité.

Por otro lado, se acordó que la practicante en trabajo Social desarrolle el plan de trabajo COPASO del segundo semestre del 2009.

Siendo las 5:55 P.M., se dio por terminada la reunión, para constancia firman.

Fecha y Hora Próxima reunión: 8 de Junio de 2009 a las 4:00 p.m.

Presidente

Secretario

ACTA DE SEGUIMIENTO No. 002 REUNION DEL COMITE PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL DE LA COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO, RECICLAJE Y SERVICIOS, COOPRESER LTDA

OBJETIVO: Capacitar a los miembros del COPASO con los conceptos básicos manejados en Salud Ocupacional, con el fin de de obtener conocimientos generales que les permita desempeñarse eficientemente en el COPASO.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar los obstáculos al interior de Comité Paritario de Salud Ocupacional, con el propósito de desarrollar y emprender acciones de Salud Ocupacional que respondan a las necesidades detectadas en COOPRESER LTDA.

- Priorizar las actividades de capacitación del COPASO para el segundo semestre del 2009.

HORA: 4:25 P.M.

En las instalaciones de la empresa, a los 8 de Junio del 2009, se reunieron los señores integrantes del Comité Paritario de Salud Ocupacional, para tratar el siguiente orden del día:

6. Llamado a lista y verificación del quórum: se anexa la lista de asistencia al presente documento.
7. Desarrollo de los contenidos
 - Conocer los conceptos relacionados con los campos de acción de SO, sus agentes y factores de riesgo.
 - Establecer los tópicos y actividades de capacitación para el segundo semestre del COPASO.
8. Propositiones y/o varios:
 - Elaboración del Plan de Trabajo Copaso segundo semestre.
9. Asignación de tareas y responsabilidades:
 - Definir los el tipos de riesgos presentes en las áreas de trabajo asociado de COOPRESER LTDA.
10. Fin de reunión.

Leído y puesto en consideración el orden del día, se dio por aprobado y se procedió a su desarrollo.

2. Desarrollo de los contenidos

La practicante en Trabajo Social, Johana Quintero, inicio la reunión del comité exponiendo la necesidad de establecer el cronograma de capacitación COPASO al final de la reunión. Asimismo, dio la posibilidad que la secretaria Ana Zuñiga estableciera la dinámica de la reunión, invitándola a dirigir las funciones propias de su cargo.

Por otro lado, se dio inicio al desarrollo del contenido, mediante la dinámica “Remover obstáculos” identificando las dificultades que impiden desarrollar las diferentes actividades de salud ocupacional en COOPRESER. La dinámica se desarrollo en grupos de tres identificando los problemas con su respectiva solución.

Los integrantes del comité establecieron un listado de obstáculos y soluciones:

Obstáculos	Soluciones
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Falta de interés. ▪ Desconocimiento de los temas del 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Realizar integración, alrededor de un compartir. ▪ Evaluar.

<p>COPASO.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Realizar las reuniones en horario laboral. ▪ No se anuncia la inasistencia. ▪ Ausencia de participación de los representantes del restaurante y dificultad en permisos del terminal en el área de oficios varios. ▪ Contar con un remplazo par la ausencia. ▪ El espacio de la bodega es restringido en el desarrollo de las reuniones del comité, por la continua movilidad generar distracción. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Permiso en turno laboral. ▪ Informar la asistencia con 24 horas de anticipación. ▪ Coordinar y conciliar horarios laborales que permitan la participación de los integrantes del Copaso. ▪ Compromiso. ▪ Realizar las reuniones en el restaurante del terminal.
--	---

Cada integrante tuvo su espacio de participación y discusión generando compromiso en la solución de los obstáculos encontrados.

Por lo demás, la siguiente actividad consistió en conocer los conceptos básicos manejados, así como las áreas de acción de Salud Ocupacional. Mediante, el análisis del refrán popular con el contenido y la realidad en salud ocupacional en los ambientes de trabajo, herramientas y conductas laborales.

En este espacio, la señora Jazmín Beltrán y Jorge Rodríguez como representantes del área de Escobitas, les correspondió el campo de la medicina preventiva y medicina del trabajo, proponiendo jornadas de vacunación acordes al manejo de las basuras, exámenes visuales y dotación de impermeables.

En cuanto al área de bodega, en representación de Hernando Torres encargado del manejo del montacargas y carga-descarga camiones, le correspondió la relación Salud-Trabajo; manifestó la importancia de tener cuidado con el sobrepeso, las inadecuadas posturas, la necesidad de utilizar los elementos de protección personal correspondientes a cada labor que se desempeñe. Así, como el buen estado del puesto y herramientas de trabajo para que no se presente ningún accidente.

Finalmente, el área del terminal representado por Manuel Fonseca (Equipajeros) y Ana Zuñiga (Oficios Varios), les correspondió los Objetivos de Salud Ocupacional y los campo de acción: Higiene y Seguridad Industrial. Propusieron las inspecciones de seguridad en los lugares, herramientas y conductas de trabajo.

3. Proposiciones y varios

Finalmente el tiempo no alcanzo para seleccionar los temas de capacitación y el plan de trabajo del COPASO durante el segundo semestre del 2009, quedando aplazado para la próxima reunión.

Julián Almeyda se postulo como suplente de Hernando Torres, y Ana Zuñiga se encargo de buscar una persona que la remplace en ocasión que ella no pueda asistir. Además, Johana Quintero, se comprometió a realizar el directorio de los miembros del COPASO.

Concluyendo, cada miembro se comprometió a identificar los riesgos profesionales presentes en los puestos de trabajo.

Siendo las 6:25 P.M., se dio por terminada la reunión, para constancia firman.

Fecha y Hora Próxima reunión: 15 de Julio de 2009 a las 4:00 p.m.

Presidente

Secretaria

**ACTA DE SEGUIMIENTO No. 003
REUNION DEL COMITE PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL DE LA
COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO, RECICLAJE Y SERVICIOS,
COOPRESER LTDA**

OBJETIVO: Realizar el taller de Trabajo en Equipo con los miembros del Copaso Coopreser, con el fin definir la estructura organizacional del comité: objetivos, metas, normas, indicadores.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Priorizar las actividades de capacitación del COPASO para el segundo semestre del 2009, con sus respectivas fechas.

HORA: 4:20 P.M.

En el restaurante la Casona ubicado en el Terminal de Bucaramanga, a los 15 de Julio del 2009, se reunieron los señores integrantes del Comité Paritario de Salud Ocupacional, para tratar el siguiente orden del día:

11. Llamado a lista y verificación del quórum: se anexa la lista de asistencia al presente documento.
12. Desarrollo de los contenidos
 - Establecer los tópicos y actividades de capacitación para el segundo semestre del COPASO.
 - Taller Trabajo en Equipo
13. Proposiciones y/o varios.
14. Asignación de tareas y responsabilidades:

- Definir los el tipos de riesgos presentes en las áreas de trabajo asociado de COOPRESER LTDA.

15. Fin de reunión.

Leído y puesto en consideración el orden del día, se dio por aprobado y se procedió a su desarrollo.

2. Desarrollo de los contenidos

La secretaria Ana Zúñiga dio lectura a la Acta 002 de COPASO. Seguido, Johana Quintero, inicio la reunión del comité exponiendo la necesidad de establecer el cronograma de capacitación COPASO y dar inicio al Taller de Trabajo en Equipo.

Se dio inicio al taller a partir de la exposición de un video del trabajo en equipo realizado por los delfines; mamíferos amigables y cooperativos en la consecución de sus metas como equipo. Luego se realizo una actividad, en la cual los integrantes del comité definieron el concepto de Trabajo en Equipo, a partir de la exposición del video y los pre-saberes adquiridos por los diferentes miembros.

Finalmente, se expuso mediante una presentación Power Point, que es un equipo, trabajo en equipo, porque el trabajo en equipo, requerimientos para tener éxito en un equipo, y señales de que un equipo presenta problemas.

Se realizaron diferentes intervenciones: aclarando dudas, comentarios en relación con las situaciones presentes en la actualidad o hipotéticas que pudieran surgir en el futuro, que representaran un obstáculo para el desarrollo y funcionamiento adecuado del COPASO.

3. Proposiciones y varios

Manuel Fonseca, intervino recalcando la importancia de colaborar en permisos ó modificación de horarios en la asistencia a las reuniones del comité. Además doña Isabel, representante del Restaurante, sugirió que la asistencia a la reuniones del comité se han turnadas con su compañero.

Por otro lado, durante el Taller de Trabajo en Equipo se acordó realizar en la próxima reunión los objetivos, metas y normas del Copaso durante el segundo semestre del 2009. Asimismo, continuar con los talleres de capacitación: Buen trato y relaciones humanas.

Finalmente en la siguiente reunión se conocerán los riesgos potenciales en las diferentes áreas de trabajo Coopreser, identificados por los integrantes del COPASO.

Siendo las 6:45 P.M., se dio por terminada la reunión, para constancia firman.

Fecha y Hora Próxima reunión: 24 de Julio de 2009 a las 4:00 p.m.

Presidente

Secretario

ACTA DE SEGUIMIENTO No. 004
REUNION DEL COMITE PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL DE LA
COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO, RECICLAJE Y SERVICIOS,
COOPRESER LTDA

OBJETIVO: Desarrollar el Taller del Buen Trato con los integrantes del COPASO, propiciando un ambiente de entendimiento, una resolución pacífica de conflictos y solidaridad de equipo. Para que emprendan procesos basados en el respeto y bienestar del otro a nivel de salud Ocupacional.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Definir técnicamente los diferentes riesgos presentes en las áreas de trabajo, equipos y conductas de los trabajadores asociados, con el fin de conocer los factores protectores y de riesgos en el ambiente laboral.

HORA: 4:20 p.m.

En las instalaciones de la empresa, 24 de Junio del 2009, se reunieron los señores integrantes del Comité Paritario de Salud Ocupacional, para tratar el siguiente orden del día:

16. Llamado a lista y verificación del quórum: se anexa la lista de asistencia al presente documento.
17. Desarrollo de los contenidos
 - Riesgos en las áreas de trabajo.
 - Taller del Buen Trato.
18. Proposiciones y/o varios:
19. Asignación de tareas y responsabilidades:
 - Realizar los objetivos, metas y normas del comité.
20. Fin de reunión.

Leído y puesto en consideración el orden del día, se dio por aprobado y se procedió a su desarrollo.

2. Desarrollo de los contenidos

2.1. Identificación Técnica de los Riesgos

Al inicio de la reunión la secretaria Ana Zúñiga presentó formalmente su inasistencia, debido a la asignación de un turno en el hotel.

Por otro lado, los diferentes integrantes del comité, expusieron los diferentes riesgos a nivel técnico encontrados en las áreas de trabajo. Inicio el representante de la bodega, José Julián Almeyda, a partir de la ficha de clasificación de los riesgos, se identificó dentro de la bodega riesgos, *mecánicos*: caídas desde alturas, caídas de objetos, atropamientos, golpes o choques por objetos, proyección de objetos y pisadas sobre objetos. *Riesgos Eléctricos*: Contacto eléctrico directo. Incendios y

Explosiones; *Riesgos Físicos*: exposición al ruido; *Riesgos Químicos*: exposición a polvo, gases. *Riesgos Biológicos*: virus, bacteria, hongos. *Riesgos Ergonómicos*: levantamiento de material que sobrepasa la fuerza de la persona, carga de trabajo estático y repetitivo.

Continúo el área de barrido “Escobitas”, donde se encontró como *riesgos mecánicos*: caídas a nivel, desde altura, golpes o choques con objetos, cortes con objetos, proyección y pisadas sobre objetos. *Incendios y explosiones*: Incendio de sólidos, incendio de líquidos, Incendio de gases. *Riesgos de Origen Social*: Riesgo contra instalaciones, personas. *Riesgos Psicosociales*: Contenido de la tarea, Relaciones Humanas, Gestión administrativa. *Riesgos Físicos*: Exposición al ruido, a la iluminación inadecuada, altas y bajas temperaturas, Riegos Biológicos y Químicos: exposición a virus, bacterias y gases, vapores respectivamente.

Finalmente se concluyo con el área de equipajeros, quines detectaron como riesgos potenciales los *Riesgos Ergonómicos*: carga postural estática, posición inadecuada para alzar los equipajes o manejar el carro. *Mecánicos*: caídas al mismo nivel, de objetos, cortes con objetos. *Riesgos Químicos*: Exposición constante a gases y vapores de los vehículos.

2.2. Taller del Buen Trato

Se inicio con el concepto de Buen Trato, con el fin desarrollar la actividad de identificación de conductas inadecuadas a partir de imágenes: reconocer lo malo, propiciando la conciencia de lo adecuado en bienestar del equipo de trabajo.

A partir de la actividad se genero una retroalimentación según las diferentes experiencias en los lugares de trabajo, y las relaciones con los compañeros de trabajo. Se expuso el decálogo del Buen Trato.

Se desarrollo la temática: Factores que intervienen en el Buen Trato: respeto, comprensión, amabilidad, cooperación, empatía (ponerse en el lugar del otro); Principios del buen trato: un saludo agradable, interés verdadero en la persona, llamar a las personas por su nombre, respeto a la diferencia de pensamiento, creencia, opinión, y siempre propiciar un dialogo amable no de confrontación sino de aprendizaje.

Concluyendo, cada integrante del Copaso se comprometió a desarrollar lo aprendido dentro del comité y en sus respectivos lugares de trabajo así como en la familia y comunidad.

3. Propositiones y varios

El comité se comprometió a desarrollar por áreas los objetivos, metas y normas del COPASO y presentarlas en la siguiente reunión.

La estudiante en práctica se comprometió a desarrollar el siguiente tema de capacitación: “Información, Educación y Comunicación”.

Siendo las 6:40 P.M., se dio por terminada la reunión, para constancia firman.

Fecha y Hora Próxima reunión: 5 de Agosto de 2009 a las 4:00 p.m.

Presidente

Secretario

**ACTA DE SEGUIMIENTO No. 005
REUNION DEL COMITE PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL DE LA
COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO, RECICLAJE Y SERVICIOS,
COOPRESER LTDA**

OBJETIVO: Desarrollar los respectivos objetivos, metas y normas del Comité Paritario de Salud Ocupacional para el segundo semestre del 2009 y principios del primer semestre del 2010.

Realizar el Taller de técnicas de Informar, Educar y Comunicar (IEC), con el COPASO, con el fin de aplicar técnicas acordes a la población objetivo, fomentado el cambio o el refuerzo de comportamientos en protección de la salud.

HORA: 4:15 p.m.

En las instalaciones de la Cooperativa, 4 de Agosto del 2009, se reunieron los señores integrantes del Comité Paritario de Salud Ocupacional, para tratar el siguiente orden del día:

21. Llamado a lista y verificación del quórum: se anexa la lista de asistencia al presente documento.
22. Desarrollo de los contenidos
 - Realización de los objetivos, metas y normas del COPASO COOPRESER LTDA.
 - Taller Informar, Educar y Comunicar (IEC).
23. Propositiones y/o varios:
24. Asignación de tareas y responsabilidades:
 - Oración y Lectura de reflexión..
25. Fin de reunión.

Leído y puesto en consideración el orden del día, se dio por aprobado y se procedió a su desarrollo.

2. Desarrollo de los contenidos

2.1. Realizar Objetivos, Metas y Normas COPASO COOPRESER LTDA.

Se inicio con el área de Barrido, a nombre de Jazmín Beltrán quien expuso el objetivo principal del Comité Paritario Salud Ocupacional para COOPRESER LTDA: Para lo trabajadores asociados debe ser un organismo que vela por nuestra seguridad, de acuerdo al reglamento que registra el programa de Salud Ocupacional.

También, Julián Almeida manifestó la importancia de reglamentar la utilización de EPP, así como las normas de seguridad para realizar el trabajo, mediante las Inspecciones de Seguridad según las listas de chequeo del puesto de trabajo.

Finalmente, se escogió como objetivo principal:

“Realizar un seguimiento al programa de salud Ocupacional y canalizar las inquietudes sugeridas por los trabajadores asociados en materia de salud laboral hacia la administración de COOPRESER LTDA. Para mantener o mejorar las condiciones de bienestar integral de los trabajadores asociados”.

Intervino el área de Equipajeros, al formular como objetivos específicos:

- ***“Coordinar con las EPS brigadas de Salud: Vacunaciones, exámenes oftalmológicos, de oídos, higiene bucal, y demás exámenes generales necesarios para evaluar el estado de salud de los trabajadores asociados”.***
- ***Presentar propuestas de mejoramiento de las condiciones de salud del personal asociado hacia la coordinación del Programa de Salud Ocupacional de COOPRESER LTDA.***
- ***Coordinar con la coordinación del Programa de Salud Ocupacional charlas orientadas al crecimiento personal: autoestima, autocuidado y demás orientadas a la persona en su individualidad.***
- ***Programar con la ARP, las siguientes jornadas de capacitación orientadas a la especificidad de las labores desarrolladas por las diferentes áreas de trabajo asociado de COOPRESER LTDA.***

Por otro lado, se estableció las normas que orientaran las reuniones mensuales del COPASO:

1. Se propone realizar las reuniones con la totalidad de los integrantes del COPASO.
2. Manejar un margen adecuado de discreción con las charlas que se desarrollen en las reuniones del COPASO.
3. Cumplimiento de los respectivos compromisos.
4. Respeto a la opinión del Otro.
5. El horario de las reuniones sea decidido por el total de los integrantes del comité teniendo en cuenta las limitaciones de tiempo.
6. Cada Integrante del Comité sea propositivo.
7. Realizar al inicio de cada reunión una oración y una lectura de reflexión.
8. Mantener los celulares en modo silencio.
9. Realizar lecturas relacionadas con Salud Ocupacional.

10. Coordinar las capacitaciones de las ARP, EPS en días festivos.

3. Proposiciones y varios

El comité propone a la Cooperativa que se tomen medidas de ayuda para unir al COPASO, con el fin de mejorar la asistencia de:

- Antonio Díaz
- Ana Zuñiga
- Hernando Torres
- Luz Dary Ortiz

Al mismo tiempo, el cronograma de Orden Y aseo de los baños debe ser semanalmente inspeccionado, para su cumplimiento por todo el personal de la bodega. Asimismo, capacitar al personal en materia de limpieza y autocuidado personal e instalaciones, mediante la autoridad del responsable del Programa de Salud Ocupacional.

Por otro lado, los integrantes del COPASO, solicitan un recibo que nos informe sobre el valor del sueldo, con sus respectivos descuentos.

Compromisos:

- Manuel Fonseca Iniciara con una oración.
- Pedro Arias se encargara de la lectura de reflexión.
- Estas Actividades no deben demorar más de 20 minutos.
- Al final de cada reunión crear un espacio de dispersión.

Siendo las 6:40 P.M., se dio por terminada la reunión, para constancia firman.

Fecha y Hora Próxima reunión: 21 de Agosto de 2009 a las 4:00 p.m.

Presidente

Secretario

ANEXO E. TALLER ORDEN Y ASEO, COMO ESTILO DE VIDA SALUDABLE.

Objetivo

Propiciar que los/as asociados participantes identifiquen y tomen conciencia, de sus hábitos saludables y no saludables, en cuanto al orden y aseo de la bodega, estableciendo mecanismos que mejoren sus actuales condiciones de trabajo.

Participantes

Facilitadora, y los/as asociados de las áreas de recolección y selección.

Materiales

Computador portátil, diapositivas del tema, cartulinas (30 en total), marcadores (especialmente delgados), 30 tarjetas de cartulina y papel reciclable.

Metodología

Presentación general del tema a trabajar en el taller e instrucciones sobre el ejercicio.

Tiempo

1 hora y 30 minutos

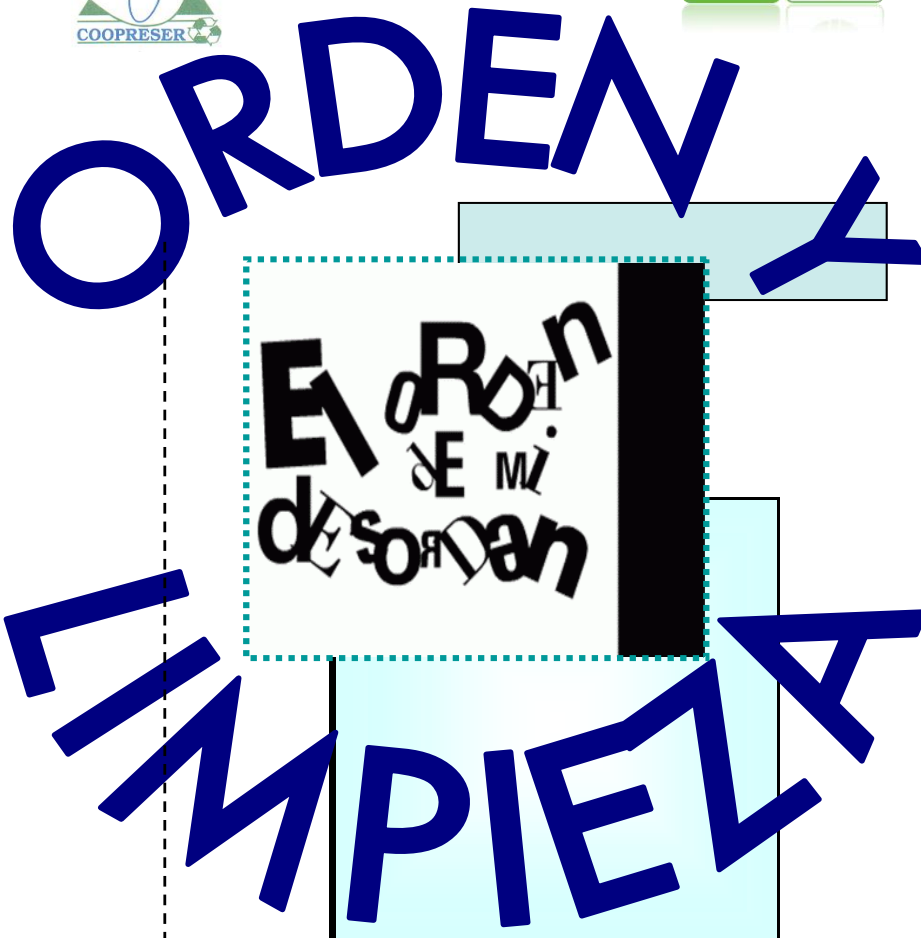
Descripción

1. Se da la bienvenida a los participantes y se presenta de manera general el tema que se va a abordar en el taller.
2. Se expone a los participantes la actividad a realizar, donde se requiere conformar parejas.
3. Se conforman parejas, y se les entrega a cada persona una cartulina y lápices y marcadores.
4. En esta, deben dibujarse a si mismos y alrededor suyo escribir las actividades que realizan en la semana, de lunes a domingo.
5. Cada persona conserva su dibujo.
6. Posteriormente se hace la presentación del tema “Orden y Aseo, como estilo de vida saludable” y se les pide que a medida que va pasando la presentación, vayan encerrando en un círculo, los hábitos saludables de orden y aseo que contribuyen a mejor la calidad de vida durante la semana, según las que dibujaron (o escribieron).

7. Se genera el debate sobre la importancia de tener estos hábitos saludables de orden y aseo, especialmente en las instalaciones de la cooperativa y en transcurso de la jornada laboral, y sobre cuales son esas actividades de limpieza y orden que realizan en rutina diaria.
8. Posteriormente se les entrega una tarjeta de cartulina y se les pide que de manera individual, cada participante escriba un compromiso personal para fomentar sus hábitos saludables.
9. Ahora, se conforman grupos de cinco personas y se les pide que de manera colectiva, construyan una estrategia para fomentar comportamientos que contribuyan a generar y mantener orden y aseo en la bodega.
10. Se socializan las estrategias y se escoge la mejor.
11. Se establecen compromisos con el grupo.



Universidad
Industrial de
Santander



PROGRAMA DE PROMOCIÓN DE SALUD OCUPACIONAL

"Siembra un pensamiento y cosecharás un acto, siembra un acto y cosecharás un hábito, siembra un hábito y cosecharás una costumbre, siembra una costumbre y cosecharás un destino"

Anónimo

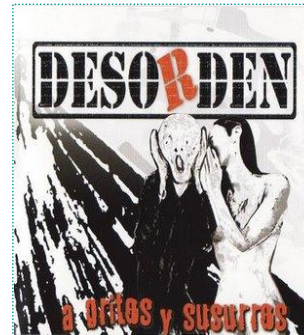
ORDEN Y LIMPIEZA DE LUGARES DE TRABAJO

Toda actividad laboral requiere de orden y limpieza. Con el fin, de evitar accidentes, que se pueden producir por golpes y caídas como consecuencia de un ambiente desordenado o sucio, suelos resbaladizos, materiales colocados fuera de su lugar y acumulación de material sobrante o de desperdicio.



Ello puede constituir, a su vez, cuando se trata de productos combustibles o inflamables, un factor importante de riesgo de incendio que ponga en peligro los bienes patrimoniales de la Cooperativa e incluso poner en peligro la vida de los ocupantes si los materiales dificultan y/o obstruyen las vías de evacuación.

Actuaciones de Orden y Limpieza:



1. Las zonas de paso, salidas y vías de circulación de los lugares de trabajo y, en especial, las salidas y vías de circulación previstas para la evacuación en casos de emergencia, deberán permanecer libres de obstáculos.

2. Los lugares de trabajo y sus respectivos equipos e instalaciones, se limpiarán periódicamente y siempre que sea necesario para mantenerlos en todo momento en condiciones higiénicas adecuadas.



3. Evitar ensuciar y limpiar enseguida: La limpieza debe estar enraizada en los hábitos diarios de trabajo e integrarse en las tareas diarias de mantenimiento.



4. Eliminar lo innecesario y clasificar lo útil: Estimación de los elementos necesarios para las producciones de producción y eliminar lo innecesario.





5. Acondicionar los medios para guardar y localizar el material fácilmente: La falta de orden en el espacio de trabajo genera una serie de problemas que redundan en un menoscabo de la productividad (pérdidas de tiempo

en búsquedas de elementos y en movimientos para localizarlos) y en un incremento de la inseguridad (golpes y contusiones con objetos depositados en cualquier parte, vías de evacuación obstruidas, elementos de protección no localizables).



6. Crear y consolidar hábitos de trabajo encaminados a favorecer el orden y la limpieza: Para este fin, es necesaria la asignación de tareas y responsabilidades en los trabajadores asociados.



“La vida es un desafío, afóntalo,
la vida es amor: compártelo,
la vida es sueño: hazlo realidad”

Proverbio Híndú

SALUD OCUPACIONAL COOPRESER
Programa de Higiene Ind

ANEXO F. TALLER ESTILOS DE VIDA SALUDABLE – AUTOCUIDADO

Palabras claves: Autocuidado, calidad de vida, bienestar, hábito, costumbre, orden, limpieza, suciedad, enfermedad.

Objetivo

- Fomentar estilos de vida saludable en los trabajadores asociados de Coopreser, para que se responsabilicen de sus propias acciones frente a su salud y la de su familia.
- Establecer que las personas relacionen su estado de salud actual con los factores protectores y de riesgo presentes en el ambiente familiar, laboral y comunitario.

TIEMPO: 1 hora y 30 minutos

MATERIALES

Diapositivas de estilos de vida saludable, autocuidado y aseo-orden laboral.

Fichas animadas

Fotografías

Video

Portátil

Video beam

1. Actividad N° 1 “LA REALIDAD EN CONTRASTE”

Contraste de Imágenes con la Realidad

Identificar las acciones correctas y aquellas que no lo son, en relación con el desarrollo de una vida mas sana.

2. Socialización de la cartilla Estilos de Vida Saludable.

3. Evaluación del taller

Se dispone a las participantes del grupo a expresar lo sentido y aprendido durante el taller, y se realizan sus aportes personales de la temática tratada.

4. Compromisos y conclusiones

Se les menciona la importancia de asumir unos compromisos con el autocuidado lleven a mejorar sus actuales estilos de vida. Propendiendo en todo momento por un lugar laboral limpio y ordenado.



ESTILOS DE VIDA



SALUDABLE

Talleres de Capacita

D- Actas de Seguimiento

PROGRAMA DE PROMOCIÓN DE SALUD OCUPACIONAL

"Siembra un pensamiento y cosecharás un acto, siembra un acto y cosecharás un hábito, siembra un hábito y cosecharás una costumbre, siembra una costumbre y cosecharás un destino"

Anónimo

ESTILOS DE VIDA SALUDABLE



Definidos como los procesos sociales, las tradiciones, los hábitos, conductas y comportamientos de los individuos y grupos de población que conllevan a la satisfacción de las necesidades humanas para alcanzar el bienestar y la vida.

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



¿QUÉ COSTUMBRES AFECTAN LA SALUD Y EL BIENESTAR?



- Comer en exceso comida "chatarra" (altas en grasas y en preservativos).
- Comer a deshoras.
- Cepillarse los dientes pocas veces al día.
- Ingerir licor, cigarrillos en exceso o drogas recreati-

vas.

- No hacer ningún tipo de deporte.
- Trasnocar y no dormir lo suficiente.
- Conducir en estado de embriaguez un vehículo.
- No utilizar casco cuando se tiene motocicleta.
- No aplicar las medidas de seguridad en el trabajo.
- Pasar corriendo las calles en lugar de



Muchas de las costumbres que forman parte de nuestro estilo de vida interfieren negativamente en nuestro desempeño en el trabajo. Por ejemplo, consumir bebidas alcohólicas con frecuencia nos predispone más a los accidentes, disminuye el rendimiento y afecta las relaciones con jefes y compañeros.



COMPORTAMIENTOS SALUDABLES QUE AYUDAN A MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA:



- Tener sentido de vida, objetivos de vida y plan de acción.
- Mantener la autoestima, el sentido de pertenencia y la identidad.
- Mantener la autodecisión, la autogestión y el deseo de aprender.
- Brindar afecto y mantener la integración social y familiar; Tener satisfacción con la vida y capacidad de autocuidado.
- Promover la convivencia, solidaridad, tolerancia y negociación.
- Seguridad social en salud y control de factores de riesgo como obesidad, vida sedentaria, tabaquismo, alcoholismo, abuso de medicamentos, estrés, y algunas patologías como hipertensión y diabetes.
- Ocupación de tiempo libre y disfrute del ocio.
- Comunicación y participación a nivel familiar y social.
- Accesibilidad a programas de bienestar, salud, educación, culturales, recreativos, entre otros.
- Seguridad económica.



¡PARA RECORDAR!



**Alcanzar un adecuado estilo de vida depende de un compromiso individual y social con la salud física, psico-social y espiritual.*

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

ESTILO DE VIDA Y TRABAJO

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



ESTILO DE VIDA Y TRABAJO



CAUSANDO:

- La desaparición de la relación de dependencia laboral.
- Predominancia de los empleos precarios.
- Pérdida de la seguridad.
- Decadencia de obras sociales y mutuales que están pasando de una actitud de servicio en salud a una actitud comercial gerencial, que debe dejar ganancias a costa de evitar prestar los servicios necesarios de salud.
- Destrucción del sistema jubilatorio que de ser una obligación social del Estado pasa a ser una actividad privada que tiene que dar ganancias a sus dueños.



AUTOCAUIDADO



La protección es necesaria,
pero no suficiente

¡INFÓRMATE!

El autocuidado implica asumir la responsabilidad de escoger estilos de vida y de trabajo saludables, en la medida de las propias limitaciones y posibilidades.

Una persona que practica el autocuidado es aquella que se percibe como un ser valioso en su condición de ser humano y que está en capacidad de construir su propio proyecto de vida. En su ambiente laboral, personal y familiar, piensa en soluciones que lo benefician tanto a él como a sus compañeros.

LOS DIEZ MANDAMIENTOS DEL AUTOCUIDADO



1. Una buena nutrición entendida en términos de calidad, cantidad y oportunidad. Proteínas, fibra, grasas, minerales, hidratos de carbono, vitaminas.

2. Ejercicio físico apropiado a las condiciones vitales y con la periodicidad suficiente, mínimo tres veces por semana.



3. Descanso



4. Higiene corporal, cotidiana y rigurosa.

5. No abuso de sustancias tóxicas

6. Vida sexual ordenada y responsable.



7. Tolerancia, autocontrol y respeto por las normas básicas de seguridad y supervivencia.

8. Respiración consciente y deliberada.

9. Actitud mental positiva, receptiva y proactiva.

10. Conservación de un alto nivel de autoestima, autorrespeto y consideración.



“La vida es un desafío, afrontalo,
la vida es amor: compártelo,
la vida es sueño: hazlo realidad”

Proverbio Hindú

SALUD OCUPACIONAL COOPRESER
Programa de Medicina Preventiva

ANEXO G. CARTILLA PAUSAS ACTIVAS.



Manual de Ejercicios



PAUSAS ACTIVAS

El ejercicio es clave para la salud física y de la mente.
Nelson Mandela

PROGRAMA DE SALUD
OCUPACIONAL

MUCHO MÁS QUE EJERCICIO...

Mediante determinados ejercicios y la posibilidad de influir interiormente en el cuerpo, se podrá dirigir la atención para tener una conciencia plena del organismo y del cuerpo y lograr centrar la atención en un punto concreto. De esta manera se mejorará la capacidad de percepción, autoconocimiento y a detectar cambios en el cuerpo. (Hohnke, Ramme 1999).

Por lo tanto una de las grandes ventajas de asumir el ejercicio en los lugares de trabajo, será la posibilidad de evitar enfermedades de índole profesional y lograr un mayor estado de concentración en su labor.

La salud óptima requiere de tres componentes: estar bien a nivel físico, mental, espiritual e intelectual.

!Estar bien es un compromiso individual;



***“La vida consiste en algo más que en acelerar su paso”
Gandhi***

PAUSAS ACTIVAS

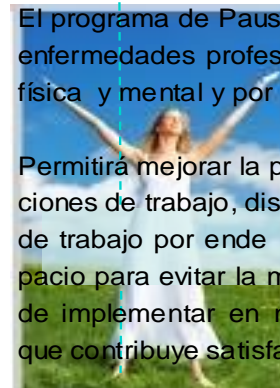
Son “pequeñas” interrupciones de una actividad laboral dentro de la jornada de trabajo para realizar diferentes técnicas y ejercicios que ayudan a reducir la fatiga laboral, el estrés y prevenir trastornos osteomusculares. Como también ser el periodo de recuperación de una actividad laboral que no solo involucra un desgaste físico sino mental.

Para iniciar las Pausas activas, se requiere fundamentalmente de disposición interna.

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE?

El programa de Pausas Activas combate progresivamente las enfermedades profesionales como el estrés laboral, la fatiga física y mental y por ende la accidentalidad.

Permitirá mejorar la productividad, el rendimiento y las condiciones de trabajo, disminuir las incapacidades por accidentes de trabajo por ende el ausentismo laboral. Propiciar un espacio para evitar la monotonía de la tarea. Todo esto a partir de implementar en nuestro estilo de vida, un hábito sano que contribuye satisfactoriamente en la salud.



RECUERDE...

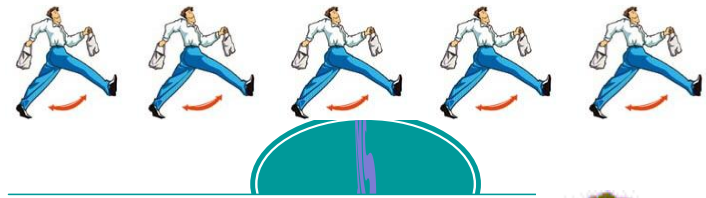
Los ejercicios a realizar en las **Pausas del trabajo** tienen una duración entre **5 y 7 minutos** y se realizan una o dos veces al día durante el turno de ocho horas.

EJERCICIOS QUE ORIENTARAN LAS PAUSAS ACTIVAS EN EL TRABAJO

Observemos...

Ejercicio N° 1

- Póngase de pié
- Coloque las manos en la cintura
- Gire su cabeza a la derecha -como si tratara de mirar su espalda- y sostenga esa posición por segundos.
- Vuelva la cabeza al centro.
- Ahora repita el ejercicio, girando la cabeza hacia el lado izquierdo.



Ejercicio N° 2

- Con la cabeza erguida y mirando al frente, incline la cabeza hacia la derecha -como si tratara de tocar su hombro con la cabeza-, sostenga esta posición por 5 segundos.
- Vuelva la cabeza al centro
- Repita el ejercicio hacia el lado izquierdo, 10 veces a cada lado.
- Haga también este ejercicio, hacia adelante - mire sus zapatos- y hacia arriba -mire el techo-.



Ejercicio N° 3

- De pié, con las piernas separadas, estire la cintura hacia atrás y hacia adelante alternativamente.
- Sostenga la posición por 5 segundos y repita.
- Tenga cuidado de no perder el equilibrio.
- Repita el ejercicio 10 veces de cada lado





Ejercicio N°4



- Ahora de pié, con las piernas separadas, trate de coger sus manos en la espalda como lo muestra el dibujo, recuerde mantener la espalda recta y la cabeza erguida.
- Sostenga la posición, cambie de manos y repita



Ejercicio N°5

- Sentado en su silla, con los pies en el banquito o reposa pies, levante los brazos de modo que queden alineados con la espalda.
- Estírese como si quisiera tocar el techo.
- Sostenga y pase a la fase siguiente de este ejercicio.



MANOS A LA OBRA...

Ejercicio N°6

- Continuando con el ejercicio anterior, inclínese con los brazos estirados intentando tocar el piso.
- Sostenga y repita desde el comienzo
- No haga esta segunda parte del ejercicio si sufre dolor de espalda.



Ejercicio N°7

- Continúe sentado, lleve los brazos hacia atrás y estírelos.
- Sostenga y repita.

“Mirar es una cosa. Ver lo que se está mirando es otra. Entender lo que se ve, es aún otra. Llegar a aprender de lo que se entiende, es algo más. Pero llegar a actuar en base a lo que se ha aprendido, es todo lo que realmente importa”.

Winston Churchill



Ejercicio N° 8 Brazos

- Párate de espaldas a tu escritorio, a unos dos pies de distancia.
- Coloca las palmas de tus manos sobre el escritorio tras de ti.
- Dobra tus brazos y baja tu cuerpo hacia el piso.
- Utiliza tus piernas como soporte.
- Empújate hacia arriba con tus brazos. -Repíte de 8 a 12 veces.



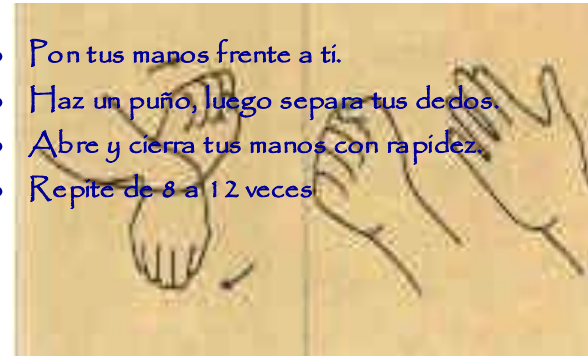
Ejercicio N° 9 Piernas

- Párate frente a tu escritorio.
- Coloca las palmas de tus manos sobre el escritorio para apoyarte.
- Extiende una pierna tras de ti.
- Mantén tu pierna recta y levanta tu talón. Bájala lentamente.
- Repíte de 8 a 12 veces y cambia de pierna



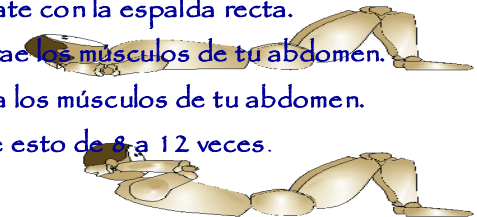
Ejercicio N° 10 Manos

- Pon tus manos frente a ti.
- Haz un puño, luego separa tus dedos.
- Abre y cierra tus manos con rapidez.
- Repíte de 8 a 12 veces



Ejercicio N° 11 Abdominales

- Siéntate con la espalda recta.
- Contrae los músculos de tu abdomen.
- Suelta los músculos de tu abdomen.
- Repíte esto de 8 a 12 veces.



COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO, RECICLAJE Y SERVICIOS



***La vida consiste en algo
más que en acelerar su paso”.***
Gandhi



Regálese unos minutos al día

**ANEXO H. PLANILLA DE EXCEL DE AUSENTISMO POR ENFERMEDAD GENERAL Y ACCIDENTES DE TRABAJO.
Primer semestre de 2009.**

OBJETIVO: Investigar las causas de las enfermedades para determinar las más frecuentes y aquellas que posiblemente se encuentren asociadas al tipo de labor que se desempeña.

FECHA DE REPORTE:

MES DE REPORTE:

NOMBRE DEL COLABORADOR	DEPENDENCIA	TIPO DE INCAPACIDAD (Enfermedad general o accidente trabajo)	FECHA INICIO	FECHA TERMINACION	NÚMERO DE DÍAS DE INCAPACIDAD	Motivo
Luz Marina Rueda		Enfermedad	Enero 5/2009	Enero 5/2009	1	
Carmen Jurado		Incapacidad	Enero 7/2009	Enero 8/2009	2	
Andrés			Enero 6/2009	Enero 6/2009	Medio día	
Tatiana Villabona		Incapacidad	Enero 21/2009	Enero 21/2009	1	
Sandra Castañeda			Enero 19/2009	Enero 19/2009	1	
Carolina Hernández			Enero 19/2009	Enero 19/2009	1	
Gloria Hernández			Enero 19/2009	Enero 19/2009	1	
Fabián Adarme			Enero 19/2009	Enero 19/2009	1	
Darly Martín			Enero 19/2009	Enero 19/2009	1	
Claudia Morales			Enero 31/2009	Enero 31/2009	1	
Luz Mery López			Febrero 2/2009	Febrero 2/2009		Descanso

NOMBRE DEL COLABORADOR	DEPENDENCIA	TIPO DE INCAPACIDAD (Enfermedad general o accidente trabajo)	FECHA INICIO	FECHA TERMINACION	NÚMERO DE DÍAS DE INCAPACIDAD	Motivo
Luís Bernardo		Incapacidad	Febrero 3/2009	Febrero 5/2009	3	
AMINTA			Febrero 3/2009	Febrero 4/2009	2	
Gloria Almeyda			Febrero 2/2009	Febrero 2/2009	1	
Carolina Hernández			Febrero 2/2009	Febrero 2/2009	1	
Claudia Morales			Febrero 2/2009	Febrero 2/2009	1	
			Febrero 7/09	Febrero 7/09	1	
Sandra Milena García			Febrero 2/2009	Febrero 2/2009	1	
Fabián Suárez			Febrero 2/09	Febrero 2/09	1	
			Febrero 7/2009	Febrero 7/2009	1	
Stella Ruth Ortiz			Febrero 3/09	Febrero 3/09	1	
			Febrero 4/09	Febrero 4/09	1	
Diana Gómez			Feb4/09	Feb4/09	1	
			Feb 7/09	Feb 7/09	1	
Miguel Fabián			Feb 2/09	Feb 2/09	1	
Johana Villamizar			Feb 3/09	Feb 3/09	1	
Luis Antonio Toscano			Feb 9/09	Feb 9/09	1	
Fabián Suárez			Feb 9/09	Feb 9/09	1	
Ruth Stella Ortiz			Feb 11/09	Feb 11/09	1	
			Feb 12/09	Feb 12/09	1	

NOMBRE DEL COLABORADOR	DEPENDENCIA	TIPO DE INCAPACIDAD (Enfermedad general o accidente trabajo)	FECHA INICIO	FECHA TERMINACION	NÚMERO DE DÍAS DE INCAPACIDAD	Motivo
Smith Johana Pedraza			Feb 10/09	Feb 12/09	1	
Yari Mileidi			Feb 13/09	Feb 13/09	1	
Nelly Rangel			Feb 09/09	Feb 09/09	1	
Diana Gómez			Feb 09/09	Feb 09/09	1	
Johana Villamizar			Feb 12/09	Feb 12/09	1	
Leonor Álvarez			Feb 16/09	Feb 16/09	1	
			Feb 17/09	Feb 17/09	1	
Julieta Martínez			Feb 17/09	Feb 17/09	1	
Ruth Stella Ortiz			Feb 19/09	Feb 20/09	2	
Nelly Rangel			Feb 19/09	Feb 19/09	1	
Alicia			Feb 20/09	Feb 20/09	1	
Yari Mileidi			Feb 19/09	Feb 20/09	2	
Miguel			Feb 18/09	Feb 19/09	2	
Reinaldo Díaz		Incapacidad	Feb 25/09	Feb 28/09	4	
Fabián Adarme			Feb 23/09	Feb 23/09	1	
			Feb 27/09	Feb 27/09	1	
Diana Gómez			Feb 23/09	Feb 23/09	1	
			Feb 27/09	Feb 27/09	1	
Tatiana Villabona			Marzo 4/09	Marzo 4/09	1	
Graciela Contreras			Marzo 5/09	Marzo 5/09	1	
Luís Bernardo			Marzo 3/09	Marzo 3/09	1	
Andrés Vargas					1	
Sandra Milena García			M 2/09	Marzo 3/09	2	
			M 6/09	Mar 7/09	2	
Fabián Suárez			Mar 4/09	Mar 4/09	1	

NOMBRE DEL COLABORADOR	DEPENDENCIA	TIPO DE INCAPACIDAD (Enfermedad general o accidente trabajo)	FECHA INICIO	FECHA TERMINACION	NÚMERO DE DÍAS DE INCAPACIDAD	Motivo
Edgar Vargas			Mar 3/09	Mar 3/09	1	
Yari Mileidi			Mar 5/09	Mar 7/09	3	
Nelly Rangel			Mar 4/09	Mar 4/09	1	
Darly Martín			Mar 4/09	Mar 4/09	1	
Diana Gómez			Mar 3/09	Mar 3/09	1	
Miguel Fabián			Mar 3/09	Mar 3/09	1	
Sandra Milena García			M 9/09	M 9/09	1	
Edgar Vargas			M 9/09	M 10/09	2	
Yari Mileidi			M 9/09	M 13/09	5	
Nelly Rangel			M 9/09	M 10/09	2	
Reinaldo Díaz			Mar 16/09	Mar 16/09	1	
Luis Antonio Toscano			Mar 17/09	Mar 17/09	1	
Andrés Vargas			Mar 16/09	Mar 16/09	1	
Fabián Suárez Adarme			Mar 16/09	Mar 17/09	1	
Diana Gómez			Mar 16/09	Mar 17/09	1	
Miguel Fabián			Mar 16/09	Mar 16/09	1	
Adriana			Mar 17/09	Mar 17/09	1	
Nelly Vega			Mar 16/09	Mar 16/09	1	
Darlin Martín			Mar 25/09	Mar 28/09	4	Suspensión
Luz Estela Patiño			Mar 31/09	Mar 31/09	1	
			Abril 2/09	Abril3/09	2	
Tatiana Villabona			Abril 4/09	Abril 4/09	1	Suspensión
			Abril5/09	Abril 5 /09	1	
Aide Briceño			Marzo 31/09	Marzo 31/09	1	
			Abril 1/09	Abril 4/09	4	

NOMBRE DEL COLABORADOR	DEPENDENCIA	TIPO DE INCAPACIDAD (Enfermedad general o accidente trabajo)	FECHA INICIO	FECHA TERMINACION	NÚMERO DE DÍAS DE INCAPACIDAD	Motivo
Darly Martín			Mar 31/09	Mar 31/09	1	
Adriana Rincón			Abril 3/09	Abril4/09	2	
Paola Ojeda			Abril 2/09	Abril 2/09	1	
Mayerlly Ojeda			Abril 4/09	Abril 4/09	1	
Nelly Vega			Abril 6/09	Abril 6/09	1	
Maruja Almeida			Abril 6/09	Abril 6/09	1	
Marelvís Herrera			Abril 7/09	Abril 7/09	1	
Mayerlly Ojeda			Abril 6/09	Abril 6/09	1	
			Abril 11/09	Abril 11/09	1	
Juan Carlos Gómez			Abril 7/09	Abril 7/09	1/2	
			Abril 8/09	Abril 8/09	1	
Consuelo Jaimes			Abril 7/09	Abril 8/09	2	
			Abril 11/09	Abril 11/09	1	
Diana Gómez			Abril 6/09	Abril 6/09	1	
Darly Martín			Abril 11/09	Abril 11/09	1	
Luis Bernardo		Enfermedad	Abril 7/09	Abril 7/09	1	
Tatiana Villabona			Abril 6/09	Abril 9/09	4	Suspensión
			Abril 11/09	Abril 12/09	2	
Paola Ojeda			A 13/09	Abril 14/09	2	
Marelvís Herrera			Abril 13/09	Abril 13/09	1	
			Abril 15/09	Abril 15/09	1	
Nora Matinez			Abril 13/09	Abril 13/09	1/2	
			Abril 14/06	Abril 14/09	1	
Mallerly Ojeda			Abril 15/09	Abril 15/09	1	

NOMBRE DEL COLABORADOR	DEPENDENCIA	TIPO DE INCAPACIDAD (Enfermedad general o accidente trabajo)	FECHA INICIO	FECHA TERMINACION	NÚMERO DE DÍAS DE INCAPACIDAD	Motivo
Vargas			Abril 16/09	Abril 16/09	1	
Kelly Johana Isa			Abril 14/09	Abril 15/09	1	
Luz Mari Isa			Abril 17/09	Abril 17/09	1	
Adeliz Mantilla			Abril 13/09	Abril 14/09	2	
Villamil Riaño			Abril15/09	Abril15/09	½	
			Abril 16/09	Abril 16/09	½	
Jhon Carlos Gómez			Abril 15/09	Abril 15/09	½	
Lucrecia Moreno			Abril 17/09	Abril 17/09	½	
Maruja			Abr 14/09	Abr 14/09	1	
Dana Gómez			Abril 13/09	Abril 13/09	1	
Sandra Milena García			Abril 14/09	Abril 14/09	½	
Aminta			Abril 16/09	Abril 16/09	½	
Luz Stella Patiño			Abril 14/09	Abril 14/09	1	
Nelly Vega			Abril 21/09	Abril 21/09	1	
			Abril 23/09	Abril 23/09	1	
Maruja			Abril 20/09	Abril 20/09	1	
Nohora Martínez			Abril 22/09	Abril 24/09	3	
Mayerly Ojeda			Abril 24/09	Abril 24/09	1/2	
Luz Mari Isa			Abril 21/09	Abril 21/09	1	
Adriana			Abril 20/09	Abril 23/09	4	
Diana Gómez			Abril 20/09	Abril 20/09	1	
Darli Martín			Abril 20/09	Abril 21/09	2	
Sandra Milena García			Abril 20/09	Abril 23/09	4	
Martha Rueda			Abril 24/09	Abril 25/09	2	
Marleny Ojalvarez			Abril 21/09	Abril 23/09	3	

NOMBRE DEL COLABORADOR	DEPENDENCIA	TIPO DE INCAPACIDAD (Enfermedad general o accidente trabajo)	FECHA INICIO	FECHA TERMINACION	NÚMERO DE DÍAS DE INCAPACIDAD	Motivo
Reinaldo Díaz			Abril 20/09	Abril 22/09	3	
Nora Martinez			Abril 27/09	Abril 30/09	4	
Maruja Almeida			Abril 27/09	Abril 27/09	1	
Johana Villamizar			Abril 27/09	Abril 27/09	1	
Darly Martin			Abril 27/09	Abril 27/09	1	
Sandra Milena Garcia			Abril 27/09	Abril 28/09	2	
Herminada Fonseca			Abril 27/09	Abril 27/09	1	
Gloria Almeida			Abril 27/09	Abril 27/09	1	
Diana Marcela Almeida			Mayo 7/09	Mayo 7/09	1	
Shiley Beltrán Olguín			Mayo 7/09	Mayo 7/09	1	
Carmen Maria Hurtado			Mayo 7/09	Mayo 8/09	2	
Ana Isabel Almeida			Mayo 8/09	Mayo 8/09	1	
Zaida Román			Mayo 9/09	Mayo 9/09	1	
Kelli Johana Isa			Mayo 6/09	Mayo 6/09	1	
Mercedes Villamil Riaño			Mayo 8/09	Mayo 8/09	1	
Diana Marcela Almeida			Mayo 11/09	Mayo 12/09	2	
			Mayo 16/09	Mayo 16/09	1	
Ana de Dios Torres			Mayo 13/09	Mayo 13/09	1	
Ana Isabel Almeida			Mayo 13/09	Mayo 15/09	3	
Silvia Patricia Pinzon			Mayo 11/09	Mayo 11/09	1	
Kelly Johana Isa			Mayo 11/09	Mayo 13/09	3	
Marelvís Herrera			Mayo 11/09	Mayo 11/09	1	
Mayerli Ojeda			Mayo 11/09	Mayo 11/09	1	

NOMBRE DEL COLABORADOR	DEPENDENCIA	TIPO DE INCAPACIDAD (Enfermedad general o accidente de trabajo)	FECHA INICIO	FECHA TERMINACION	NÚMERO DE DÍAS DE INCAPACIDAD	Motivo
Darly Martín			Mayo 11/09	Mayo 11/09	1	

OBSERVACIONES: En caso de accidente de trabajo, anexar fotocopia del acta de accidente.

Fuente: autora del proyecto.