

**PROPUESTA DE FORTALECIMIENTO DE LOS SUBPROGRAMAS DE SALUD
OCUPACIONAL DE INDAGRO LTDA**

CLAUDIA JOHANNA GUALDRON GARNICA

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

2009

**PROPUESTA DE FORTALECIMIENTO DE LOS SUBPROGRAMAS DE SALUD
OCUPACIONAL DE INDAGRO LTDA**

CLAUDIA JOHANNA GUALDRÓN GARNICA

**Informe Mejorado Presentado para optar al título de
Trabajadora Social**

**Directora
LUZ STELLA VIVIESCAS BELTRAN
Trabajadora Social**

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

2009

DEDICATORIA

A Dios por las bendiciones que ha esparcido en mi camino.

A mis padres, por su trabajo y dedicación

Y a mis dos hijos porque mis triunfos siempre serán los suyos.

CONTENIDO

| | Pág. |
|---|------|
| INTRODUCCION..... | 1 |
| 1. VISION SISTEMICA DEL SER HUMANO EN LA ORGANIZACIÓN | 4 |
| 2. CONTEXTO GENERAL..... | 27 |
| 2.1. SECTOR PECUARIO | 27 |
| 3. CARACTERIZACION DE LA ORGANIZACIÓN..... | 38 |
| 3.1. RESEÑA HISTORICA..... | 38 |
| 3.2. RUMBO EMPRESARIAL | 39 |
| 3.3. DISTRIBUCION DE LA POBLACION | 42 |
| 3.4. DINAMICA DE LA POBLACION TRABAJADORA..... | 44 |
| 4. CARACTERIZACION DE LA EXPERIENCIA | 48 |
| 4.1 DIAGNOSTICO INICIAL | 49 |
| 4.2. MATRIZ DOFA..... | 52 |
| 4.3. DESCRIPCION DEL PROCESO DE INTERVENCION | 53 |
| 4.4. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA..... | 54 |
| 5. EVALUACION DEL PROCESO | 67 |
| 6. PROPUESTA DE FORTALECIMIENTO DE LOS SUPPROGRAMAS DE SALUD OCUPACIONAL EN INDAGRO LTDA | 71 |
| 6.1 OBJETIVOS..... | 73 |
| 6.2. PLAN DE ACCION..... | 74 |

| | |
|---|----|
| 6.3. PLANEACION PARA EJECUCION DE LA PROPUESTA DE INTERVENCION..... | 78 |
| 7. CRONOGRAMA | 86 |
| 8. CONCLUSIONES | 89 |
| 10. BIBLIOGRAFIA..... | 92 |

LISTA DE FIGURAS

| | Pág. |
|--|------|
| Figura. 1. El sistema y sus cuatro elementos esenciales..... | 7 |
| Figura 2. Proceso de la motivación..... | 10 |
| Figura 3. Jerarquías de las necesidades de Maslow y Teoría Bifactorial de Herzberg | 17 |
| Figura 4. Proceso de intervención profesional..... | 48 |

LISTA DE ANEXOS

| | Pág. |
|---|------|
| ANEXO A. CLASIFICACION DE LOS FACTORES DE RIESGO | 95 |
| ANEXO B. FORMATO DE DESCRIPCION DEL PERFIL OCUPANAL | 102 |
| ANEXO C. DISTRIBUCION DE LA POBLACION | 109 |

RESUMEN

TITULO: PROPUESTA DE FORTALECIMIENTO DE LOS SUBPROGRAMAS DE SALUD OCUPACIONAL DE INDAGRO LTDA*

AUTOR: CLAUDIA JOHANNA GUALDRON GARNICA**

PALABRAS CLAVES: Visión sistémica, motivación, salud ocupacional, salud ocupacional

DESCRIPCION: El Talento Humano representa para la organización el eje fundamental en el logro de los objetivos organizacionales, la toma de decisiones y mejoramiento continuo, con el fin de contribuir al progreso del mismo se desarrolló la practica de Trabajo Social, priorizando el desarrollo de los empleados en Indagro, y optimizando los procesos internos de Gestión Humano. Los riesgos, accidentes laborales y enfermedades profesionales son consecuencia de la actividad laboral, que cada año cobra un alto costo económico, social y humano, reflejado en ausentismos e incapacidades, afectando el sistema técnico, ambiental y organizacional de las empresas conllevando a una baja en la productividad. Por ello se laboro la propuesta basada en la seguridad de los empleados optimizando su salud.

Para el desarrollo del proceso de la practica se abordaron tres pilares fundamentales dentro del referente teórico adoptado, que fueron, además de la visión sistémica, el concepto de salud laboral y salud ocupacional, los cuales permitieron adquirir el análisis realizado, una perspectiva integral de la organización y de su principal componente, el individuo, considerado un ser humano, con necesidades y expectativas que deben ser alineados con los objetivos de la empresa, para lograr así el cumplimiento del propósito global del conjunto.

Partiendo de lo anterior, los avances y logros alcanzados con la intervención realizada durante la experiencia, proporcionaron el fundamento para la construcción de una propuesta enfoca a fortalecer los subprogramas de salud ocupacional en la empresa, asumida por todos los integrantes, iniciando por la gerencia, y que en esencia genera en la persona la necesidad de garantizar su salud integral física, mental y espiritual.

* Trabajo de Grado

** Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Trabajo Social. Directora Luz Stella Viviescas Beltrán.

ABSTRACT

TITLE: PROPOSAL FOR STRENGTHENING OF OCCUPATIONAL HEALTH SUBPROGRAMS AT INDAGRO LTDA*.

AUTHOR: CLAUDIA JOHANNA GUALDRON GARNICA**

KEY WORDS: Systemic Vision, Motivation, Occupational health, Occupational safety.

DESCRIPTION

Human talent represents for the organization, the principal key in achieving organizational objectives, decision making and continuous improvement, in order to contribute to the advancement was carried out the social work practice, prioritizing the development of indagro's employees, and optimizing internal processes of human management.

Risks, accidents and occupational diseases are the result of the laboral activity, that every year takes an economic, social and human high costs, reflected in absenteeism and disability that affect the technical, environmental and organizational systems that generates decline productivity. For that reason this work is based on employee safety, optimizing their health.

In this process there were three fundamental pillars within the adopted theoretical reference, which were, in addition to the systemic view, the concept of safety and occupational health, which permitted to obtain the analysis, a perspective of the organization and its principal component, individual being considered a human with needs and expectations that must be aligned with the objectives of the company, to achieve execute global purpose.

Therefore, the progress and achievements obtained with the intervention during the experience provided the base for the construction of a proposed approach to strengthening the occupational health subprogrammes in the company, assumed by all members, starting with the management, and in essence creates the need to ensure their physical, mental and spiritual health.

* Thesis Work.

** Faculty of Human Sciences. School Social Work. Director Luz Stella Viviescas Beltran.

INTRODUCCION

Los riesgos, accidentes laborales y enfermedades profesionales son consecuencia de la actividad laboral, que cada año cobra un alto costo económico, social y humano, reflejado en ausentismos e incapacidades, afectando el sistema técnico, ambiental y organizacional de las empresas conllevando a una baja en la productividad.

En Colombia, actualmente existe una normatividad para las empresas que hace necesaria la implementación y el desarrollo de estrategias con el fin de evaluar los riesgos y desarrollar programas de prevención y promoción, permitiendo mantener la salud mental y física del talento humano, garantizándole la integridad y la calidad de vida a los trabajadores, además de evitar los costos que acarrearán la no aplicación de la norma. Por consiguiente, es indispensable brindar a los responsables de la Salud Ocupacional en la empresa la fundamentación teórico práctica, necesaria para la creación de herramientas y programas que formen en los trabajadores la cultura del autocuidado y la autogestión en busca de administrar y optimizar la salud y la seguridad.

A mayor inversión de la empresa en la prevención de los factores de riesgo, mayor será el mérito recibido, la cultura de prevención es finalmente una fuerza que mejora la calidad de vida de todos los empleados.

En este escenario, Trabajo Social en la empresa Indagro como industria de la producción de sal mineralizada para la alimentación complementaria del

ganado bovino, llevó a cabo un trabajo continuo para la identificación de factores de riesgo, modificación de condiciones de seguridad, transformación y observación del comportamiento, sensibilización y capacitación al personal, dirigido a incrementar el nivel de la cultura del autocuidado.

Las razones que motivaron la elaboración de la propuesta se centra en la falta de capa del personal en materia de medicina preventiva, higiene y seguridad industrial en el trabajo, particularmente en lo referido a la prevención de los riesgos específicos de la empresa; la falta de desarrollo de un plan de evacuación y roles de los empleados e integrantes del COPASO, en caso de presentarse una emergencia.

Como base conceptual se tiene en cuenta la Teoría de sistemas, la teoría de la motivación y lo relacionado con el tema de la Salud Ocupacional, siendo en ellos donde se da importancia al individuo en la organización, ya sea por sus aportes en conocimientos y experiencia, encaminados a un bienestar colectivo, como también a la responsabilidad que tienen las organizaciones de brindar y garantizar la seguridad y estabilidad integral de sus trabajadores y así disminuir los riesgos existentes.

Los resultados del trabajo de práctica se presentan en el contenido de este documento que finaliza con la presentación de una propuesta encaminada a fortalecer los subprogramas de salud ocupacional y la conformación de un grupo de brigada de emergencia de Indagro, siendo preciso aclarar que cualquier medida que se tome, no será efectiva si no es implementada en el tiempo, acompañada con practicas sistémicas y con la capacitación pertinente, para el logro de un excelente resultado en el programa de salud

ocupacional de la empresa; se requerirá un trabajo permanente que exigirá la participación activa de los actores involucrados.

1. VISION SISTEMICA DEL SER HUMANO EN LA ORGANIZACIÓN

La búsqueda de respuestas a las necesidades de la población motivó la integración de las personas, dando origen a las organizaciones, entendiendo éstas como un proceso estructurado donde interactúan para alcanzar sus objetivos.

En una organización, el papel del hombre como ser racional y social, con necesidades básicas, es fijar y priorizar fines para su desarrollo, aplicando el trabajo como mecanismo para satisfacer sus carencias y cumplir sus objetivos.

“La organización como tal es en esencia comparable a un sistema, que para subsistir debe integrar y dimensionar en su interior todos y cada uno de los elementos que la conforman”¹ donde se hace posible la interrelación de un conjunto de elementos, empleado - institución, permitiendo una interacción que puede ser abierta o cerrada; la empresa como ente autónomo e independiente está basada en principios corporativos que la definen e identifican, el deber ser (misión), y el deber estar (visión), para saber hacia dónde se dirige, y cómo se llega a los objetivos organizacionales que serán impuestos como conductas de la entidad para ser asumidas por las personas que se vinculen al sistema.

1. TORRES Sánchez, Carlos Eduardo. Visión Sistémica del hombre en la organización. Revista Humanidades. Bucaramanga. Vol.27 de 1998 P.8

La organización se puede definir como un sistema que a su vez está constituida por subsistemas interactuando constantemente e intercambiando procesos generando a su vez resultados que favorecen tanto a la empresa como al mismo hombre el cual está inmerso completamente en ella. De esta forma como lo afirma Chiavenato el sistema:

“Es un conjunto de elementos, relacionados de modo dinámico, que desarrollan una actividad para alcanzar determinado objetivo o propósito, operando sobre datos/energía/materia, tomados del medio ambiente que circunda el sistema, es una referencia de tiempo dada para proporcionar información/energía/materia, resultado de los procesos internos del Sistema”.²

De otro lado, Según el biólogo Ludwing Von Bertanffy, uno de los principales exponentes de la Teoría General de Sistemas, esta “se fundamenta en tres premisas básicas:

1. Los sistemas existen dentro de otros mayores
2. Los sistemas son abiertos y establecen intercambios con otros, generalmente con los contiguos. Esta premisa es consecuencia de la anterior.
3. Las funciones realizadas en un sistema dependen de su estructura”³.

² CHIAVENATO, Adalberto. Administración del Recurso Humano, MC Graw Hill. P. 13.

³ BERTALANFFY, Ludwing. Teoría General de Sistemas. Buenos Aires, 1986 p. 32

Según la naturaleza del sistema, este puede ser: **Cerrado**, porque tienen poco contacto social pero son muy dinámicos económica y técnicamente, en síntesis no intercambian energía ni materia con el medio ambiente que lo rodea; o puede ser **Abierto**, que es contrario al cerrado; éste se encuentra en constante interacción con el ambiente externo recibiendo variedad de insumos o entradas que permiten su funcionamiento y a su vez genera productos o salidas que le facilitan mantenerse en el mercado y realizar nuevamente los procesos.

Para que un sistema funcione requiere los siguientes parámetros:⁴

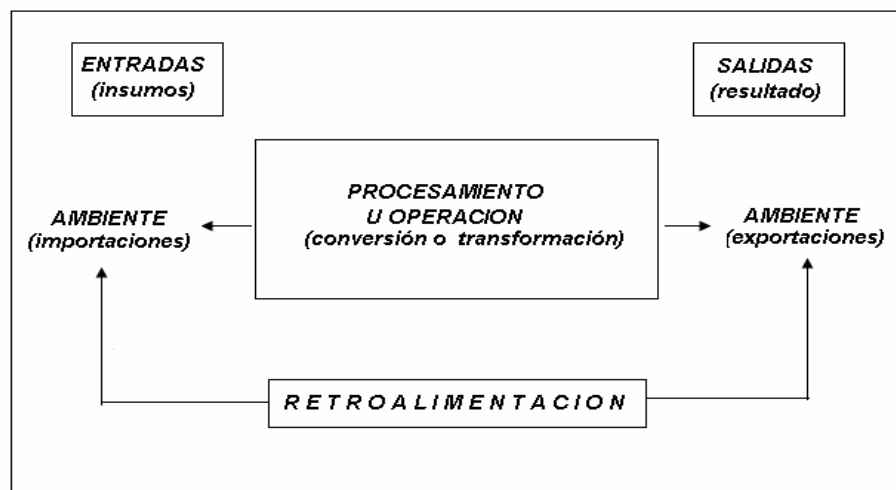
- **Entradas:** El medio ambiente ofrece los recursos necesarios para suplir las necesidades que el mismo exige, para su funcionamiento y mantenimiento.
- **Procesamiento:** Todos los recursos que entran a los distintos subsistemas deben ser transformados en salidas, para esto el recurso humano de la empresa es indispensable ya que es el encargado de realizar la conversión de la materia prima en productos. Estos procesos agregan valor y utilidad a las entradas.
- **Salidas:** Una vez procesadas las entradas, se producen diariamente unas salidas como resultado de las operaciones que se llevan a cabo en cada uno de sus subsistemas; pueden ser tangibles o intangibles, pero de igual manera son muestras del funcionamiento y del

⁴ CHIAVENATO, Adalberto. Administración del Recurso Humano, MC Graw Hill. P. 13.

procesamiento que la empresa aplica para lograr el propósito para la cual fue hecha.

- **Retroalimentación:** Al generarse las salidas producen una respuesta en el ambiente que repercute nuevamente en la elaboración de los procesos en el interior de la empresa.

Figura. 1. El sistema y sus cuatro elementos esenciales



Fuente: Chiavenato, Administración de Recursos Humanos

La organización debe recibir suficientes recursos para mantener las operaciones, exportar hacia el ambiente suficiente cantidad de recursos transformados (productos) para continuar el ciclo. “La organización puede considerarse como un modelo genérico de sistema abierto pues está en continua interacción con el ambiente y adquiere un estado estable o equilibrio

dinámico en la medida en que mantiene su capacidad de transformación de energía o de trabajos”⁵

Para que una organización logre el propósito para la que fue hecha, depende de un subsistema fundamental: **EL HOMBRE**, quien es el encargado de recibir (entradas), transformar (procesamiento), y colocar los productos en el ambiente externo (salidas); como resultado de su trabajo se genera un desgaste físico y psicológico que llevan a disminuir su capacidad para responder en situaciones propias de su quehacer; esta capacidad de respuesta se aumenta nuevamente cuando la persona recibe energía del entorno social en que se encuentra; adaptándose a los cambios presentados en su sistema y subsistema; en busca de mantener un equilibrio emocional que le brinde tranquilidad y seguridad.

En palabras de Fernando Arias: “Si los objetivos de la organización son valiosos y concuerdan con los objetivos personales los individuos pondrán a disposición de la organización el recurso humano que poseen y su máximo esfuerzo”⁶. Con esto las organizaciones deben conservar su Recurso Humano con satisfacción a sus necesidades y preservación dentro de las instituciones contra enfermedades y accidentes de trabajo, brindando oportunidades de crecimiento en su interior.

Cabe destacar la importancia que se le ha otorgado al talento humano dentro de las empresas, trascendiendo desde una perspectiva mecanista que ve al

⁵ CHIAVENATO, Ibit, p. 18

⁶ ARIAS GALICIA, Fernando. Administración de Recursos Humanos. Trillos. México. 1976. P. 25

trabajador como un elemento del sistema racional y común maximizador de labores utilitarias, a concebirlos como un sistema social cuyos miembros están fuertemente influenciados por las relaciones interpersonales y son motivados por una compleja escala de necesidades, recalando las necesidades sociales como la motivación sobre las necesidades económicas.

La motivación es una de las claves para entender el actuar de las personas en la organización; y se define como: “Lo que hace que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera; es una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que decide, en situación dada, con que vigor se actúa y en qué dirección se encausa la energía”⁷

Para el ámbito laboral específicamente, la motivación se define como “la disposición de emplear grandes niveles de esfuerzo para alcanzar las metas de la organización, condicionadas por la habilidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual”⁸. Entonces estar motivado supone estar estimulado e interesado suficientemente como para orientar las actividades y la conducta hacia el cumplimiento de unos objetivos establecidos previamente.

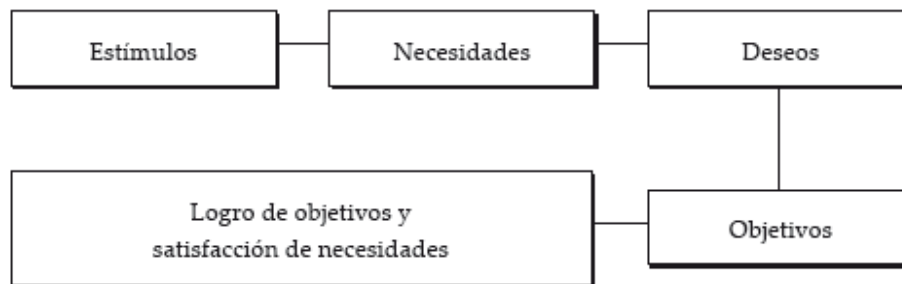
La motivación en las personas se inicia con la aparición de una serie de estímulos internos y externos que generan necesidades, cuando éstas se concretan en un deseo específico, orientan las actividades o las conductas

⁷ SOLANO, Ricardo. Administración de organizaciones. Ediciones Interoceánicas. Buenos Aires. 1993. P.195

⁸ CRUZ GUZMAN, Senén. Dirección y motivación. Disponible en: www.espacio.org.

en la dirección del logro de unos objetivos, capaces de satisfacer las necesidades.

Figura 2. Proceso de la motivación



Fuente: La autora

A nivel general, se establece la distinción entre dos clases de motivaciones:

❖ **Motivación Intrínseca:** Es aquella en la que la acción es un fin en sí mismo y no pretende ningún premio o recompensa exterior a la acción. El trabajador se considera totalmente automotivado.⁹

❖ **Motivación Extrínseca:** Se produce como consecuencia de la existencia de factores externos, es decir tomando como referencia algún elemento motivacional de tipo económico.¹⁰

Es evidente que si la empresa logra que sus trabajadores estén motivados tanto intrínseca como extrínsecamente, podrá tener a sus empleados con un

⁹ CALFAPIEDRA, Laura Daniela. La Motivación en los Recursos Humanos. Disponible en Internet: <<http://www.monografias.com/>>

¹⁰ Ibit.<<http://www.monografias.com/>>

buen nivel de integración y satisfacción, creando un clima laboral que repercutirá positivamente en su nivel de rendimiento, lo que redundará en beneficios para la organización.

En el caso que la necesidad no se satisfaga, podría acarrear una serie de reacciones dentro de las cuales están:

- Conductas no lógicas.
- Agresividad (física o verbal).
- Ansiedad
- Nerviosismo
- Apatía
- Desinterés

Esto puede ocurrir en los trabajadores cuando los objetivos son bloqueados o no se pueden cumplir dentro del ámbito laboral.

La motivación es generada por una variedad de fuerzas internas, basadas en las necesidades de cada individuo; estas pueden ser diferentes para cada persona, aunque experimente situaciones similares. Dentro de la motivación laboral se establece la siguiente clasificación:

- **La mejora de las condiciones laborales:** Consiste en aumentar la motivación laboral mejorando los factores higiénicos, los relacionados con el contexto laboral que permite a los individuos satisfacer sus necesidades de orden superior y evite la insatisfacción laboral.

- **El enriquecimiento del trabajo:** Se refiere a la multitud de puestos de trabajo que tienen una tarea muy especializada y fraccionada. El trabajador no ejerce ningún papel en la planificación y el diseño de tareas limitándose a desarrollar una actividad mecánica y rutinaria. Se recomienda realizar rotaciones en los puestos de trabajo.
- **La adecuación persona /puesto de trabajo:** Esta técnica persigue incorporar en un puesto de trabajo concreto a aquella persona que tenga los conocimientos, habilidades y experiencia suficientes para desarrollar con garantías el puesto de trabajo y, que además, esté motivada e interesada por las características del mismo.
- **La participación y delegación:** Esta técnica consiste en que los trabajadores participen en la elaboración del diseño y planificación de su trabajo. Se fundamenta en el hecho de que son los propios trabajadores quienes mejor conocen cómo realizar su trabajo y por tanto quienes pueden proponer las mejoras o modificaciones más eficaces.
- **El reconocimiento del trabajo efectuado:** Los empleados suelen quejarse frecuentemente de que cuando hacen un trabajo especialmente bien, el jefe no les comenta nada. Sin embargo cuando cometen el primer error, el jefe aparece inmediatamente para criticarles. Esta situación puede desmotivar inmediatamente incluso al mejor de los trabajadores.
- **Evaluación del rendimiento laboral:** Consiste en evaluar los resultados de la conducta laboral y proporcionar la información obtenida al trabajador. Esto supone un importante estímulo motivador.

- **El establecimiento de objetivos:** La técnica de establecimiento de objetivos consiste en llegar a un acuerdo periódico entre subordinado y jefe, sobre los objetivos a alcanzar para un periodo de tiempo concreto. Así mismo existe una revisión periódica para analizar el grado de cumplimiento de objetivos.¹¹

Una de las funciones de la gerencia es conocer al personal que le está colaborando en su empresa, ¿Quién es?, ¿Qué piensa acerca de?, ¿Cómo se relaciona?, ¿Qué tiene?. Al conocer directamente al empleado como persona, su pensar, el sentimiento hacia la empresa, entre otros, se facilita llegar a ellos para brindarles una completa motivación; los componentes que influyen en la motivación laboral serían:

- **Ambiente Confortable:** Este ambiente debe ser agradable, debe ofrecer seguridad a través del control y/o vigilancia.
- **Ambiente Motivacional:** La motivación es personal y la organización debe conocer cuáles son las principales motivaciones del personal.
- **Comunicación Organizacional:** Para la organización, lo más importante es la comunicación, ya que permite llevar la dirección y saber cuál es el futuro.

¹¹ CAFALPIEDRA, Laura Daniela. La Motivación en los Recursos Humanos. Disponible en: www.monografia.com

- **Cultura Organizacional:** Es el conjunto de normas, hábitos y valores, que practican los individuos de una organización, y que hacen de esta su forma de comportamiento.
- **Incentivos:** Se utilizan para mostrarle su interés por el trabajo que realiza el trabajador en la empresa.
- **Motivación del Empleado:** Aquí se encuentran la motivación intrínseca y extrínseca, ambas definidas anteriormente.
- **Motivación en el Trabajo:** Le permite al hombre obtener recompensas sociales, por ejemplo: respeto, interacciones sociales, etc.
- **Organización Inteligente:** Son las empresas que reconocen al personal por su poder y talento frente a la actividad que desarrollan.¹²

En las organizaciones se deben estructurar mecanismos de Conservación y Desarrollo del hombre que le permitan satisfacer sus expectativas a través de tratamiento digno como persona que brinde facilidades para el trabajo, oportunidades de crecer; donde se le permita conocer cómo se están haciendo las cosas y garanticen su Salud; y que logre satisfacer las expectativas implícitas de la organización, es decir que el empleado este motivado.

¹² CORTES, Andrea. Motivación Laboral en la Empresa de Servicios. Disponible en Internet: <<http://www.monografias.com/trabajo15/Motivacion-laboral/>>

En este contexto, no se puede hablar de motivación sin mencionar a Abraham H. Maslow, ni de motivación laboral sin hablar de Herzberg, ya que son siempre los pilares centrales sobre los que se basan la mayoría de los estudios sobre la temática.

Según Maslow, las necesidades humanas están distribuidas en una pirámide, dependiendo de la importancia e influencia que tengan en el comportamiento humano. Además concibió que en la medida en que las personas satisfacen sus necesidades básicas otras más elevadas van tomando importancia. La pirámide de las necesidades de Maslow se jerarquiza de la siguiente manera:

Necesidades Primarias: Constituidas por necesidades Fisiológicas como las necesidades de abrigo, alimentación, reposo, entre otras y las necesidades de Seguridad, como protección contra el peligro o privación.

Necesidades Secundarias: Constituidas por necesidades Sociales como amistad, participación, asociación, aceptación y afecto. Las necesidades de Autoestima como la autoevaluación, autorrespeto, amor, etc. Y las necesidades de Autorrealización, desarrollo de su potencial, autonomía, independencia, autocontrol, competencia, etc.¹³

En 1967 Frederick Herzberg¹⁴, planteó dos tipos de factores sobre la motivación en el trabajo, donde se presume que todos los individuos tienen un conjunto de necesidades básicas que deben satisfacerse.

¹³ DAVIS, Reith. Comportamiento Humano en el Trabajo. Octava edición. Mc Graw Hill. 1991 p.124

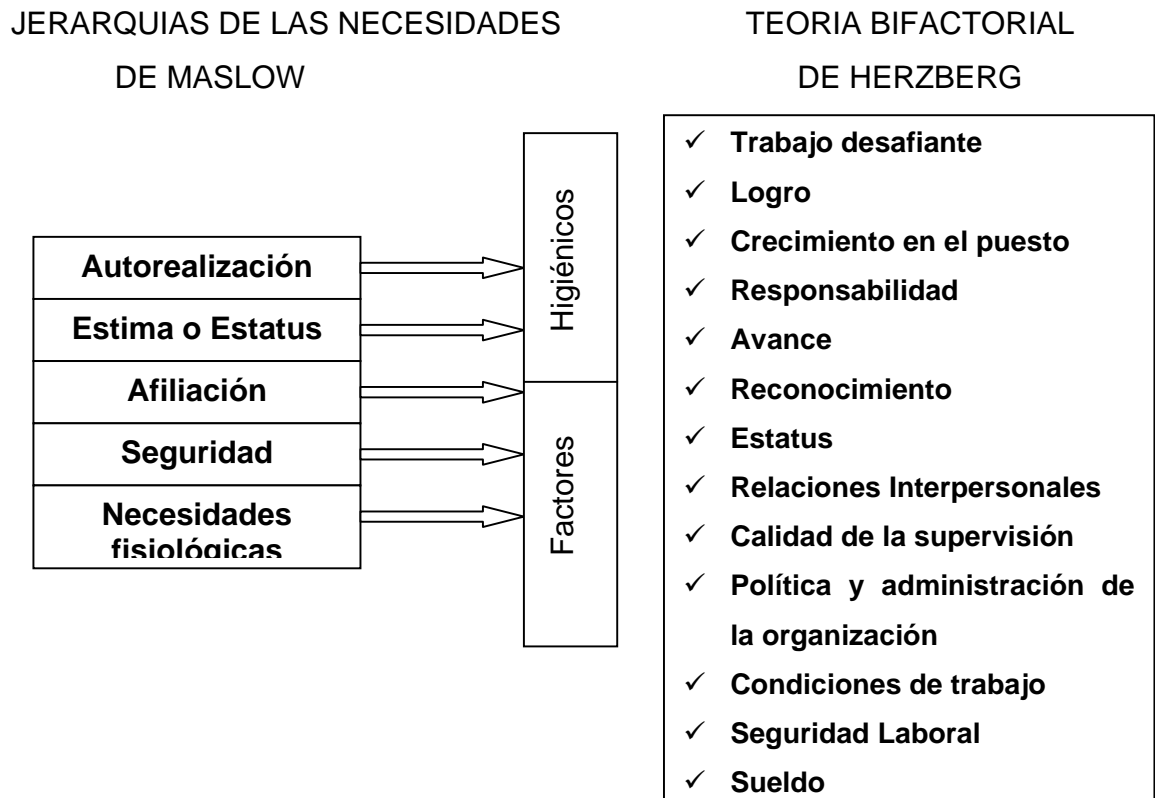
¹⁴ Juan Manuel de la Colina. Administración de Recursos Humanos y Motivación. Disponible: www.wikilearning.com.

- **Factores higiénicos o factores extrínsecos:** Están relacionados con la insatisfacción, pues se localizan en el ambiente que rodea a las personas y abarca las condiciones en que desempeñan su trabajo. Como esas condiciones son administradas y decididas por la empresa, los factores higiénicos están fuera del control de las personas. Los principales factores higiénicos son: el salario, los beneficios sociales, el tipo de dirección o supervisión que las personas reciben de sus superiores, las condiciones físicas y ambientales de trabajo, el clima de relaciones entre la empresa y las personas que en ella trabajan, la seguridad laboral, etc.

Según las investigaciones de Herzberg, cuando los factores higiénicos son óptimos, sólo se evita la insatisfacción de los empleados, pues no se consigue elevar consistentemente la satisfacción, y cuando se elevan, no se logra sostenerla por mucho tiempo. Pero, cuando los factores higiénicos son pésimos o precarios, provocan la insatisfacción de los empleados.

- **Factores motivacionales o factores intrínsecos:** Están relacionados con la satisfacción en el cargo y con la naturaleza de las tareas que el individuo ejecuta. Por esta razón, los factores motivacionales están bajo el control del individuo, pues se relacionan con aquello que él hace y desempeña. Este factor involucra los sentimientos relacionados con el crecimiento y desarrollo personal, el reconocimiento profesional, ascensos, etc., producen satisfacción duradera y un aumento de la productividad por encima de los niveles normales.

Figura 3. Jerarquías de las necesidades de Maslow y Teoría Bifactorial de Herzberg



Fuente: La Autora

Las motivaciones tienden a expresarse en comportamientos diferentes; cuando una necesidad o motivación es fuerte en alguna persona, su efecto induce a la persona al comportamiento que se ha asociado con la satisfacción de esta necesidad. Por ejemplo, el tener una alta motivación de logro impulsa a la persona a fijarse metas, tratando de mejorar su desempeño para alcanzarlas; la motivación al logro no hace énfasis en la necesidad de relacionarse con la gente.

Concebir las necesidades sólo como carencias, implica limitarlas a lo puramente fisiológico, que es precisamente el ámbito en que una necesidad asume con mayor fuerza y claridad la sensación de falta de algo; “en la medida en que las necesidades comprometen, motivan y movilizan a las personas, son también potencialidad y, pueden llegar a ser recursos”¹⁵. La necesidad de participar es potencial de participación, tal como la necesidad de afecto es potencial de afecto.

Independientemente de la teoría motivacional tomada, es claro que el ser humano actúa por motivaciones internas o externas que responden a necesidades o a estímulos, y que su conducta está influenciada por factores que se reflejan en su relación con su entorno.

Los sentimientos experimentados y las motivaciones de cada persona son diferentes; se espera que en el interior de la organización coincida en la orientación de los mismos. Estos sentimientos y motivaciones están dirigidos al logro de los objetivos propios y de la organización en sí misma, mediante el desarrollo de su trabajo. Teorías como la integración de los objetivos intentan explicar cómo las personas y las empresas pueden juntas lograr sus objetivos particulares sin que ninguno de los dos experimenten sentimientos de utilitarismo, sino que cada una de las partes considera lo importante que es tanto la empresa para el empleado, como el empleado para la empresa. En el análisis de la persona como un sistema de la organización y el proceso de satisfacción de sus necesidades, se presentan dos tipos de contratos: el contrato económico, como el acuerdo al que llegan las partes en cuanto a

¹⁵ Ibit. Juan Manuel de la Colina.

horarios y remuneración y tipo de labor a desarrollar, y otro tácito llamado el contrato psicológico¹⁶ se define como el mutuo intercambio o reciprocidad entre los objetivos individuales y los de la organización.

El contrato psicológico define las condiciones del compromiso mutuo, los empleados aceptan proporcionar una cantidad determinada de trabajo y lealtad, demandando a su vez algo más que recompensa económica del sistema, buscan seguridad, buen trato, relaciones interpersonales gratificantes y apoyo para la realización de sus expectativas, si este contrato se cumple los trabajadores satisfacen algunas de sus necesidades secundarias. La organización también espera además del desarrollo de sus funciones, compromiso, cumplimiento, alto desempeño y cooperación, cuando esto sucede, el empleado permanece en la organización realizando un trabajo de calidad.

El logro de los objetivos personales y de la empresa conjuntamente sin mirarlos de manera aislada, ni en contraposición, es lo que se llama la integración de los objetivos, cimentado en la teoría Y de Douglas McGregor; esta teoría permite analizar la importancia de la persona en la organización y las características que puede desarrollar para su beneficio y el de la organización, sin necesidad de que ninguna de las partes se sienta agredida o presionada.

El sociólogo Douglas McGregor postuló dos teorías contrapuestas en su libro "El lado humano de la organización". Por una parte, la denominada X, según la cual a una persona media no le gusta el trabajo por naturaleza y trata de evitarlo. Dado que a las personas no les gusta trabajar, es necesario

¹⁶ SHEIN, Edgar. Citado por Torres Carlos. Revista UIS Humanidades. Vol. 27. No. 2. 1998.

obligarlas. Las personas prefieren ser dirigidas, puesto que así pueden evadir cualquier responsabilidad; no albergan ambición alguna. Según McGregor “este comportamiento no es consecuencia de la naturaleza del hombre, sino más bien de las organizaciones industriales, de su filosofía, política y forma de administración”¹⁷.

La otra teoría que denomino Y¹⁸ consiste en afirmar que utilizar energías tanto físicas como mentales en el trabajo es tan natural como jugar o descansar. A las personas no les disgusta el trabajo; en unas condiciones determinadas, puede ser incluso una fuente de satisfacción, aunque también una forma de castigo. En estas circunstancias, el control de un superior y las amenazas no son la única forma de lograr los objetivos empresariales; el trabajador puede auto controlarse y auto dirigirse para conseguir llevar a cabo lo que se ha encomendado. Su compromiso dependerá de los beneficios que obtenga, siendo la satisfacción personal el más importante. Por lo general, las personas aprenden, y no solo aceptan sino que incluso buscan tomar responsabilidades; evitar esto, junto con la falta de ambición o la priorización de la seguridad no son elementos inherentes a las personas sino conductas adoptadas por experiencia. Además, lo normal es aportar imaginación y creatividad para resolver problemas en el trabajo. En cualquier caso, este conjunto de bondades queda supeditado, según McGregor, a una condición superior: en la vida moderna, el potencial intelectual de los trabajadores sólo se aprovecha a medias.

¹⁷ MACGREGOR, Douglas. El lado humano de la organización. McGraw Hill. 1994. P. 32.

¹⁸ Ibit. P. 47

Los postulados de McGregor fueron complementados por el profesor William Ouchi,¹⁹ en su libro Teoría Z que combina la teoría Y de McGregor con el modelo imperante en la empresa japonesa moderna: mucha libertad y confianza para los trabajadores, quienes, a cambio desarrollarán una lealtad inquebrantable y un trabajo en equipo sin fisuras dentro de la empresa. El empresario tiene que ver al trabajador como un ser humano, con vida personal y sentimientos, e integrarle dentro de una colectividad que le respete y comprenda.

El principio derivado de la teoría X, está fundamentado en que la dirección y control debe ejercerse por medio del desarrollo de la autoridad. El principio de la teoría Y, al que también se denomina principio escalar, está fundamentado en la integración o sea en la creación de condiciones que permitan a aquellos que hacen parte de la organización realizar mejor el cumplimiento de objetivos que han de llevar al éxito de la empresa.

De esta forma se llega a la conclusión que la motivación en lo laboral promueve el desarrollo de la persona, partiendo de las situaciones individuales de cada trabajador y de las funciones y responsabilidades de su cargo, despertando el interés hacia el trabajo aumentando la productividad. Se finaliza con una cita elocuente del texto: “En busca de la Excelencia”.

¹⁹ OUCHI, William. Teoría Z: Cómo las empresas norteamericanas pueden estar a la altura del reto Japonés. 1981.

“La mayoría de las personas desean trabajar bien y ser productivos, lógicamente lo harán si se les ofrece un ambiente adecuado, dentro del marco de la consideración y el respeto; así como reconociendo sus esfuerzos y resultados, alertándolos también sobre sus errores”²⁰

Un factor importante que influye en la motivación de los trabajadores es la dedicación que la empresa hace con respecto a la salud laboral; donde se tenga en cuenta la salud de los empleados en todas sus dimensiones, física, mental y social; considerando todas las causas que puedan llegar a provocar un daño en ella como, por ejemplo, las instalaciones, los equipos y herramientas, los productos que se manipulan, horarios, fatigas, etc., que pueden influir en la salud, tanto en sentido negativo como positivo.

De esta forma, la Organización Mundial de la Salud (OMS), define la salud como “el estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de enfermedad”²¹. La salud es un derecho fundamental, y un objetivo social es el lograr un alto grado de la salud de las personas. De la definición de salud, es importante resaltar que no solamente se acepta como salud el estado de bienestar físico, también se incluye el bienestar mental y social.

²⁰ T.Peters y R.Waterman. En busca de la Excelencia. Citado por: Valdés Herrera Clemente. Disponible en: www.universidadPeru.com

²¹ PARRA, Manuel. Conceptos Básicos en Salud Laboral. Oficina Internacional del Trabajo. Disponible en : www.oit Chile.cl/pdf/publicaciones

Partiendo de esta base, la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) y la Organización Mundial de la Salud (O.M.S.) consideran que:

La salud laboral tiene la finalidad de fomentar y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores de todas las profesiones, prevenir todo daño a la salud de estos por las condiciones de trabajo, protegerlos en su empleo contra los riesgos para la salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo que convenga a sus aptitudes psicológicas y fisiológicas. En resumen, adaptar el trabajo al empleado y el empleado a su trabajo.

Un mecanismo de conservación y desarrollo para el empleado, que las organizaciones deben estructurar frente a mantener un alto nivel de bienestar integral de la salud de los mismos, es desarrollar el programa de salud ocupacional, donde se busque proteger y mejorar la salud física, mental, social y espiritual de los trabajadores en sus puestos de trabajo.

A sí mismo los factores que interfieren en la salud de los trabajadores son los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; que a su vez obstruyen en el desarrollo normal de la actividad organizacional, incidiendo negativamente en su productividad y por consiguiente amenazando su solidez y permanencia en el mercado; conllevan además graves implicaciones en el ámbito laboral, familiar y social.

La persona por encontrarse inmersa en la organización, puede verse afectada por los riesgos que desencadenan enfermedades ocupacionales graves y accidentes de trabajo con efectos a nivel de la organización como

ausentismo laboral, que al final se traducen en pérdidas, con grandes repercusiones no sólo para la empresa, sino también para su entorno.

Existen diversos Factores de riesgo en los ambientes laborales (ver anexo A). Se entienden como factores de riesgo: “Los factores, acontecimientos, tanto internos como externos, a que está expuesta la empresa, y que ponen en peligro la consecución de los objetivos”²². En otras palabras son las circunstancias que amenazan con disminuir la seguridad, el bienestar social y la salud de la persona expuesta.

Clasificación de los Factores de Riesgo²³:

- Factores de Riesgo del ambiente de trabajo o microclima laboral

- Factores de riesgo contaminantes del ambiente
 - De tipo físico (no mecánicos)
 - De tipo Químico
 - De tipo Biológico

- Factores de riesgo de insalubridad locativa o ambiente deficiente

- Factores de riesgo productores de sobrecarga física

- Factores de riesgo psicosociales productores de sobrecarga psíquica

- Factores de riesgo productores de inseguridad que pueden ser de carácter:

²² MIRA CARDEL, F. Gerencia de riesgos. Madrid España. 1997. P.32.

²³ Ibit. Pág. 34.

- Mecánico
- Fisicoquímico
- Instalaciones y superficies de trabajo en mal estado
- Procedimientos peligrosos
- Orden y aseo deficientes

La prevención de riesgos profesionales ha de tener en cuenta todas aquellas condiciones de trabajo que puedan afectar a la salud del trabajador, para lo cual se debe tener presente todo lo que sea posible con respecto al trabajo. “Se entiende por prevención el conjunto de disposiciones o de medidas adoptadas o previstas para la mejora de las condiciones de trabajo con el fin de evitar o disminuir los riesgos laborales”²⁴

Los riesgos en las empresas, son tratados parcialmente, por lo general se establece un control en el empleado (elementos de protección personal) y no en el medio o en la fuente generadora del riesgo (instalaciones físicas o máquinas). Aunque el uso de elementos de protección personal es importante, debe ser el último recurso después de agotadas las posibilidades de eliminar el riesgo.

Todos estos factores y necesidades impulsan a desarrollar una Gestión de Riesgos, la cual maneja fundamentalmente los elementos para garantizar la seguridad y estabilidad integral de una organización, de sus bienes y de las

²⁴ ROMERO FERNANDEZ, Ariel. La Gestión del Riesgo como Instrumento Preventivo. Disponible en: www.gestiopolis.com.

personas, entre otros, de amenazas actuales y futuras que puedan dañar su supervivencia.

El objetivo fundamental de la gerencia de riesgo es la planificación efectiva de los recursos necesarios para recuperar el equilibrio financiero y la efectividad operativa después de una pérdida fortuita y de esta forma, obtener a corto plazo la estabilidad del costo de los riesgos y a largo plazo la minimización de los mismos en la empresa.

Surge la necesidad de que en las organizaciones implementen el programa de salud ocupacional como estrategia para la Gestión de Riesgos en las mismas, el cual “prevé la planeación, organización, ejecución, control y evaluación de todas aquellas actividades tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de trabajadores con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales”²⁵. El programa debe proporcionar condiciones de trabajo seguro, sano, higiénico y estimulante para los trabajadores, con el fin de evitar accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y mejorar la productividad.

²⁵ RESOLUCION N. 001016 del 31 de marzo de 1989. Art. 2, 5, 6, 10,11, de Santafé de Bogotá.

2. CONTEXTO GENERAL

Indagro tiene como objeto social la fabricación de sal mineralizada para la alimentación del ganado vacuno; por lo tanto, es una empresa que económicamente pertenece al sector pecuario; su economía está directamente relacionada con esta situación y el contexto en general del país, que lo puede afectar de manera positiva o negativa. El análisis del sector se ubica en el año 2003, tiempo en el cual se desarrolló la experiencia de práctica.

2.1. SECTOR PECUARIO

Colombia es un importante productor de carne en el mundo; ocupó el puesto 15 en el año 2003, pero su dinámica ha sido lenta e inferior al promedio del hemisferio americano e incluso a los de la Comunidad Andina (CAN). Esto ha conducido a que el consumo por persona se haya reducido de manera importante. Esta disminución obedece, entre otras razones, a la sustitución por consumo de carne de pollo que ha ganado espacios importantes en la dieta de los colombianos y que ha logrado ganancias importantes en productividad y competitividad y, por esta vía, disminuciones de precios.

La tasa de extracción de ganado en Colombia es inferior al promedio mundial y a la de los principales productores del mundo y del hemisferio americano. La caída en la extracción y en el consumo per cápita de carne de bovino ha

conducido a una crisis de sobreproducción ganadera en el país y, probablemente, a una disminución de la rentabilidad de la misma por disminución sostenida de los precios desde 1992.

Colombia es un importante productor de ganado, ubicándose entre los primeros once productores a nivel mundial, con una participación cercana al 2% del total, según cifras de la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación FAO (Tabla 1). En América Latina es superado sólo por Brasil, Argentina y México. Sin embargo, su dinámica ha sido decreciente, con una tasa promedio anual que se estima en -0.02% para el periodo 1990-2003. Si bien esta cifra es baja, se debe considerar que el crecimiento del sector tanto en el mercado mundial como en los diferentes bloques comerciales también ha sido lento, alcanzando el 0.4% promedio anual.

Las regiones con mayor participación ganadera son: la norte con el 28% y la oriental con el 27%. Aunque en todos los departamentos del país se evidencian producción ganadera, los departamentos con mayor población son en su orden, Córdoba, Antioquia, Casanare, Caquetá, Cesar, Santander, Meta y Cundinamarca que concentran más de 60% del total.

Tabla 1. Existencia de ganado vacuno (cabezas)

| Nº | PAIS | 1990 | 1995 | 2001 | 2003* | Part. (%) 2003 | Crecim (%) 1990-2003 |
|----|---------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------|----------------------|
| 1 | India | 202.500.000 | 207.492.432 | 219.642.000 | 225.100.000 | 16.5% | 0.8% |
| 2 | Brasil | 147.102.320 | 161.227.936 | 176.388.720 | 176.500.000 | 12.9% | 1.3% |
| 3 | China | 79.496.819 | 100.555.931 | 106.060.433 | 108.251.500 | 7.9% | 2.4% |
| 4 | Estados Unidos | 95.816.000 | 102.785.000 | 97.277.000 | 96.106.000 | 7.0% | 0.0% |
| 5 | Argentina | 52.845.000 | 52.648.600 | 48.851.400 | 50.869.000 | 3.7% | -0.8% |
| 6 | Sudán | 21.027.800 | 30.077.000 | 38.325.000 | 38.325.000 | 2.8% | 4.7% |
| 7 | Etiopía | | 29.825.030 | 35.383.312 | 35.500.000 | 2.6% | 2.2% |
| 8 | México | 32.054.304 | 30.191.000 | 30.620.900 | 30.800.000 | 2.3% | -0.1% |
| 9 | Australia | 23.162.208 | 25.731.220 | 27.721.000 | 27.215.000 | 2.0% | 1.4% |
| 10 | Federación de Rusia | | 43.296.000 | 27.293.500 | 26.524.540 | 1.9% | -7.4% |
| 11 | Colombia | 24.383.504 | 25.551.400 | 24.510.400 | 25.000.000 | 1.6% | -0.02% |
| 17 | Venezuela | 13.272.100 | 14.737.200 | 14.393.248 | 15.300.000 | 1.1% | 0.9% |
| 20 | Canadá | 11.220.400 | 12.708.700 | 13.606.200 | 13.371.500 | 1.0% | 1.6% |
| 21 | Uruguay | 8.692.000 | 10.450.000 | 10.595.000 | 12.337.000 | 0.9% | 1.7% |
| 28 | Nueva Zelandia | 8.033.976 | 9.272.325 | 9.281.000 | 9.614.000 | 0.7% | 1.3% |
| 29 | Paraguay | 8.253.900 | 9.788.400 | 9.889.260 | 9.400.000 | 0.7% | 1.6% |
| 35 | Bolivia | 5.543.385 | 5.999.895 | 6.456.645 | 6.576.500 | 0.5% | 1.5% |
| 42 | Ecuador | 4.359.393 | 4.995.000 | 5.573.554 | 5.790.000 | 0.4% | 1.8% |
| 46 | Perú | 4.102.300 | 4.512.832 | 4.961.949 | 5.000.000 | 0.4% | 2.1% |
| 57 | Chile | 3.336.200 | 3.814.242 | 3.876.000 | 3.300.000 | 0.2% | 0.7% |
| | Mundo | 1.297.406.220 | 1.331.977.470 | 1.354.620.220 | 1.368.054.950 | 100% | 0.4% |
| | CAN | 51.660.682 | 55.796.327 | 55.895.796 | 57.666.500 | 4.2% | 0.7% |
| | MERCOSUR | 216.893.220 | 234.114.936 | 245.724.380 | 249.106.000 | 16.2% | 0.7% |
| | NAFTA | 139.090.704 | 145.684.700 | 141.506.100 | 140.277.500 | 10.3% | 0.1% |

Fuente: FAO. Cálculos Observatorios Agrocadenas.

*Datos provisionales para el 2003

“En un país con dificultades económicas sin precedentes, con consecuencias por la fiebre aperturista de los años noventa, pero sobre todo con una situación de violencia que en especial, ha sufrido el campo colombiano durante décadas, el desarrollo de la ganadería colombiana, ha sabido mantener un papel sólido dentro del sector pecuario, ha sorteado con coraje los embates de la violencia, se ha resistido a doblarse al pesimismo que acompañ

a a las crisis económicas y a servido de tabla de salvación a las regiones agrícolas que sucumbieron ante la apertura”²⁶

Haciendo referencia a Santander la actividad pecuaria se ubica en segundo orden de importancia después de la industria, la cual presenta una larga trayectoria de desarrollo, desde tiempos de la colonia.

“Dentro del contexto nacional, Santander ocupa un importante lugar en cuanto al hato ganadero se refiere, (cuenta con el hato ganadero más grande del nor-oriente colombiano con más de 1.200.000 cabezas de ganado vacuno), siendo también muy importante en ganadería caprina y en avicultura”²⁷

Santander al igual que el resto del país se vio afectado en el sector agropecuario, debido al incremento de la inseguridad en los campos, a la crisis de la economía a nivel nacional y a la crisis de países vecinos como Venezuela, la cual bloqueó las exportaciones debido a su difícil situación política, social y económica de esa época.

Siendo Indagro una de las empresas de sal mineralizadas más reconocida en el sector ganadero por su calidad y trayectoria en el mercado; se vio afectada en su producción y ventas, por la situación socioeconómica que vivía Colombia en esa época, repercutiendo en crisis económica, interés de buscar soluciones en la conformación de una nueva empresa, ambiente laboral

²⁶ HIGUERA ESCALANTE, Carlos. El Desarrollo Ganadero y la Organización Gremial. La Ganadería Bovina del Siglo XXI. p.2

²⁷ CAMARA DE COMERCIO DE BUCARAMANGA. Principales Aspectos Económicos. Santander Competitivo. p.12

tenso, ausencia de las directivas, tecnología atrasada de la maquinaria utilizada en la elaboración de los productos, deficientes condiciones físicas de la planta de producción, frecuentes enfermedades de los empleados, entre otros.

2.2 SALUD OCUPACIONAL

La Organización Mundial de la Salud (OMS), define la Salud Ocupacional como una actividad multidisciplinaria (física, mental, social y espiritual) que promueve y protege la salud de los trabajadores. Esta disciplina busca controlar los accidentes y las enfermedades mediante la reducción de las condiciones de riesgo. Para los empleadores o patronos, la salud ocupacional es un apoyo para el desarrollo del trabajador y al mantenimiento de su capacidad de trabajo.

En los programas de Salud Ocupacional, los trabajadores deben colaborar activamente en el desarrollo de las actividades del programa de la empresa y participar en ejecución, vigilancia y control de los programas, por medio de sus representantes en los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad industrial del establecimiento del trabajo respectivo²⁸. Se desarrollan en cuatro áreas o subprogramas, y deben realizarse de manera coordinada: (Decreto 614 de 1984)

²⁸ COLOMBIA MINISTERIO DE GOBIERNO .Decreto 1295. En: Diario Oficial N. 41405, junio 1994. Disponible en: www.dafp.gov.co

- **Higiene Industrial:** Es el conjunto de actividades destinadas a la identificación, evaluación y control de los factores de riesgo del ambiente de trabajo que puedan alterar la salud de los trabajadores, generando enfermedades profesionales. Su campo cubre los ambientes laborales mediante el panorama de factores de riesgos tanto cualitativos como cuantitativos, así como el estudio de la toxicología industrial.
- **Seguridad Industrial:** consiste en un conjunto de técnicas y procedimientos que tiene por objeto evitar y, en su caso, eliminar o minimizar los riesgos que pueden conducir a la materialización de accidentes con ocasión del trabajo, (lesiones, incluidos los efectos agudos producidos por agentes o productos potencialmente peligrosos).
- **Medicina Preventiva y del Trabajo:** Es el conjunto de actividades de las ciencias de la salud dirigidas hacia la promoción de la calidad de vida de los trabajadores a través del mantenimiento y mejoramiento de las condiciones de salud. Estudio la relación Salud-Trabajo, iniciando con el examen de pre-empleo, pasando por los exámenes de control periódico, investigaciones de la interacción salud con los ambientes de trabajo, materias primas, factores de riesgo psicosocial y en ocasiones actividades de medicina preventiva como control de Hipertensión, vacunación contra el Tétano y prevención cáncer ginecológico.

Niveles de participación: Un programa de salud ocupacional debe ser compartido por todos, y es indispensable que todas las partes, empleados y gerencia realicen su mejor esfuerzo en este propósito. Por esto se plantean los siguientes niveles de participación:

A los empleadores les corresponde:

- ❖ Procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores
- ❖ Facilitar capacitación en salud ocupacional
- ❖ Ejecutar el programa de salud ocupacional
- ❖ Responder de las medidas especiales de prevención requerida (riesgos específicos)

A los trabajadores les corresponde:

- ❖ Procurar el cuidado integral de su salud
- ❖ Cumplir las normas, instrucciones y reglamento de los programas de salud ocupacional
- ❖ Participar en la prevención de riesgos a través de los comités de salud ocupacional.²⁹

Existen grupos de apoyo para los programas de Salud Ocupacional y uno de ellos son las Brigadas de Emergencia, conformada por un grupo de personas preparadas para prevenir y afrontar adecuadamente las situaciones de emergencia que puedan presentarse en la empresa.

²⁹ ARENAS MONSALVE. La Legislación de Salud Ocupacional en Colombia. Disponible en: www.opas.org.br.

El propósito de las Brigadas de Emergencia es promover un cambio de actitud orientado a crear una cultura preventiva, fundamentada en la necesidad de controlar y manejar en forma organizada las condiciones laborales causantes de desastres, con el fin de disminuir la siniestralidad y proteger la salud de los trabajadores y los bienes materiales de la empresa³⁰.

Otro grupo de apoyo es el Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASO), decretado en la Resolución 2013 de 1986, cuya función es la participación, ejecución y apoyo en todo lo concerniente al Programa de Salud Ocupacional de la empresa. De la mano con el Coordinador de Salud Ocupacional y la Brigada de Emergencia, los miembros del COPASO son los encargados de llevar a cabo todas las actividades programadas en fin del desarrollo del Programa de Salud Ocupacional.

El COPASO se conforma dependiendo del número de trabajadores de la empresa y sus funciones son:

- Actuar como veedor del cumplimiento de los programas de salud ocupacional de la empresa
- Participar en las actividades de promoción, divulgación y capacitación sobre medicina, higiene y seguridad para lograr la participación de todo el personal en los programas de salud ocupacional.

³⁰ QUIJANO PONCE. Andrés. Marco de Referencia de la Salud Ocupacional del las Empresas de Colombia. Disponible en: www.gestiopolis.com.

- Colaborar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y proponer medidas correctivas.
- Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, maquinas y operaciones e informar al empleador sobre la existencia de factores de riesgo.
- Elaborar un plan de trabajo concreto orientado a apoyar el control de los factores de riesgo más prioritarios. No debe ser un instrumento de quejas y reclamos de temas distintos a la salud y la seguridad laboral.³¹

En Colombia la aplicación de la salud ocupacional y el control de los riesgos está reglamentados básicamente por la resolución 2400 de 1979 mediante la cual se determina la clasificación de las actividades económicas según la clase de riesgo; la resolución 2013 de 1986 que establece la conformación de comités paritarios de salud ocupacional y la ley 100 de 1993, la cual reglamente el Sistema General de Seguridad Social Integral, en el cual se incluyen los riesgos profesionales y otras leyes como el decreto ley 1295 de 1994, por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos profesionales.

A continuación se describen los principales Decretos y Resoluciones que reglamentan la Salud Ocupacional en Colombia:

³¹ _____.El COPASO como espacio de participación. Disponible en:
www.suratep.com

| LEY - AÑO | CONTENIDO |
|---|--|
| Ley 9a. De 1979 | Es la Ley marco de la Salud Ocupacional en Colombia. Norma para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones |
| La Resolución 2400 de 1979 de Min. De Trabajo | Conocida como el "Estatuto General de Seguridad", trata de disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo |
| Decreto 614 de 1984 de Min. De Trabajo Y MIN. De SALUD | Crea las bases para la organización y administración de la Salud Ocupacional en el país |
| La Resolución 2013 de 1986 de Min. De Trabajo. | Establece la creación y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en las empresas |
| La Resolución 1016 de 1989 de Min.de Trabajo. | Establece el funcionamiento de los Programas de Salud Ocupacional en las empresas |
| Ley 100 de 1993 de Min. De Trabajo. | Se crea el régimen de seguridad social integral |
| Decreto 1281 de 1994 de Min. De Trabajo. | Reglamenta las actividades de alto riesgo |
| Decreto 1295 de 1994 de Min. De Trabajo y MINHACIENDA | <ul style="list-style-type: none"> • Dicta normas para la autorización de las Sociedades sin ánimo de lucro que pueden asumir los riesgos de enfermedad profesional y accidente de trabajo • Determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales • Establece la afiliación de los funcionarios a una entidad Aseguradora en Riesgos Profesionales (A.R.P) |
| Decreto 1346 de 1994 de Min. De Trabajo. | Por el cual se reglamenta la integración, la financiación y el funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez |
| Decreto 1542 de 1994 de Min. De Trabajo. | Reglamenta la integración y funcionamiento del Comité Nacional de Salud Ocupacional |
| Decreto 1771 de 1994 de Min. De Trabajo. | Reglamenta los reembolsos por Accidentes de trabajo y Enfermedad Profesional |
| Decreto 1772 de 1994 de Min. De Trabajo. | Por el cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales |
| Decreto 1831 de 1994 de Min. De Trabajo. | Expide la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales |
| Decreto 1832 de 1994 de Min. De Trabajo. | Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales |
| Decreto 1834 de 1994 de Min. De Trabajo. | Por el cual se reglamenta el funcionamiento del Consejo Nacional de Riesgos Profesionales |
| Decreto 1835 de 1994 de Min. De Trabajo. | Reglamenta actividades de Alto Riesgo de los Servidores Públicos |
| Decreto 2644 de 1994 | Tabla Única para la indemnización de la pérdida de capacidad |

| LEY - AÑO | CONTENIDO |
|---|---|
| de Min. De Trabajo. | laboral |
| Decreto 692 de 1995 de Min. De Trabajo. | Manual Único para la calificación de la Invalidez |
| Decreto 1436 de 1995 de Min. De Trabajo. | Tabla de Valores Combinados del Manual Único para la calificación de la Invalidez |
| Decreto 2100 de 1995 de Min. De Trabajo. | Clasificación de las actividades económicas |
| Resolución 4059 de 1995 | Reportes de accidentes de trabajo y enfermedad profesional |
| Circular 002 de 1996 de Min. De Trabajo. | Obligatoriedad de inscripción de empresas de alto riesgo cuya actividad sea nivel 4 o 5 |

Fuente: Geovanny Zúñiga Castañeda. Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia.

Aunque la legislación colombiana es clara al respecto, la mayoría de las empresas no dan la importancia necesaria al tema de la salud ocupacional, sólo cumple con los requerimientos legales, bajo amenaza explícita en la ley respecto a multas por el incumplimiento de la norma; no incluyen en su política general, una trascendencia hacia el desarrollo de la persona, con el fin de mejorar los ambientes de trabajo de modo que se evite el malestar en sus empleados, como parte de la responsabilidad social interna que deben los empleadores tener con sus trabajadores.

3. CARACTERIZACION DE LA ORGANIZACIÓN

3.1. RESEÑA HISTORICA

Indagro se inicia en el año 1964 y se constituye como sociedad de responsabilidad limitada. La razón principal de la empresa al fundarse consistió en la fabricación de sal mineralizada para la alimentación del ganado vacuno. La sal tomó el nombre de Ganasal. Inicialmente se empezó a vender en los Santanderes y el Cesar, posteriormente en Boyacá, Bogotá y los Llanos orientales y más tarde en el Valle del Cauca y parte de la costa norte.

En el curso de los primeros 10 años de la empresa, la sal mineralizada se empezó a fabricar con diferentes formulaciones y referencias: Ganasal corriente, Ganasal 7, Ganasal 8, Ganasal 10 y Superganasal. Estas distintas formulaciones corresponden a las necesidades del ganado con respecto a su etapa productiva que puede ser de cría, levante, lechería, engorde ó exposición. También corresponden a las diferentes regiones del país según las necesidades de calcio, fósforo y otros minerales, debido a que existen zonas donde la carencia de los minerales son más notables que en otras.

Desde un comienzo la empresa produjo parte de la materia prima para la mezcla de la sal mineralizada, esa materia prima estaba constituida por la harina de huesos que se adquirían en las plazas de mercado, se trataban al vapor antes de molerlos y posteriormente se sometían a calcinación en

hornos especiales. Más tarde la harina de huesos, que era fuente de fósforo se fue reemplazando por un material importado, el fosfato bicálcico.

En los primeros años de la década del setenta, Indagro produjo otras harinas provenientes de subproductos de mataderos: cachos, pezuñas y cerdas de marrano. También se procesaba hiel de los animales y se aprovechaban los cálculos biliares, éstos últimos se exportaban a Alemania como materia prima para productos farmacéuticos. Pero la producción de estas harinas y la venta de la hiel y los cálculos se suspendió porque la comercialización se volvió irregular.

Indagro, se inicio en 1964 con un gerente, una secretaria, un mensajero y tres operarios, en la actualidad cuenta con 20 personas en el área administrativa y 17 en el área de producción. La empresa está ubicada en el kilómetro uno vía Chimita.

3.2. RUMBO EMPRESARIAL

MISIÓN: “Somos una empresa con un equipo humano comprometido y orientado a la búsqueda de la excelencia, mediante la satisfacción integral del cliente, en el sector pecuario e industrial del país, a través de la fabricación y suministro oportuno y confiable de las sales mineralizadas, suplementos y premezclas minerales, apoyada en la experiencia, la investigación y el mejoramiento permanente de la productividad, el servicio y la competitividad”.

VISIÓN: “Indagro, será la firma más confiable, sinónimo de crecimiento e identidad, entre los fabricantes de suplementos minerales por su constante investigación, alta tecnología y búsqueda permanente de la excelencia en sus productos y en el servicio al cliente, todo mediante el esmerado trabajo de su equipo”.

VALORES: “La empresa identifica valores importantes en sus empleados tales como: honestidad, lealtad, confianza, responsabilidad, eficiencia, sencillez, compromiso, sentido de pertenencia, puntualidad y colaboración entre otros”.

El organigrama en Indagro no se encontraba constituido físicamente, la estructura administrativa de la empresa se divide en el trabajo vertical donde la línea de autoridad está regida por el gerente y subgerente, bajo el mando de la junta de socios; en el área operativa se encuentra el jefe de producción quien tiene a su cargo a los 17 operarios encargados del procesamiento de la producción, el jefe de ventas quien dirige el departamento de ventas y en el departamento de recursos humanos se encuentra ubicada la practicante de trabajo social con el cargo de jefe de recursos humanos, quien es la encargada de optimizar los procesos de conservación y desarrollo del talento humano de la empresa.

Al encontrarse establecido en la organización el departamento de recursos humanos, el trabajador social tiene como una de sus funciones, teniendo en cuenta los objetivos de la empresa, el fortalecimiento del departamento, promoviendo y apoyando iniciativas e intereses del empleado hacia el

desarrollo de actitudes, aptitudes y habilidades necesarias para su progreso integral dentro y fuera de la empresa.

La intervención de Trabajo Social trasciende lo operativo y llega a niveles de propuesta de planes de mejoramiento y asesoramiento de la dirección para la toma de decisiones, obteniendo un gran número de factores para acertar en su intervención, contrarrestando los negativos y reconociendo los positivos como caminos a seguir en la consecución de objetivos.

El objetivo del departamento de recursos humanos es el de coordinar, planear, organizar y dirigir procesos y actividades necesarias para crear condiciones laborales óptimas donde los trabajadores desarrollen su potencial con el fin de contribuir al logro de los objetivos de la empresa.

En relación con los roles y desempeños de la practicante como jefe del departamento de recursos humanos, fueron: la motivación personal con el apoyo de las CCF para el autocuidado y desarrollo familiar, del empleado y su familia; el satisfacer las necesidades de los trabajadores y tratar de mejorar sus problemas con respecto a seguridad laboral y el bienestar personal; cuenta la disciplina donde se desarrollan y mantienen reglamentos de trabajo efectivos para crear y promover relaciones de trabajo armónicas con el personal. Tratando de mantener un clima apropiado de respeto mejorando las relaciones entre los empleados procurando una mayor integración; con respecto a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se desarrollan y mantienen instalaciones físicas libres de riesgos.

3.3. DISTRIBUCION DE LA POBLACION

La descripción demográfica de la población que se detalla a continuación fue producto de la recolección de información mediante encuestas, visitas familiares e información estadística existente en la empresa. Lo anterior se encuentra sustentado en los gráficos estadísticos expuestos en el anexo C. Para la descripción de la población trabajadora se realizará por áreas de trabajo.

A partir de esto se determina que la población trabajadora en Indagro cuenta con 37 empleados de los cuales 20 están en el área administrativa representando el 54% de los trabajadores, donde el número de hombres y mujeres es igual (10) y están representados en un 50% por cada género, las mujeres encargadas de las funciones de oficina y los hombres de labores como mensajería, técnico, comercialización y otros hacen parte de la dirección de la empresa. En el área de producción se encuentran 17 empleados que constituyen el 46% restante, siendo en un 100% hombres, ya que sus actividades son arduas, de esfuerzo físico, de largas jornadas de pie y las condiciones ambientales del área son poco favorables por el calor y el polvo.

En la distribución de la población trabajadora por rangos de edad se halló que en el área administrativa el 44% abarca edades jóvenes en rangos que van desde los 20 hasta los 40 años, de los 41 a 45 años están representados en un 35%, de 45 y más años en un 21% de los empleados; del mismo modo, esta población en un 15% tiene primaria completa ubicados en oficios

varios y conductores de gerencia; el 35% ha culminado el bachillerato y se encuentran realizando sus estudios superiores en este rango están los vendedores, mensajeros, auxiliares y recepcionista y el 15% de los empleados son profesionales o técnicos en áreas administrativas, finanzas, mercadeo, veterinarios, sistemas, contabilidad e ingeniería industrial.

En el área de producción el rango por edad abarca edades entre los 26 y 45 años en un 42%, de los 46,66 y más años un promedio del 58% de los empleados, siendo relativamente mayores para la labor que realizan. Con respecto a la escolaridad en esta área se halló que el 29% terminaron la primaria, el 41% completaron su bachillerato, no culminaron su nivel de estudios (bachillerato o primaria) el 18% y no realizaron ningún nivel escolar el 12% representado en 2 empleados. Esta población de trabajadores algunos no cuentan con tiempo para realizar sus estudios y como la mayoría son adultos mayores no se interesan por su educación, y los más jóvenes que les gustaría culminar sus estudios no pueden realizarlo, porque son los únicos contribuyentes económicamente en sus hogares.

En el área administrativa se encuentran 20 de los empleados de la empresa que representan el 54% de la población trabajadora y en el área de producción se encuentran 17 empleados que constituyen el 46% restante. La diferencia entre el número de empleados es mínima, ya que para satisfacer la demanda del mercado, se requiere que el personal que cubre dichas áreas sea similar con el fin de poder llevar a cabo todos los procesos de la empresa.

En Indagro la distribución de la población por estado civil se encuentra muy marcada de un área a otra, en la administrativa sólo se encuentran dos opciones, los casados representados por 14 personas (70%) y los solteros

por los 6 restantes (30%). Se encuentra una particularidad en esta área con respecto a la tenencia de vivienda ya que solo 8 de los trabajadores poseen vivienda propia representada en un 40% y los 12 restantes viven en arriendo representados en un 60%. Al contrario de los empleados de producción, 15 tienen casa propia (88%) y sólo 2 de ellos viven en arriendo (12%); con respecto al estado civil de esta población hay una gran variedad, separados una sola persona (6%), unión marital de hecho con 3(18%), una es soltera(6%) y los 12 restantes son casados(70%).

3.4. DINAMICA DE LA POBLACION TRABAJADORA

En Indagro se pueden identificar claramente dos grupos de trabajo, uno está conformado por los empleados del área administrativa y el otro por los empleados del área de producción. Esta situación se hace evidente porque los grupos están en diferentes áreas física, tiene niveles culturales distintos y sus características socioeconómicas son muy particulares.

El grupo administrativo es cerrado, pues difícilmente se acepta un nuevo miembro y si logra entrar no se le facilita su adaptación, valoran la antigüedad en la empresa, se conocen muy bien y no admiten con facilidad a otra persona. Este grupo es heterogéneo debido a las características que presentan, igualdad de hombres y mujeres, de un nivel socioeconómico medio, una gran variedad en su nivel educativo desde primaria hasta estudios superiores, donde el 50% de este grupo está en condiciones de ejercer cargos administrativos o de dirección debido a su preparación académica, sin embargo durante muchos años este no fue un requisito

importante para Indagro durante su proceso de selección y por el contrario se le dio oportunidad a varias personas recomendadas por los mismos empleados de aprender y adquirir experiencia mediante su trabajo en la empresa.

Además es formal porque sus integrantes tienen normas que determinan las relaciones entre sus miembros, su comunicación también se caracteriza por la formalidad y la autoridad emana de la dirección (Gerencia). Este grupo presenta continuos roces y problemas debido al temperamento y carácter de algunos miembros que ocupan cargos de importancia, que generan tensiones y dificultades en el interior del mismo y de la empresa.

Así mismo se puede afirmar que es secundario, entendiendo como tal un grupo en donde “los contactos sociales son impersonales, segmentarios y utilitarios. Las personas no se interesan por las demás, sino como funcionarios desempeñando un rol. Sus cualidades personales carecen de importancia. Lo fundamental es lo que hacen pero únicamente aquella parte de su personalidad total implicada en el desempeño de un rol”.³²

Del grupo operativo o de producción, se puede decir que es abierto, por su flexibilidad al aceptar con facilidad a un nuevo miembro, su comunicación es espontánea y sencilla, sus relaciones son buenas y se apoyan bastante tanto en lo personal como en lo laboral. Es homogéneo debido a que todos son hombres, de un nivel socioeconómico y de escolaridad bajo, gran parte de empleados de esta área son adultos mayores, su trabajo se caracteriza

³² Sociología. Ediciones del Castillo SA Madrid 1968. p. 30

por requerir de mucho esfuerzo físico y la mayoría de ellos lleva varios años laborando en la empresa.

Es informal debido al tipo de comunicación que tienen, a la confianza que existe entre ellos y al poco contacto que tienen con la gerencia. Quien los supervisa es el jefe de producción, quien no exige formalidad en sus relaciones en el interior del grupo. También se puede decir que es primario, encontrándose que en este grupo se manifiesta una estrecha interacción, tanto espacial dentro de la empresa donde mantienen un contacto constante, como por las relaciones de amistad y los sentimientos de unión y aceptación que se expresan, reflejándose un trato cálido y cordial, favoreciendo el ambiente del grupo y la mejora de sus actividades. “En el grupo primario los miembros se interesan los unos por los otros como personas, se confían entre si sus esperanzas y sus temores, comparten experiencias y satisfacen la necesidad de compañía”.³³

La población trabajadora de Indagro es avanzada en edad y algunos llevan más de 35 años laborando en la empresa, permitiéndoles adquirir conocimientos y experiencia en relación con su trabajo, generándose una estabilidad laboral; sin embargo la entropía como característica importante de la visión sistémica juega un papel importante en este caso, pues la edad también puede influir en el bajo rendimiento y productividad de los empleados debido al desgaste físico por envejecimiento, cansancio o agotamiento, además del trabajo pesado y de las condiciones inadecuadas

³³ TORRES SANCHEZ, Carlos Eduardo. Revista UIS-Humanidades No.2. Bucaramanga 1998. p. 85

en el área de producción (altas temperaturas, ruido, polvo, etc.), factores que pueden a su vez afectar económicamente a la empresa.

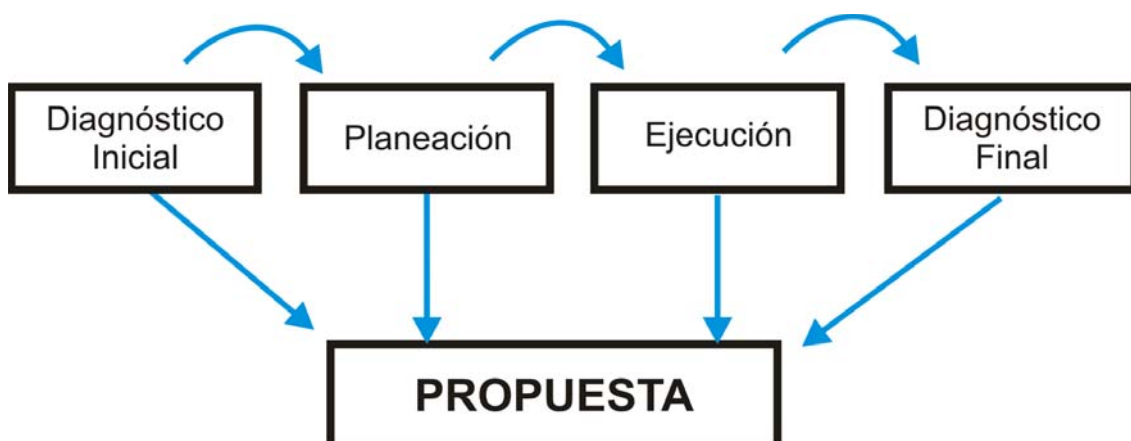
Como se puede observar, en ambas áreas sobresale el porcentaje de empleados que han conformado su núcleo familiar sea en unión libre o casados, indicando que para ellos la familia tiene un valor especial, además de adquirir un mayor compromiso con su trabajo, sin embargo para el personal de producción una de sus mayores preocupaciones es el salario, pues perciben que con este no satisfacen las expectativas propias de su responsabilidad familiar.

4. CARACTERIZACION DE LA EXPERIENCIA

La intervención de la práctica del área organizacional realizada en Indagro, permitió adquirir una serie de conocimientos y experiencias que contribuyeron al enriquecimiento personal y profesional de la estudiante, además de constituirse esta última en un recurso humano muy importante para el mejoramiento de los procesos de personal en la empresa y por supuesto en un apoyo para los empleados de la misma.

El trabajo realizado coincide de alguna manera con las etapas del proceso administrativo:

Figura 4. Proceso de intervención profesional



Fuente: La Autora

4.1 DIAGNOSTICO INICIAL

Durante el proceso inicial de la práctica se realizó el diagnóstico utilizando técnicas como la observación, la entrevista y revisión de documentación.

El departamento de recursos humanos posee instalaciones acordes para la realización del trabajo, a pesar del entorno físico poco favorables del área de producción y donde también estaba ubicada la oficina de Trabajo Social. El problema radicaba especialmente en la falta de ventilación y por lo tanto en el intenso calor que se sentía en esa área.

El proceso de provisión de personal, se selecciona y vincula al empleado idóneo para cada uno de los cargos partiendo del análisis de puestos de trabajo y un perfil ocupacional del aspirante, no se lleva a cabo en la empresa como proceso estructurado. El personal es vinculado generalmente por recomendaciones de otros empleados o de personas conocidas, el perfil establecido es muy limitado y se reduce a especificaciones como: mayoría de edad y experiencia en trabajos pesados como construcción entre otros.

El proceso de inducción es de igual forma muy limitado donde el nuevo empleado llega a ejercer su cargo y la inducción se reduce a una somera explicación a cerca de las labores a desarrollar en su puesto de trabajo, al horario y salario a devengar. La ausencia de este proceso impide que un nuevo trabajador conozca las políticas de la empresa, sus objetivos, reglas y beneficios de la relación laboral.

El proceso de conservación y desarrollo se centra en la Salud Ocupacional, la motivación y todo aquello que permite a las personas sentirse conforme durante el desarrollo de su trabajo. En este tema la empresa ha cumplido estrictamente lo que le exige la ley, se encuentra afiliada al Sistema General de Seguridad Social (ley 100 de 1993), que comprende: afiliaciones a la salud (EPS), Riesgos Profesionales (ARP) y Pensiones (AFP), algunos de estas entidades brindan apoyo, capacitación y asesoría en lo concerniente a las pensiones, porque la mayoría de los empleados de Indagro en el área operativa son de edad jubilaría. La empresa se encuentra afiliada a una caja de compensación familiar, que presta servicios de recreación, capacitación y subsidio familiar.

Aunque la empresa cumple con las especificaciones legales, es importante mencionar que existen riesgos ocupacionales que pueden ocasionar lesiones o incomodidades en los trabajadores, especialmente lo relacionado con el ruido; el calor; el polvo; la iluminación y las vibraciones producidas por la maquinaria que presenta una tecnología atrasada. Para controlar y mejorar todos estos riesgos se crea el Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASO), liderando procesos de mejora y fortalecimiento de la salud ocupacional al interior de la organización; basado en lo reglamentado por el decreto 1295 de 1994.

El COPASO conformado en Indagro no tiene mayor trayectoria porque no se busca mejoramiento ante las directivas para la solución de los riesgos o enfermedades más influenciables para los trabajadores como la iluminación y ventilación de la empresa, el comité solo se limita a la asesoría que la ARP ofrece.

En la empresa existe un Rumbo Corporativo, pero es necesario una renovación y mejoramiento, porque presenta algunas falencias con respecto a los intereses y funciones de la empresa.

La Trabajadora Social siempre ha sido una intermediaria muy importante en la empresa entre el área operativa y administrativa, ha buscado la integración de sus objetivos con el fin de que ambas partes salgan beneficiadas y a pesar de que todos los empleados son muy importantes, los de producción requieren mayor atención en cuanto a sus condiciones laborales, presentan una mayor problemática a nivel personal, social, económica y familiar.

Luego de revisar y analizar, de hacer un reconocimiento de la empresa y de lograr una ubicación dentro de la misma, se realizó un diagnóstico que permitió identificar las debilidades, fortalezas, oportunidades y amenazas que se presentan con relación a la empresa y que se establecen en la siguiente matriz DOFA:

4.2. MATRIZ DOFA

| FORTALEZAS | DEBILIDADES |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ➤ Los 40 años de antigüedad de la empresa y su posicionamiento a nivel nacional en el sector pecuario. ➤ Calidad de los productos que vende la empresa (sales mineralizadas) ➤ Colaboración de los empleados de producción y participación de los mismos en las actividades programadas. ➤ Autonomía de la practicante en la realización de los procesos relacionados con el área laboral ➤ Existencia de Rumbo Corporativo ➤ Estudiante en práctica de Trabajo Social | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Inadecuado proceso de selección de personal ➤ Falta de un manual de funciones ➤ No se encuentra por escrito el manual de perfiles para los respectivos cargos. ➤ El COPASO no cumple con sus funciones ➤ No existe un cronograma de actividades de Salud Ocupacional. ➤ Ambiente laboral tenso ➤ Desmotivación de los empleados ➤ Bajo nivel de escolaridad de los empleados de producción ➤ Dificultades económicas de la empresa ➤ Desorganización al interior de la empresa ➤ Poca higiene en área de producción ➤ Frecuencia de enfermedades profesionales |
| OPORTUNIDADES | AMENAZAS |
| <ul style="list-style-type: none"> ➤ El buen servicio brindado por entidades como: ARP, Caja de compensación familiar, SENA, entre otras. ➤ Reconocimiento de la empresa en la comunidad ganadera. ➤ Tendencia de las empresas a invertir en el capital humano ➤ Disponibilidad de los empleados para participar ante capacitaciones de la empresa. ➤ Existencia del Departamento de Recursos Humanos | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Violencia generada por guerrilla, paramilitares y delincuencia común ➤ El secuestro de ganaderos ➤ La crisis económica, social y política a nivel nacional e internacional ➤ Descuido del sector agropecuario por parte del gobierno. ➤ El clima (lluvias frecuentes que favorecen los pastos y desfavorecen la sal mineralizada que produce la empresa) ➤ Competencia de otras empresas. |

CRUCE DE VARIABLES

| DO | DA | FA |
|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ➤ El departamento de Recursos Humanos diseñará procesos idóneos para la provisión del talento humano. ➤ Apoyo de la gerencia al Departamento de Recursos Humanos en el mejoramiento personal de los empleados | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Con el apoyo de la ARP el Departamento de Recursos Humanos coordinará acciones para establecer una propuesta dirigida al mantenimiento, conservación y desarrollo de los trabajadores. | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Trabajo social lidera procesos de evaluación que permitan medir el grado de responsabilidad social de la empresa con los trabajadores y la comunidad en general. |

4.3. DESCRIPCION DEL PROCESO DE INTERVENCION

Finalizado el diagnóstico que permitió analizar cada aspecto que favorece y desfavorece a la empresa y la práctica como tal, se realiza la planeación con base en el trabajo efectuado anteriormente y las necesidades más apremiantes de la empresa.

4.4. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

| OBJETIVO 1: DISEÑAR Y APLICAR UN PROCESO IDONEO PARA LA PROVISIÓN DEL TALENTO HUMANO EN INDAGRO LTDA | | |
|---|---|--|
| ESTRATEGIA 1: DISEÑO Y DESCRIPCIÓN DEL PERFIL OCUPACIONAL Y HUMANO DE LOS CARGOS | | |
| ACCIÓN ESTRATÉGICA | METAS | INDICADORES |
| ☺ Diseñar un instrumento para establecer el perfil ocupacional y humano | ☺ Para la primera semana de julio se diseñará al 100% el instrumento del perfil ocupacional y humano | ☺ Se tendrá el instrumento del perfil ocupacional y humano para su aplicación |
| ☺ Aplicar el cuestionario del perfil ocupacional y humano en todas las áreas | ☺ La aplicación del cuestionario se hará al 100% en la segunda semana de julio | ☺ Finalizado la formulación del cuestionario se procederá a informar a la gerencia |
| ☺ Analizar y concertar con la gerencia la información del perfil humano y ocupacional de la empresa | ☺ Para la tercera semana de julio se analizará y concertará al 100% con la gerencia la información | ☺ La aceptación por parte de la gerencia de la información recolectada |
| ☺ Formular por medio de una cartilla el perfil humano y ocupacional de cada uno de los cargos de la empresa | ☺ Se tendrá formulado y distribuido para la cuarta semana de julio el perfil humano y ocupacional de los cargos a todo el personal. | ☺ Total de empleados de la empresa / # de cartillas elaboradas para cada empleado * 100 Resultado = 0 |

| ESTRATEGIA 2: REDISEÑAR EL PROGRAMA DE INDUCCION Y REINDUCCION | | |
|--|---|---|
| ACCIONES ESTRATEGICAS | METAS | INDICADOR |
| ☺ Reestructurar la definición del rumbo corporativo | ☺ Para la primera semana de agosto se socializará con los directivos y el director de práctica la definición del componente corporativo | ☺ Se tendrá un nuevo rumbo corporativo la misión, visión, objetivos y políticas al 100% |
| ☺ Socialización del Rumbo corporativo en todas las áreas | ☺ Para la segunda semana de agosto se dará conocimiento al personal sobre el rumbo corporativo | ☺ # de empleados citados / # de empleados asistentes * 100 Resultado = 0% |
| ☺ Analizar el reglamento interno de trabajo y realizar las modificaciones necesarias | ☺ La tercera semana de agosto se definirá al 100% el reglamento interno | ☺ Presentación a la gerencia de el reglamento interno ya modificado para su firma y aprobación |
| ☺ Formulación, elaboración y aplicación del manual de inducción | ☺ Para la cuarta semana de agosto se aplicara al personal nuevo y antiguo de la empresa el manual de inducción | ☺ # de personas convocadas para la inducción y reinducción / # de respuestas de las personas ante el llamado a la inducción y reinducción * 100 Resultado = 100% |

| OBJETIVO 1: DISEÑAR Y APLICAR UN PROCESO IDONEO PARA LA PROVISION DEL TALENTO HUMANO DE INDAGRO LTDA | | |
|---|--|---|
| ESTRATEGIA 3: DISEÑO E IMPLEMENTACION DEL PROCESO DE SELECCIÓN | | |
| ACCIONES ESTRATEGICAS | METAS | INDICADOR |
| ☺ Fijar las pautas del proceso de selección de | ☺ Para la agosto se tendrán fijadas al 100% las pautas del | ☺ La implementación del proceso de selección de personal se efectuar en |

| personal | proceso de selección | todo empleado nuevo que ingrese |
|---|---|---|
| ☺ Preparación y diseño del proceso de selección | ☺ En la cuarta semana de agosto se tendrá al 100% preparado el proceso de selección | ☺ El diseño y proceso de selección será una política de la empresa para el personal nuevo que se requiera en la empresa |

PROCESO DE EJECUCION

Provisión del Talento Humano: Este objetivo busca que el personal ingresado a la empresa sea el más acertado y cumpla con el perfil de la vacante a ocupar, esto con el fin de no llegar a pérdidas económicas y de tiempo, por no realizar un proceso idóneo. Para esto se diseñaron las siguientes estrategias:

Diseño y descripción de perfiles, se hacen necesarios para identificar y conocer cuáles son las especificaciones necesarias, que un aspirante debe tener, para ubicarse en determinado cargo dentro de una empresa. En Indagro no existe un manual donde se especifique o describa las funciones ni perfiles de los puestos de trabajo; por ello se elaboró en primera instancia un instrumento de recolección de información de cada cargo en el área administrativa y operativa, con su respectiva aplicación con la ayuda del jefe de producción para los empleados del área operativa y en el área administrativa con cada uno de los empleados de los diferentes cargos, lográndose en algunos la información completa, pero en otros no se pudo recolectar por sus ocupaciones y falta de tiempo.

Luego de recolectar toda la información se dio a conocer en la gerencia para que fuera analizada para su respectiva aprobación, de esto no hubo ninguna respuesta por su ausencia y falta de tiempo en la empresa.

Diseño del programa de inducción y reinducción, el cual incluye el rediseño del Rumbo corporativo, para esta acción estratégica se logró hacer algunas modificaciones, con la asesoría del profesor de práctica, a la misión, visión y valores que existían “volando” en la empresa, se quiso incluir para que fuera publicado y socializado a todo el personal, porque para los gerentes es claro hacia donde van y a donde quieren llegar, pero se tendría más sentido de pertenencia si el empleado conoce no solo físicamente a la empresa sino también su funcionamiento interno, se realizaron las modificaciones en la misión y visión pero no la gerencia no dio respuesta a su aprobación.

El análisis del reglamento interno, con la ayuda del Ministerio de Protección Social se revisó, estaba publicado pero se encontraba deteriorado y no muy legible para su lectura; llevándose a cabo su renovación para su posterior publicación en un sitio visible a todo el personal.

Diseño e implementación del proceso de selección, con miras a escoger entre los distintos candidatos aquel o aquellos que cumplan con el perfil del cargo. En Indagro la rotación del personal nuevo es nula, ya que todos los empleados llevan varios años laborando en la empresa. Sin embargo la selección de personal se realiza en el departamento de recursos humanos y tiene su aprobación y confirmación en la gerencia.

Cuando se genera una vacante se procede a recolectar hojas de vida para su análisis y priorizar según el perfil para el cargo él o los posibles candidatos a seleccionar; llamándolos a la entrevista de trabajo la cual es realizada en la oficina de recursos humanos. Consecutivamente se le entrega la información recolectada al gerente para su aprobación y vinculación del nuevo empleado.

En recursos humanos se elabora el contrato y su correspondiente afiliación a la EPS, ARP y caja de compensación familiar al nuevo empleado, y allí mismo se le hace inducción y conocimiento de la empresa. Según el cargo hay una persona encargada (jefe inmediato) de empapar al nuevo empleado en su labor.

Aunque para la gerencia es importante que las personas que ingresen a trabajar sean preferiblemente familiares, amigos o conocidos recomendados por los demás empleados. Esta medida crea más seguridad, debido a la situación social, económica y política que se presenta en el país.

| OBJETIVO 2: ESTABLECER UNA PROPUESTA DIRIGIDA AL MANTENIMIENTO, CONSERVACION Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO EN INDAGRO LTDA | | |
|---|--|--|
| ESTRATEGIA 1: PROGRAMACION, DIRECCION Y CONTROL DE LOS PROCESOS DE SALUD OCUPACIONAL | | |
| ACCIONES ESTRATEGICAS | METAS | INDICADOR |
| ☺ Coordinar los proceso de Salud Ocupacional con la ARP | ☺ Para la tercera semana de junio en reuniones conjuntas de trabajo social con | ☺ Se pondrán a funcionar todos los procesos de salud ocupacional en la empresa |

| | | |
|---|---|---|
| | ARP se tendrán todos los procesos de salud ocupacional | |
| ☺ Orientar la organización y buen funcionamiento del COPASO | ☺ Se espera establecer el funcionamiento del COPASO al 100% antes de la primera semana de julio | ☺ # de empleados convocados a vincularse al COPASO / # de empleados interesados en vincularse al COPASO * 100 Resultado=100% |
| ☺ Orientación a la empresa del diseño de políticas de Salud Ocupacional | ☺ Para la tercera semana de julio se habrá definido las políticas para su aplicación | ☺ Aprobación y cumplimiento al 100% de las políticas formuladas por parte de la empresa |

ESTRATEGIA 2: PROGRAMACION DIRECCION Y CONTROL DE LOS PROCESOS DE INTEGRACION FAMILIA-EMPRESA

| ACCIONES ESTRATEGICAS | METAS | INDICADORES DE LOGRO |
|---|--|---|
| ☺ Coordinar con la C.C.F. los programas de integración y capacitación que ofrece al empleado y su familia | ☺ Durante la primera semana de julio se conocerán los programas de integración y capacitación de la caja de compensación al 100% | ☺ Los programas de la caja de compensación se implementaran para el beneficio de los empleados durante el transcurso de la practica |
| ☺ Integración y motivación al personal para que vincule a su | ☺ Para segunda semana de julio se expondrá la importancia y | ☺ # de empleados convocados / # de empleados concientizados en el |

| | | |
|--|--|--|
| familia y participe activamente de los servicios ofrecidos por la C.C.F | ventaja de participar en las actividades que ofrece la caja de compensación | aprovechamiento de los servicios que ofrece la C.C.F * 100 Resultado= 100% |
| ☺ Realización de seminarios, talleres y charlas sobre relaciones humanas y trabajo en equipo | ☺ Durante el transcurso de la pasantía en la empresa se realizaron seminarios sobre relaciones humanas y trabajo en equipo | ☺ # de talleres, seminarios y charlas realizados durante la pasantía / # de asistentes constantes a los talleres, seminarios y charlas * 100 Resultado= 80% |

Mantenimiento, conservación y desarrollo del talento humano: Para el logro de este objetivo, un eje fundamental es la salud ocupacional y seguridad industrial, reglamentaria para todas las empresas.

Con la ayuda de la administradora de riesgos profesionales se realizó el diagnóstico de las condiciones de trabajo, posteriormente se realizó el panorama de riesgos.

Dentro del programa de salud ocupacional se desarrollaron unas actividades, como la medición del material particulado, la medición de ruido, hallando un alto grado de decibelios en el área de producción; en los factores ergonómicos, que por medio de la EPS se realizaron exámenes a cada trabajador hallándose desviación de columna, hernias discales entre otras; identificando las causas de estos factores de riesgo y controlándolos en la

fuelle (máquinas) realizándoles mantenimiento frecuentemente y la renovación de algunas; en el empleado dotándolo de elementos de protección personal según los niveles a los que se encuentran expuestos.

Se cumplió con los requisitos de ley: conformación del comité paritario de salud ocupacional, elaboración del reglamento de higiene y seguridad industrial, panorama de factores de riesgo, programa de salud ocupacional, falta la conformación de Brigadas de emergencia

Otra estrategia para el logro de este objetivo, es la creación y dirección de procesos de motivación y mejoramiento de las relaciones socio-laborales y el fomento del buen trato en las familias, por medio de talleres y actividades que permitan además la integración familia-empresa. Durante el transcurso de la práctica de trabajo social; todo el tiempo se coordinó con la C.C.F (COMFENALCO) en los distintos programas que ofrece, para socializar y motivar a los empleados de Indagro en su aprovechamiento personal y de sus familias.

Enfocados en el fomento de las buenas relaciones humanas y trabajo en equipo se realizaron dos seminarios y charlas informales, con la colaboración de la psicóloga de la ARP. donde se brindaron espacios de auto evaluación, herramientas para dirimir conflictos laborales, el buen trato a la otra persona, interés hacia la empresa, entre otras.

| OBJETIVOS 3: DISEÑAR UN PROCESO DE EVALUACION QUE PROPICIE EL MEJORAMIENTO PERSONAL DE LOS EMPLEADO DE INDAGRO LTDA | | |
|--|-----------------|---------------------|
| ESTRATEGIA 1: DISEÑAR LA PROPUESTA DE MEDICION DE CLIMA LABORAL | | |
| ACCIONES ESTRATEGICAS | METAS | INDICADOR |
| ☺ Preparación de la | ☺ En la tercera | ☺ La gerencia habrá |

| | | |
|--|---|---|
| propuesta a la gerencia para la aprobación de medición del clima laboral | semana de julio se presentará a la gerencia la propuesta | aprobado la propuesta de medición del clima laboral |
| ☺ Adaptación del instrumento a aplicar en la empresa | ☺ Se tendrá estructurado el formato en su totalidad para la cuarta semana de julio | ☺ Identificación al 100% del formato de aplicación por parte de la gerencia para finales de julio |
| ☺ Aplicación de la prueba | ☺ Se aplicará la prueba en la primera semana de agosto al personal operario de las empresas | ☺ # de trabajadores de la empresa / # de trabajadores a quienes se le aplicó la prueba de medición * 100 Respuesta= 0% |
| ☺ Presentación del diagnóstico a la gerencia del clima laboral | ☺ Se presentará en la semana de agosto a la gerencia el diagnóstico del clima laboral | ☺ Tabulación del total de la información recolectada. ☺ Presentación del diagnóstico a la gerencia para mediados de agosto |

| ESTRATEGIA 2: IMPLEMENTAR UNA POLITICA DE EVALUACION EN INDAGRO LTDA | | |
|--|--|--|
| ACCIONES ESTRATEGICAS | METAS | INDICADORES DE LOGRO |
| ☺ Implementar la política de realizar una evaluación de desempeño periódicamente al personal | ☺ Para la tercera semana de agosto se habrá realizado una sensibilización con los directivos que permita ver la importancia de la evaluación | ☺ Los directivos serán conscientes al 100% de la importancia de la evaluación y la importancia como política empresarial |
| ☺ Diseñar un formato que permita medir la evaluación de desempeño de | ☺ Para la tercera semana de agosto se habrá diseñado el formato de evaluación | ☺ Para mediados de agosto se tendrá elaborado el 100% del formato para su aplicación |

| | | |
|--|---|---|
| los empleados. | | |
| ☺ Análisis de resultados y formulación de la propuesta de mejoramiento | ☺ Para la cuarta semana de agosto se habrá analizado el 100% de la información. | ☺ Aprobada a finales de agosto el 100% de la propuesta de mejoramiento. |

Mejoramiento personal de los empleados: Este objetivo está compuesto de dos partes: la primera, el ambiente interno existente entre los miembros de la empresa y se halla estrechamente relacionado con el grado de motivación reinante; este resultado es proyectado por medio de la medición del clima organizacional.

La gerencia aprobó la propuesta de la medición del clima laboral y la identificación de formatos, para su aplicación a los empleados de la empresa. Este formato solo se logro recolectar de los empleados operarios ya que el área administrativa no tenía la disposición ni el tiempo para contestar un formulario extenso. Por lo tanto solo se trabajo con el área operativa. No se logro la totalidad del diagnostico por inconvenientes de tiempo para presentarlo en gerencia.

El material recolectado quedo en la oficinas, para que la siguiente practicante culminara el diagnostico. Sin embargo no es necesario de análisis o estudios extensivos para percibir la tensión en el ambiente de la empresa y en especial en la parte administrativa. En el área de producción el ambiente es más informal y los empleados tienen mayor disposición para realizar las diferentes actividades que se organicen. Aunque también se presentan ciertas inconformidades por diversos aspectos negativos (deficiencias en las instalaciones, bajos salarios, exclusiones de sus compañeros de trabajo, etc.), generando desmotivación.

Y la segunda estrategia es la implementación de una política de evaluación siendo un sistema de apreciación del desempeño del individuo en el cargo y de su potencial de desarrollo, permitiendo identificar las debilidades y falencias presentadas por los empleados para su posterior progreso. “La evaluación de desempeño no es un fin en sí mismo sino un instrumento o una herramienta para mejorar los resultados de los recursos humanos de la empresa”³⁴.

Este proceso es un sistema de apreciación del desempeño del individuo en el cargo y de su potencial de desarrollo. Es un medio a través del cual se pueden encontrar problemas de supervisión de personal, de integración del empleado a la empresa o al cargo que ejecuta, del no aprovechamiento de los empleados con un potencial más elevado que aquel que es exigido para el cargo, de motivación, etc. En Indagro se venía realizando evaluaciones de desempeño pero solo como una supervisión poco profunda, sin ningún formato ni análisis, durante la práctica se logro concienciar a la gerencia para realizar la evaluación periódicamente, asignando al jefe de producción como ejecutor de esta política.

OBJETIVO 4: DISEÑAR UN PROCESO DE EVALUACION QUE PERMITA MEDIR EL GRADO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA CON LOS TRABAJADORES Y LA COMUNIDAD EN GENERAL

³⁴ CHIAVENATO, Adalberto. Administración de Recursos Humanos. Mc Grawhill. Quinta edición. 2000. p.298

| ESTRATEGIA 1: PANORAMA SOCIO-FAMILIAR DE LOS TRABAJADORES DE INDAGRO LTDA | | |
|--|--|---|
| ACCIONES ESTRATEGICAS | METAS | INDICADORES DE LOGRO |
| ☺ Diseño de un esquema para el panorama socio-familiar | ☺ Elaborar el esquema para la primera semana de agosto | ☺ Diseñado la ficha de formato del panorama socio-familiar para su aplicación a los trabajadores |
| ☺ Aplicar a cada trabajador el formato del panorama socio-familiar | ☺ Se aplicara el panorama socio-familiar a los trabajadores en la segunda semana de agosto. | ☺ # de trabajadores de la empresa / # de trabajadores que se les realizó el formato *100 Respuesta = 70% |
| ☺ Realización de las visitas familiares a cada trabajador | ☺ Se realizara las visitas familiares la primera y segunda semana de septiembre | ☺ # de personas a las cuales se les realizó visitas familiares / # de trabajadores de la empresa *100 Respuesta = 50% |
| ☺ Coordinar actividades que permitan el acercamiento e integración empresa-familia de los trabajadores | ☺ Informar y entregar cronograma de actividades y presupuesto a la gerencia para su aprobación y realización | ☺ # de trabajadores invitados a las integraciones / # de trabajadores que asistieron a las integraciones programadas * 100 Resultado = 90% |

Responsabilidad Social: Para este objetivo se lleva a cabo una estrategia donde se buscaba identificar el panorama socio familiar de los trabajadores, con el fin de conocerlos más, conocer su problemática, sus roles y su vida fuera de la empresa, ya que algunos de estos factores afectaban el rendimiento laboral de algunos trabajadores.

Este objetivo se logro en cuanto al diseño del formato y su aplicación a los trabajadores operarios. Pero con relación a las visitas domiciliarias fueron nulas ya que no se tenía los medios suficientes como transporte y presupuesto.

Con respecto a la integración de las familias con la empresa como ya se menciono anteriormente se lograron dos integraciones en el tiempo de la práctica. Las cuales fueron muy aprovechadas por los trabajadores y las familias.

5. EVALUACION DEL PROCESO

La crisis económica y social que presentaba Colombia en el año 2003, se reflejó en la economía y baja productividad de Indagro, llevando a los socios a poner toda su atención y empeño en una empresa filial a Indagro llamada Avigras, donde se procesan industrialmente productos y subproductos del sacrificio de todo tipo de animales, “descuidando” un poco a Indagro e incluso pensando en la posibilidad de venderla.

Como consecuencia de la situación gerencial que presentaba la empresa en el tiempo de la práctica produjo un atraso y la no ejecución de algunas estrategias presentadas para la realización de la planeación, debido a la constante ausencia del gerente, en su ocupación de buscar soluciones a la problemática que se estaba presentando.

La empresa está conformada por dos áreas la operativa y la administrativa, por razones culturales, socioeconómicas, laborales, educativas, entre otras, la integración y relaciones interpersonales de las dos se limita a lo estrictamente laboral. El área administrativa no se relaciona con la operativa y no tienen la disposición para trabajar en los programas de Recursos Humanos, por falta de tiempo. Presentándose dificultad en la recolección de información para el pleno desarrollo de la planeación; y en las actividades de integración son muy pocos los que participan.

De este modo dentro del proceso de la práctica se pudo realizar mayor profundización de trabajo con los empleados del área operativa quienes mostraban mayor disponibilidad de actitud colaboradora, además por la ubicación en que se encontraba la oficina de recursos humanos localizada en el sector de producción con fácil acceso del personal, presentando mayor interrelación y observación con esta área.

El departamento de recursos humanos tenía su propia oficina acondicionada para trabajar cómodamente. El que haya un espacio para trabajar, tener autonomía como jefe de personal fue una gran ventaja para la practicante ya que gracias a este tipo de experiencias se adquiriere trayectoria y conocimiento en el inicio laboral, despejándose dudas y temores.

Se reconoce que la planeación de la práctica fue muy ambiciosa, al intentar intervenir en todos los aspectos. Es necesario hacer conciencia de la limitación del tiempo que se tiene por parte de la universidad. Además de las diversas funciones que la organización asigna a la estudiante en práctica.

El campo de práctica en Indagro, tiene una trayectoria de varios semestres, esto implica que se ha trabajado en los diferentes ámbitos de Recursos Humanos; por ser una empresa pequeña de poco personal, trabajos mecánicos, y rutinarios, los accidentes de trabajo son limitados, siendo constantes las enfermedades profesionales; los empleados son los mismos durante muchos años. Son trabajadores de avanzada edad y sus expectativas de futuro son pocas, siendo la de pensionarse la más sentida de todas.

Un aspecto que facilitó el desarrollo de las actividades de capacitación fue contar con la permanente asesoría en cada uno de los temas que se necesitaban reforzar o implementar, de personal capacitado de la ARP. Como en acompañamiento psicológico y orientación para los trabajadores, brindado mayor confianza, aceptación y motivación.

Durante el proceso de práctica se pudo observar que Indagro presenta debilidades en la conservación y desarrollo del talento humano con respecto al estado de salud de los trabajadores sin detectar la existencia de enfermedades adquiridas durante el periodo laboral, al no realizar exámenes de ingreso, retiro y periódicos a los empleados.

La anterior falencia se verá reflejada en Indagro porque se prevé que por la edad de la población se presentaran paulatinamente relevos o ingresos de nuevo personal, por lo tanto se debe estar preparado para el buen cuidado y prevención del empleado nuevo, de su motivación y de las nuevas expectativas que trae cada individuo; por ello se necesita crear en el personal presente una cultura de responsabilidad y auto cuidado trasmita al nuevo integrante.

Por ello se hace necesario mejorar el programa de salud ocupacional haciendo énfasis en los subprogramas de medicina preventiva, higiene y seguridad industrial, también el estar capacitados para abordar correctamente accidentes en la empresa y fenómenos de la naturaleza, como terremotos, explosiones, inundaciones, e incendios; conformando un grupo de emergencias. Es importante saber que en salud ocupacional los

resultados no son cortoplacistas y que se necesita de tiempo para poder impactar y que estos van a depender de los recursos con que se cuente en la empresa para hacer intervención en la fuente, en el medio o en el hombre.

La experiencia permite la confrontación de los conocimientos adquiridos en la academia con las situaciones que se encuentran en la realidad que se interviene, demostrado que ese bagaje teórico y metodológico necesita ser llevado a situaciones concretas que revelen su verdadera aplicación, necesitando ser mas ampliada para reconfigurarse dentro de los diferentes contextos que se encuentran a medida que se exploran nuevas y variadas realidades.

En relación práctica y apoyo de la universidad, fue muy importante la metodología que se mantuvo con la orientación y acompañamiento del asesor de práctica Carlos Eduardo Torres. Las reuniones periódicas entre el grupo de pasantes del área organizacional, permitieron enriquecer la experiencia y facilitar a su vez el desarrollo de estrategias que sirvieron de base para la ejecución de la práctica.

En general, la percepción que Indagro tiene del Trabajador Social dentro de la organización es excelente, debido al recorrido histórico que ha tenido Trabajo Social en la institución durante los últimos años, y el apoyo brindado a los estudiantes en cuanto al desarrollo de sus prácticas, generándose un beneficio colectivo.

6. PROPUESTA DE FORTALECIMIENTO DE LOS SUPPROGRAMAS DE SALUD OCUPACIONAL EN INDAGRO LTDA

El trabajo es la base y fundamento de la vida social e individual. Es la actividad donde el hombre se relaciona para satisfacer sus necesidades y desarrollarse como persona. Dentro del medio laboral, el trabajador interactúa en diferentes condiciones laborales que pueden afectarlo positiva o negativamente. Por esto se puede decir que el trabajo puede convertirse en un instrumento tanto de salud como de enfermedad para el individuo, la empresa y la sociedad.

La salud de los trabajadores es uno de los componentes fundamentales del desarrollo de Indagro y a su vez refleja el estado de su progreso; desde esta óptica, se dice que un empleado sano se constituye en el factor más importante de los procesos de producción.

Las condiciones laborales que predominan en Indagro, como poca luz, partículas de polvo, altas temperaturas, afecciones respiratorias, ergonómicas, entre otros; afectan directamente a los trabajadores, modificando su estado de salud circunstancia que conlleva a la disminución de la capacidad laboral repercutiendo en el desarrollo socioeconómico de la empresa. A partir de la información recopilada en el diagnóstico inicial que se realizó durante la experiencia, fue posible evidenciar una serie de falencias existentes en la empresa relacionados con la seguridad y la salud de los trabajadores, como son:

- El programa de salud ocupacional y seguridad en el trabajo no cuenta con el plan de acción exigido por el ministerio de protección social.
- No se realizan exámenes de vinculación laboral, periódicos ni de terminación de contrato a los trabajadores.
- Desde la creación del COPASO no se le ha dado continuidad a su labor.
- Se incumple en la ejecución de los programas de salud ocupacional
- El personal de la empresa carece de conocimientos en primeros auxilios en caso de accidentes laborales o desastres naturales.
- No se elaboran informes de vigilancia epidemiológica.

Con el fortalecimiento del programa de salud ocupacional en Indagro se busca la intervención de varias disciplinas, la participación activa de todos los integrantes de la empresa y niveles administrativos iniciando por la gerencia, para mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, mediante acciones coordinadas de promoción de la salud y la prevención, el control de los riesgos, facilitando el bienestar de la comunidad laboral junto con la productividad de la empresa.

Dichas acciones se realizan en el Programa de Salud Ocupacional entendido como la planeación, organización, ejecución y evaluación de las intervenciones sobre las condiciones de salud (medicina preventiva y del trabajo) y de Trabajo (higiene y seguridad industrial) (decreto 614 de 1984), tendientes a mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y deben ser desarrolladas en sus puestos de trabajo en forma integral e interdisciplinaria.

Por todo lo anterior se considera importante destinar esfuerzos en los programas de Salud Ocupacional que garanticen el mejoramiento continuo de las condiciones de salud, trabajo y el bienestar de los trabajadores, para que se desempeñen de una manera adecuada y eficiente, permitiendo con ello su crecimiento personal y familiar y a su vez el mejoramiento en la productividad de Indagro Ltda.

6.1 OBJETIVOS

Objetivo General:

- ❖ Fortalecer el bienestar integral de los empleados de Indagro favoreciendo su salud física, mental, psicosocial y social, proporcionando ambientes de trabajo que garanticen la calidad de los procesos institucionales.

Objetivos Específicos:

- ❖ Rediseñar los subprogramas de salud ocupacional en Medicina preventiva, higiene y seguridad industrial, con el fin de controlar o eliminar los factores de riesgo presentes en los procesos productivos, puestos de trabajo, estilos administrativos y en las personas.
- ❖ Reforzar el comité paritario de Salud Ocupacional de Indagro para la promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de salud ocupacional

- ❖ Establecer la creación de una brigada de emergencia preparada para actuar en caso de un desastre.

6.2. PLAN DE ACCION

Con el fin de llevar a cabo el fortalecimiento de los subprogramas de Salud Ocupacional se establecerán mecanismos que permitan el cumplimiento de los objetivos puestos así:

COMPROMISO DE LA GERENCIA: Para la efectividad de cualquier programa que se desarrolle en la empresa, se requiere del compromiso gerencial, por ello el punto de partida debe ser el aval y disposición del gerente con el plan a seguir.

En esta fase se pretende presentar la propuesta y su importancia a la gerencia con el fin de establecerla como una política administrativa, que le dé prioridad a la prevención y el control de los riesgos donde se busque el beneficio para la empresa social y económicamente. Se realizará una reunión con los socios y los directivos de la empresa exponiendo las razones que hacen inminentes un programa de mejoramiento del ambiente físico, emocional, de seguridad, de motivación para los trabajadores realizando un óptimo desempeño en la empresa. Mostrando estadísticas de ausentismo y morbilidad que pueden presentarse a causa de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales que tengan relación con los factores de riesgo producidos en Indagro. Traduciendo dichas estadísticas en dinero perdido, con el fin de llamar la atención de los socios en este aspecto.

Se plantean los objetivos a cumplir y se manifiesta la importancia de trabajar en equipo, donde todos sean conscientes de que se deben incluir valores como el buen trato, el honor y la dignidad a los demás compañeros. Con el desarrollo del plan de trabajo las personas involucradas se deben sentir bien tratadas con una atención digna, donde se escuche al COPASO y al Grupo de Brigada de Emergencia; para que conjuntamente sumando esfuerzos se dé el cumplimiento de los objetivos de intervención.

Teniendo claro que de las decisiones y el enfoque que se les dé a los programas de prevención, van a depender la salud y el bienestar de los trabajadores y sus familias. Para el logro de los objetivos es necesario concientizar a cada trabajador que es su responsabilidad la protección y cuidado, de forma que se pueda promover la salud mental, física y emocional.

Los recursos necesarios para el desarrollo la propuesta son más humanos que financieros:

- Recurso Humano: Departamento de Recursos Humanos, la colaboración de la ARP, convenios con las EPS, Caja de compensación Familiar, entre otros.
- Recurso Financiero: Se requiere inversión económica, destinando anualmente presupuesto para el desarrollo de los subprogramas, teniendo claro que son acciones preventivas ante los riesgos empresariales y el no estar preparada puede significar un alto costo socioeconómico.

- **Recurso Físico:** Instalaciones de la empresa e instalaciones recreativas.

Teniendo la aprobación del programa por parte de la gerencia, se inicia a la fase de **IMPLEMENTACION:**

- **Sensibilización:** se inicia con talleres de cultura de seguridad, capacitación en emergencias y salud ocupacional, para que todos los trabajadores hablen de la cultura del autocuidado realizando comportamientos sanos, al ingreso de nuevos empleados comprendan sigan dicho comportamiento y se apropien de la salud ocupacional como un estilo de vida.
- **Comunicación:** Esta etapa se quiere establecer un mismo lenguaje dialecto para todos, donde se forjen mecanismos de autocuidado, autoestima por medio de mensajes alusivos al tema publicados en lugares visibles y estratégicos de la empresa.
- **Capacitación:** Los trabajadores recibirán elementos teóricos y prácticos de prevención y control de enfermedades comunes, profesionales, accidentes e incidentes y primeros auxilios. Para realizar la capacitación en prevención se tienen como base los manuales de seguridad de la empresa, en los que se describir las normas y los procedimientos correctos del trabajo. Mediante la identificación de oficios, equipos interdisciplinarios, procedimientos, riesgos y elementos de protección personal.

Alcanzado el compromiso con los directivos, jefe operativo, personal técnico, recursos humanos, y culminado el proceso con el personal en general, de sensibilización ante la importancia del trabajo en equipo, para el logro de los objetivos planteados de la propuesta, se programaran actividades de evaluación y mantenimiento como una política establecida.

Se presenta el plan de intervención con su respectivo proceso metodológico, que servirá como base para la puesta en marcha del Programa de Salud Ocupacional en Indagro Ltda.

6.3. PLANEACION PARA EJECUCION DE LA PROPUESTA DE INTERVENCION

| OBJETIVO ESTRATEGICO 1: Rediseñar los subprogramas de salud ocupacional, con el fin de controlar o eliminar los factores de riesgo presentes en los procesos productivos, puestos de trabajo, estilos administrativos y en las personas | | | | |
|--|--|---|--|---|
| Estrategia 1: Subprograma de Medicina preventiva en el trabajo de los empleados de Indagro Ltda. | | | | |
| ACCIONES ESTRATEGICAS | METAS | INDICADORES | RESPONSABLES | GESTION DEL PROCESO |
| 1. Capacitar a los trabajadores en prevención de enfermedades y accidentes profesionales. | Realizar charlas y talleres de capacitación en prevención de accidentes y enfermedades profesionales una vez mensualmente. | El 100% de los trabajadores estarán capacitados para la prevención de accidentes y enfermedades profesionales | ☺ La ARP ☺ Trabajadora Social | ☺ Se convocaran a los trabajadores a participar en los talleres de capacitación que se le realizaran periódicamente hasta culminar todos los temas de prevención. |
| 2. Actualizar el panorama de riesgos de la empresa | Conocer los posibles riesgos presentes y los que puedan aparecer en la empresa. | Establecer al 100% los factores de riesgo existentes en toda la empresa. | ☺ Profesional de la ARP ☺ Trabajadora Social ☺ La gerencia | ☺ Con el apoyo de la ARP se realizaran inspecciones periódicas en los puestos de trabajo evaluando los posibles riesgo que se puedan presentar |
| 3. Evaluar el estado de salud de los trabajadores, detectando la existencia de enfermedades profesionales que | Establecer un cronograma y metodología para realizar por sesiones a todo el personal su evaluación médica. | Establecido el cronograma y metodología se procederá a la evaluación del 100% de los empleados. | ☺ La gerencia ☺ Las EPS ☺ Recursos Humanos | ☺ Elaborado el cronograma se procederá al desplazamiento por áreas de los trabadores para la realización de los |

OBJETIVO ESTRATEGICO 1: Rediseñar los subprogramas de salud ocupacional, con el fin de controlar o eliminar los factores de riesgo presentes en los procesos productivos, puestos de trabajo, estilos administrativos y en las personas

Estrategia 1: Subprograma de Medicina preventiva en el trabajo de los empleados de Indagro Ltda.

| ACCIONES ESTRATEGICAS | METAS | INDICADORES | RESPONSALBLES | GESTION DEL PROCESO |
|---|--|--|--|---|
| hayan sido adquiridas durante el periodo laboral y realizar exámenes de ingreso, retiro y periódicos. | | | | respectivos exámenes |
| 4. Reubicación y rotación de los trabajadores de acuerdo a las condiciones de salud | Evaluar el estado de salud de los trabajadores | Rotar periódicamente a los trabajadores de la empresa | ☺ Jefe operativo ☺ Profesionales de la ARP y EPS | ☺ Analizando el resultado de los exámenes se procederá a reubicarlos si es necesario y a rotarlos realizando un cronograma por mes |
| 5. Desarrollar actividades de vigilancia epidemiológica de enfermedades profesionales, patologías relacionadas con el trabajo y ausentismo de tales causas. | Prevenir posibles enfermedades en los empleados sanos a causa de las epidemias y riesgos presentes en la empresa | Con base en los resultados de los exámenes y los factores de riesgo se llevara a cabo la prevención de la enfermedades profesionales | ☺ COPASO ☺ Gerencia ☺ Trabajador social | Por medio de actividades de promoción, estudios de seguridad, la valoración de equipos de protección personal y la evaluación médica se realizará el estudio de vigilancia epidemiológica |
| 6. Determinar espacios adecuados para el descanso y la recreación, como | Realizar un cronograma de actividades de esparcimiento para todo un año | Durante el año se realizaran por lo menos 3 actividades de recreación a los | ☺ Departamento de Recursos Humanos ☺ Gerencia ☺ Jefe operativo | ☺ Establecer semestralmente una actividad de integración fuera de |

OBJETIVO ESTRATEGICO 1: Rediseñar los subprogramas de salud ocupacional, con el fin de controlar o eliminar los factores de riesgo presentes en los procesos productivos, puestos de trabajo, estilos administrativos y en las personas

Estrategia 1: Subprograma de Medicina preventiva en el trabajo de los empleados de Indagro Ltda.

| ACCIONES ESTRATEGICAS | METAS | INDICADORES | RESPONSABLES | GESTION DEL PROCESO |
|---|--------------|--------------------|---------------------|---|
| medios para la recuperación física y mental de los trabajadores de la empresa | | trabajadores | | la empresa.. ☺ Celebrar conjuntamente los cumpleaños y demás ocasiones especiales. |

OBJETIVO ESTRATEGICO 1: Rediseñar los subprogramas de salud ocupacional, con el fin de controlar o eliminar los factores de riesgo presentes en los procesos productivos, puestos de trabajo, estilos administrativos y en las personas.

ESTRATEGIA 2: Subprograma de higiene industrial de Indagro.

| ACCIONES ESTRATEGICAS | METAS | INDICADORES DE LOGRO | RESPONSABLES | GESTION DEL PROCESO |
|--|---|--|--|---|
| 1. Reconocer y evaluar los agentes contaminantes que se producen en la empresa | Se reconocerán y evaluarán los agentes contaminantes de la empresa para la tercera semana después de iniciado el proceso. | Se tendrá al 100% detectados los agentes contaminantes de la empresa | ☺ Personal especializado de la ARP ☺ Químico de la empresa ☺ Trabajador social | ☺ Análisis en cada puesto de trabajo ☺ Toma de muestras |
| 2. Realizar mediciones de ruido, temperatura e iluminación determinando el grado de riesgo del personal expuesto | Detectar la influencia de estos factores de riesgo en la salud y rendimiento productivo de los trabajadores de la empresa | A todos los empleados tanto operativos como administrativos se les realizarán las mediciones al 100% | ☺ Especialistas de la ARP ☺ Seguimiento de Recursos Humanos ☺ La gerencia | ☺ Estudio a la maquinaria de producción ☺ Toma de medición de iluminación en toda la empresa |
| 3. Aplicar correctivos a nivel de fuente, | Después de realizado el panorama de riesgos se | Se controlaran los riesgos y agentes | ☺ ARP ☺ La gerencia | ☺ A cada nivel de fuente se realizaran |

OBJETIVO ESTRATEGICO 1: Rediseñar los subprogramas de salud ocupacional, con el fin de controlar o eliminar los factores de riesgo presentes en los procesos productivos, puestos de trabajo, estilos administrativos y en las personas.

ESTRATEGIA 2: Subprograma de higiene industrial de Indagro.

| ACCIONES ESTRATEGICAS | METAS | INDICADORES DE LOGRO | RESPONSABLES | GESTION DEL PROCESO |
|---|--|---|--|---|
| medio o individuo en los diferentes riesgos que se hayan detectado en el panorama de riesgos realizado en la empresa. | lleva a combatirlos en la fuente, en el medio o en el individuo si no se puede eliminarlos en los anteriores | contaminantes detectados en el panorama de riesgos | ☺ Seguimiento de la trabajadora social | las correcciones necesarias en cuanto al mantenimiento, reparación y distribución de los elementos de protección para la prevención de los riesgos que puedan exponer la salud de la población trabajadora. |
| 4. Implementación de medidas de control | Periódicamente se realizaran supervisiones de control | Trimestralmente se hará control en toda la empresa verificando las condiciones de riesgos y agentes de contaminación si se amerita. | ☺ Integrantes de COPASO ☺ ARP ☺ Seguimiento de trabajador social | ☺ Por medio de evaluación en cada uno de los puestos de trabajo, se procederá a la implementación de medidas de control. |

OBJETIVO ESTRATEGICO 1: Rediseñar los subprogramas de salud ocupacional, con el fin de controlar o eliminar los factores de riesgo presentes en los procesos productivos, puestos de trabajo, estilos administrativos y en las personas.

ESTRATEGIA 3: Subprograma de seguridad industrial de Indagro.

| ACCIONES ESTRATEGICAS | METAS | INDICADORES DE LOGRO | RESPONSABLES | GESTION DEL PROCESO |
|--|--|--|--|--|
| 1. Inspección de los puestos y áreas de trabajo en conjunto con el subprograma de Medicina y de Higiene Industrial | Visita a hacia los puestos de trabajo determinando los peligros, contaminantes y factores de riesgo que puedan afectar el bienestar y salud de los trabajadores | Se inspeccionara detalladamente al 100% todos y cada uno de las áreas de trabajo de la empresa | ☺ Personal especializado de la ARP ☺ Equipo del COPASO ☺ Trabajador social | ☺ Estando solidificado los subprogramas de salud ocupacional se realizaran las visitas a cada puesto una vez por mes |
| 2. Mantener un control de los elementos de protección suministrados a los trabajadores de la empresa | Suministrar los elementos de protección y capacitar a los trabajadores en el uso adecuado de estos, previamente comprobados para disminuir enfermedades y accidentes laborales presentes y venideros de la empresa | El 100% de los empleados portaran y utilizaran correctamente los elementos de protección. | ☺ Equipo de COPASO ☺ Recursos Humanos | ☺ Taller de capacitación en el buen uso de los elementos de protección. ☺ Supervisión a cada trabajador |
| 3. Demarcación y señalización de las áreas y puestos de trabajo | Localizar los puntos estratégicos de señalización que sean visibles para trabajadores y visitantes de la empresa | Se tendrá al 100% señalizada y demarcada las áreas y puestos de trabajo de la empresa | ☺ Equipo de COPASO ☺ Trabajadora social ☺ Gerencia | ☺ En compañía del COPASO se renovara toda la señalización de la empresa existente y donde sea necesaria |
| 4. Promover, elaborar, desarrollar y evaluar programas de inducción y | Desarrollar actividades y capacitaciones donde se incentiven al trabajador a una cultura | Todos los empleados incluyendo el que ingresa estará inducido y capacitado al 100% en | ☺ Integrantes de la brigada de emergencia ☺ Recursos Humanos | ☺ Actividades trimestrales de capacitación por medio de talleres. |

OBJETIVO ESTRATEGICO 1: Rediseñar los subprogramas de salud ocupacional, con el fin de controlar o eliminar los factores de riesgo presentes en los procesos productivos, puestos de trabajo, estilos administrativos y en las personas.

ESTRATEGIA 3: Subprograma de seguridad industrial de Indagro.

| ACCIONES ESTRATEGICAS | METAS | INDICADORES DE LOGRO | RESPONSABLES | GESTION DEL PROCESO |
|--|--|---|---------------------|---|
| entrenamiento encaminados a la prevención de los riesgos existentes y futuros de la empresa. | de autocuidado y prevención de los posibles y ya existentes riesgos laborales. | la prevención de los riesgo de la empresa | ☺ La gerencia | ☺ Evaluación a los trabajadores con respecto a las capacitaciones, buscando establecer la cultura de autocuidado. |

OBJETIVO ESTRATEGICO 2: Fortalecer el comité paritario de Indagro para la promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de salud ocupacional

ESTRATEGIA 1: Capacitación al COPASO sobre la importancia de su labor en el programa de salud ocupacional de Indagro.

| ACCIONES ESTRATEGICAS | METAS | INDICADORES DE LOGRO | RESPONSABLES | GESTION DEL PROCESO |
|---|--|---|--|--|
| 1. Capacitación en Salud Ocupacional y específica según factores de riesgos presentes en la empresa | Se capacitará por medio de charlas, talleres y encuentros al COPASO en todo lo relacionado con la salud ocupacional y los factores de riesgo según las leyes y | Estará capacitados al 100% a todos los miembros del COPASO para su veeduría en los programas de salud ocupacional | ☺ Personal especializado de la ARP ☺ Trabajador social ☺ La gerencia | ☺ Se dictaran clases a los integrantes del COPASO, sobre salud ocupacional media hora antes de iniciar las labores una vez por semana ☺ Distribución de |

OBJETIVO ESTRATEGICO 2: Fortalecer el comité paritario de Indagro para la promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de salud ocupacional

ESTRATEGIA 1: Capacitación al COPASO sobre la importancia de su labor en el programa de salud ocupacional de Indagro.

| ACCIONES ESTRATEGICAS | METAS | INDICADORES DE LOGRO | RESPONSABLES | GESTION DEL PROCESO |
|---|--|--|--|---|
| | normas vigentes | | | folletos ilustrados con respecto a los temas. |
| 2. Asesorar al comité en la vigilancia del desarrollo de las actividades que en materia de Medicina, Higiene y Seguridad industrial realiza la empresa | Instruir al comité en todo lo concerniente a los subprogramas que en la empresa se llevan a cabo | El COPASO estará capacitado para llevar a cabo la vigilancia en el desarrollo de los subprogramas | ☺ Recursos Humanos ☺ La gerencia | ☺ Socializar al comité en una reunión sobre los subprogramas de salud ocupacional . ☺ Por medios didácticos formarlos en las pautas para una correcta supervisión. |
| 3. Desarrollo de jornadas de formación al COPASO en el análisis de causas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y la elaboración de propuestas como mediada correctiva | Elaboración de un cronograma donde mínimo sea 1 jornada de formación por mes. | Los integrantes del COPASO estarán 100% capacitados en el análisis de causas de accidentes y elaborará la propuesta como una medida de corrección. | ☺ Recursos humanos ☺ ARP ☺ La Gerencia | ☺ Establecidos los factores de riesgo de la empresa se darán a conocer al comité por medio de talleres visuales ☺ Con documentación aportada por la ARP se darán las pautas o criterio para crear propuestas en la eliminación de riesgos. |

OBJETIVO ESTRATEGICO 3: Establecer la creación de una brigada de emergencia en Indagro, preparada para actuar en caso de desastre.

ESTRATEGIA 1: Creación de la brigada de emergencia en Indagro

| ACCIONES ESTRATEGICAS | METAS | INDICADORES DE LOGRO | RESPONSABLES | GESTION DEL PROCESO |
|---|--|--|---|---|
| <p>1. Convocar a los trabajadores de la empresa para seleccionar los posibles miembros que conformaran el grupo de brigadistas de la empresa.</p> | <p>Contar con el equipo de Brigadistas según el perfil del brigadista se seleccionaran los miembros que conformaran el grupo</p> | <p>Estará creado al 100% el grupo de brigadistas de la empresa</p> | <p>☺ Trabajador social ☺ La gerencia</p> | <p>☺ Convocatoria ☺ Capacitación: qué es y en qué consiste la brigada de emergencia ☺ Socializar el perfil del brigadista para los que estén interesados en formar parte del grupo.</p> |
| <p>2. Realizar un proceso de capacitación de la brigada donde se contemplan las siguientes fases: ✓ Formación ✓ Mantenimiento ✓ Motivación ✓ Legislación y reglamento de las brigadas</p> | <p>Captar todo el interés de los miembros para un óptimo desarrollo de sus habilidades.</p> | <p>El grupo de brigadistas estará capacitado al 100% en todas las fases.</p> | <p>☺ ARP ☺ La gerencia ☺ Departamento de Recursos Humanos</p> | <p>☺ La capacitación se dará por medio de talleres teóricos. ☺ Se realizara al finalizar la capacitación teórica un simulacro con todo el personal de la empresa.</p> |

7. CRONOGRAMA

| ACCIONES ESTRATEGICAS | PERIODOS | | | | | | | | | | | |
|--|----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|--------|
| | MES 1 | MES 2 | MES 3 | MES 4 | MES 5 | MES 6 | MES 7 | MES 8 | MES 9 | MES 10 | MES 11 | MES 12 |
| 1. Capacitar a los trabajadores en prevención de enfermedades y accidentes profesionales. | | | | | | | | | | | | |
| 2. Actualizar el panorama de riesgos de la empresa | | | | | | | | | | | | |
| 3. Evaluar el estado de salud de los trabajadores, detectando la existencia de enfermedades profesionales que hayan sido adquiridas durante el periodo laboral y realizar exámenes de ingreso, retiro y periódicos | | | | | | | | | | | | |
| 4. Reubicación y rotación de los trabajadores de acuerdo a las condiciones de salud | | | | | | | | | | | | |
| 5. Desarrollar actividades de vigilancia epidemiológica de enfermedades profesionales, patologías relacionadas con el trabajo y ausentismo de tales causas. | | | | | | | | | | | | |
| 6. Determinar espacios adecuados para el descanso y la recreación, como medios para la recuperación física y mental de los trabajadores de la empresa | | | | | | | | | | | | |
| 7. Reconocer y evaluar los agentes contaminantes que se producen en la empresa | | | | | | | | | | | | |

| ACCIONES ESTRATEGICAS | PERIODOS | | | | | | | | | | | |
|---|----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|--------|
| | MES 1 | MES 2 | MES 3 | MES 4 | MES 5 | MES 6 | MES 7 | MES 8 | MES 9 | MES 10 | MES 11 | MES 12 |
| 8. Realizar mediciones de ruido, temperatura e iluminación determinando el grado de riesgo del personal expuesto | | | | | | | | | | | | |
| 9. Aplicar correctivos a nivel de fuente, medio o individuo en los diferentes riesgos que se hayan detectado en el panorama de riesgos realizado en la empresa. | | | | | | | | | | | | |
| 10. Implementación de medidas de control | | | | | | | | | | | | |
| 11. Inspección de los puestos y áreas de trabajo en conjunto con el subprograma de Medicina y de Higiene Industrial | | | | | | | | | | | | |
| 12. Mantener un control de los elementos de protección suministrados a los trabajadores de la empresa | | | | | | | | | | | | |
| 13. Demarcación y señalización de las áreas y puestos de trabajo | | | | | | | | | | | | |
| 14. Promover, elaborar, desarrollar y evaluar programas de inducción y entrenamiento encaminados a la prevención de los riesgos existentes y futuros de la empresa. | | | | | | | | | | | | |
| 15. Capacitación en Salud Ocupacional y específica según factores de riesgos presentes en la empresa | | | | | | | | | | | | |
| 16. Asesorar al comité en la vigilancia del desarrollo de las actividades que en materia de Medicina, Higiene y Seguridad industrial realiza la empresa | | | | | | | | | | | | |

| ACCIONES ESTRATEGICAS | PERIODOS | | | | | | | | | | | | |
|--|----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|--------|--|
| | MES 1 | MES 2 | MES 3 | MES 4 | MES 5 | MES 6 | MES 7 | MES 8 | MES 9 | MES 10 | MES 11 | MES 12 | |
| 17. Desarrollo de jornadas de formación al COPASO en el análisis de causas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y la elaboración de propuestas como mediada correctiva | | | | | | | | | | | | | |
| 18. Convocar a los trabajadores de la empresa para seleccionar los posibles miembros que conformaran el grupo de brigadistas de la empresa. | | | | | | | | | | | | | |
| 19. Realizar un proceso de capacitación de la brigada donde se contemplan las siguientes fases: * Formación *Mantenimiento * Motivación * Legislación y reglamento de las brigadas | | | | | | | | | | | | | |

8. CONCLUSIONES

- ✓ La planeación estratégica es una metodología, que requiere de rigurosidad, cuidado y dedicación en su conformación y desarrollo, para evitar confusiones y errores en cálculos de tiempo o recursos, y para el logro de los objetivos y las metas propuestas. Una planeación diseñada sin diagnóstico puede generar expectativas en la empresa que no se podrán cumplir.

- ✓ El ser humano, es el recurso más importante con que cuenta la empresa, por esta razón las directivas deben mostrar un mayor interés por su desarrollo, mantenimiento y conservación. La satisfacción y motivación personal está directamente relacionada con el reconocimiento que brinde la gerencia y es representado en la inversión económica y administrativa que destinen a la calidad de sus puestos y ambiente de trabajo.

- ✓ La experiencia en el área de Salud Ocupacional fue muy enriquecedora pues se contribuyó con el proceso de desarrollo, mantenimiento y conservación del recurso humano en la organización.

- ✓ El diagnóstico realizado permitió identificar y plantear diferentes estrategias, por lo que fue necesario plantearlas como propuestas para evitar iniciar procesos que se dejarían inconclusos y que no cumplirían con los objetivos establecidos en la planeación estratégica.

9. RECOMENDACIONES

- ✓ La gerencia de la empresa debe conocer directamente los procesos a desarrollarse y a apoyarlos, de lo contrario no se presentaran logros de los objetivos.

- ✓ Es importante planear mecanismos que permitan el mejoramiento del clima laboral de la empresa, pues fue uno de los aspectos con mayor inconveniente durante la práctica; en este sentido el apoyo de las directivas y de los empleados son fundamentales a la hora de realizar actividades de capacitación y mejoramiento enfocadas a los diversos aspectos que influyen en el mejoramiento del ambiente laboral.

- ✓ La cultura del auto cuidado y la prevención en la Salud Ocupacional, debe ser asumida por todo el personal, desde las directivas, Jefe de Producción, Jefe de Recursos Humanos, empleados administrativos y de producción.

- ✓ Es fundamental que los directivos de la empresa den el debido cumplimiento al programa de salud ocupacional, no solo porque proteger la salud de los trabajadores es una obligación legal sino también porque es un beneficio para la empresa en su economía. Además el desarrollo del programa contribuye a mejorar la productividad en la empresa y reporta beneficios múltiples para los empleados.

- ✓ Destinar esfuerzos al fortalecimiento del COPASO, buscando el compromiso y participación en la ejecución de la propuesta y todo lo concerniente con la salud del trabajador.

- ✓ Para visualizar mejor los resultados de la planeación estratégica, se debería unir la practica I y II en dos semestres seguidos, para tener secuencia de lo planteado.

- ✓ Dar seguimiento o retomar las propuestas que se han formulado en las anteriores prácticas de la empresa

10. BIBLIOGRAFIA

ARENAS MONSALVE. La Legislación de Salud Ocupacional en Colombia. Disponible en: www.opas.org.br.

ARIAS GALICIA, Fernando. Administración de Recursos Humanos. Trillos. México. 1996

BERTALANFFY, Ludwing. Teoría General de Sistemas. Buenos Aires, 1986

CALFAPIEDRA, Laura Daniela. La Motivación en los Recursos Humanos. Disponible en: www.monografias.com

CAMARA DE COMERCIO DE BUCARAMANGA. Principales Aspectos Económicos. Santander Competitivo.

CHIAVENATO, Adalberto. Administración de Recursos Humanos. Mc Grawhill. Quinta edición. 2000. p.298

COLOMBIA MINISTERIO DE GOBIERNO. Decreto 1295. En: Diario Oficial N.41405, junio 1994. Disponible en: www.dafp.gov.co

CORTES, Andrea. Motivación Laboral en la Empresa de Servicios. Disponible en: www.monografias.com

CRUZ GUZMAN, Senén. Dirección y motivación. Disponible en: www.espacio.org.

DAVIS, Reith. Comportamiento Humano en el Trabajo. Octava edición. Mc Graw Hill. 1991

Disponible en: www.fedegan.org.co

_____.El COPASO como espacio de participación. Disponible en: www.suratep.com

HIGUERA ESCALANTE, Carlos. El Desarrollo Ganadero y la Organización Gremial. La Ganadería Bovina del Siglo XXI

Juan Manuel de la Colina. Administración de Recursos Humanos y Motivación. Disponible: www.wikilearning.com.

MACGREGOR, Douglas. El lado humano de la organización. McGraw Hill. 1994.

_____.Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural. Observatorio Agro cadenas _Colombia. Disponible en: www.agrocadenas.gov.co

MIRA CARDEL, F. Gerencia de riesgos. Madrid España. 1997.

OUCHI, William. Teoría Z: Cómo las empresas norteamericanas pueden estar a la altura del reto Japonés. 1981.

QUIJANO PONCE. Andrés. Marco de Referencia de la Salud Ocupacional del las Empresas de Colombia. Disponible en: www.gestiopolis.com.

ROMERO FERNANDEZ, Ariel. La Gestión del Riesgo como Instrumento Preventivo. Disponible en: www.gestiopolis.com.

RESOLUCION N. 001016 del 31 de marzo de 1989. Art. 2, 5, 6, 10,11, de Santa fe de Bogotá.

SHEIN, Edgar. Citado por Torres Carlos. Revista UIS Humanidades. Vol. 27. No. 2. 1998.

SOLANO, Ricardo. Administración de organizaciones. Ediciones Interoceánicas. Buenos Aires. 1993.

TORRES Sánchez, Carlos Eduardo. Visión Sistémica del hombre en la organización. Revista Humanidades. Bucaramanga. Vol.27 de 1998

TORRES Sánchez, Carlos Eduardo. Visión Sistémica del hombre en la organización. Revista Humanidades. Bucaramanga. Vol.27 de 1998

T.Peters y R.Waterman. En busca de la Excelencia. Citado por: Valdés Herrera Clemente. Disponible en: www.universidadPeru.com

ANEXO A

CLASIFICACION DE LOS FACTORES DE RIESGO

Existen varias clasificaciones de los factores de riesgo, para su estudio y control de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

La siguiente clasificación general es en función de los efectos para la salud e integridad de los trabajadores.

GRUPO 1: FACTORES DE RIESGO DEL AMBIENTE DE TRABAJO O MICROCLIMA LABORAL.

Estas condiciones se caracterizan, por estar normalmente presentes en todos los ambientes que habitamos. Su exceso o defecto pueden producir alteraciones en la comodidad, la salud y el rendimiento de las personas, volviéndose entonces en un factor de Riesgo. Entre otros están:

- ❖ Temperaturas extremas (calor o frío)
- ❖ Niveles de luz natural inadecuados
- ❖ Aireación natural deficiente
- ❖ Humedad relativa y lluvias
- ❖ Electricidad atmosférica
- ❖ Presiones barométricas anormales

GRUPO 2: FACTORES DE RIESGO CONTAMINANTES DEL AMBIENTE DE TIPO FISICO (NO MECANICOS)

Son todos los fenómenos de naturaleza física No mecánicos que se producen durante el trabajo y que pueden causar enfermedades y lesiones orgánicas a los trabajadores.

- ❖ Ruido
- ❖ Vibraciones
- ❖ Electricidad estática
- ❖ Radiaciones ionizantes (Rayos x, Gamma, Alfa, Beta, Neutrones)
- ❖ Radiaciones no ionizantes (Ultravioleta. Infrarrojos, Microondas, Radiofrecuencias, Láser)

DE TIPO QUIMICO

Son todas las sustancias o materiales que según su estado, naturaleza, condiciones físico-químicas y presentación pueden causar alteraciones del ambiente y/o enfermedades, y/o lesiones a los trabajadores.

- ❖ Aerosoles:
 - Polvos
 - Humos
 - Neblinas
 - Rocíos
- ❖ Gases y vapores
- ❖ Sólidos
- ❖ Líquidos

DE TIPO BIOLÓGICOS

Son todos los organismos o materiales contaminados que se encuentran en los lugares o áreas geográficas de trabajo que pueden transmitir a los trabajadores expuestos a patologías, directa o indirectamente.

- ❖ Organismos microscópicos. Ej.: Bacterias, virus, hongos, parásitos.
- ❖ Organismos microscópicos. Ej.: Ácaros (piojos), artrópodos (Garrapatas).
- ❖ Personas y animales enfermos o portadores sanos.
- ❖ Basuras
- ❖ Vectores. Ej.: Zancudos del paludismo, dengue, Leishmaniasis.
- ❖ Animales venenosos. Ej.: Serpientes, alacranes.
- ❖ Vegetales tóxicos o irritantes.

GRUPO 3: FACTORES DE RIESGO DE INSALUBRIDAD LOCATIVA Y AMBIENTAL DEFICIENTE

Son aquellos factores de riesgo que se caracterizan por ser fuente de molestias o aun posibles enfermedades para el trabajador debido al deficiente servicio, falta o estado inadecuado de sanidad locativa y ambiental deficiente.-

- ❖ Desechos y olores desagradables
- ❖ Acumulación de basuras
- ❖ Productos perecederos o en mal estado
- ❖ Falta o mal estado de servicio sanitarios
- ❖ Alcantarillado faltante o en mal estado
- ❖ Lavatorios deteriorados y desaseados
- ❖ Elementos de aseo inexistentes o inapropiados
- ❖ Ropa de trabajo deteriorada o sucia

- ❖ Comedores faltantes o antihigiénicos
- ❖ Vestuario faltante o antihigiénico
- ❖ Suministro de agua desprotegido

GRUPO 4: FACTORES DE RIESGO QUE PRODUCTORES DE SOBRECARGA FISICA

Son todos aquellos factores de riesgo que causan en el trabajador importante fatiga muscular y además desencadenan o agravan patologías osteomusculares, los cuales se caracterizan por no cumplir con las normas de la ergonomía o por presentar situaciones de orden psicosocial.

DE TIPO DISERGONOMICO:

POSICIONES INADECUADAS

- ❖ Sentado
- ❖ De pie
- ❖ Encorvado
- ❖ Acostado
- ❖ Rotada
- ❖ Flexionada
- ❖ Extendida
- ❖ Encogida

Existen factores de riesgo de tipo psicosocial debido al tipo y organización del trabajo que producen importante fatiga muscular en los trabajadores, lo que a la vez afectan la psiquis y las relaciones sociales de los trabajadores en el ámbito laboral y familiar; tales como:

| | | |
|---|-------------------------------------|---|
| FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES | TIPO DE TRABAJO | *Pesado estático / dinámico *Leve estático / dinámico *Moderado estático / dinámico |
| | ORGANIZACION DEL TRABAJO | *Duración de la jornada *Ritmo rápido o lento *Distribución del descanso *Horas extras *Incentivos *Trabajo nocturno |

GRUPO 5: FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES PRODUCTORES DE SOBRECARGA PSIQUICA

Son todos aquellos factores de riesgo generados por la organización del trabajo o de la sociedad circundante (extra laboral), que pueden producir en los trabajadores tensiones emocionales desagradables, repetitivas y prolongadas. Ellos son:

- ❖ Los turnos rotativos
- ❖ Los turnos nocturnos
- ❖ Las tareas repetitivas
- ❖ Alta concentración
- ❖ Inestabilidad laboral
- ❖ Exceso de actividad psíquica y responsabilidad
- ❖ Inseguridad laboral y extra laboral
- ❖ Alta decisión
- ❖ Tareas sin valorar
- ❖ Autoritarismo
- ❖ Procedimiento peligroso

- ❖ Relaciones interpersonales tensas

GRUPO 6: FACTORES DE RIESGO PRODUCTORES DE INSEGURIDAD

Son todos aquellos factores de riesgo que pueden causar accidentes y pérdida de capitales, por el inadecuado o mal estado de funcionamiento o falta de protección en los equipos, materiales, instalaciones o el ambiente. Estos factores de riesgo pueden ser:

DE TIPO MECANICO:

- ❖ Motores primarios sin protecciones
- ❖ Máquinas peligrosas y sin protecciones
- ❖ Herramientas defectuosas
- ❖ Transmisión de fuerza sin protecciones
- ❖ Aparatos de izar oreados inseguramente
- ❖ Vehículos sin mantenimiento preventivo
- ❖ Sistemas de protección deficientes o faltantes
- ❖ Sistemas de controles obstruidos
- ❖ Sistemas eléctricos en mal estado

DE TIPO FISICO – QUIMICO:

- ❖ Sustancias y materiales peligrosos, cortos circuitos causantes de incendios.
- ❖ Sustancias y materiales peligrosos causantes de explosiones.

DE TIPO INSTALACIONES Y SUPERFICIES DE TRABAJO EN MAL ESTADO:

- ❖ Pisos
- ❖ Paredes

- ❖ Ventanales
- ❖ Techos
- ❖ Escalas
- ❖ Andamios
- ❖ Área de circulación
- ❖ Sistema eléctrico
- ❖ Área de almacenamiento
- ❖ Área maquinas
- ❖ Sistemas de desagües
- ❖ Empresas vecinas peligrosas.

DE TIPO PROCEDIMIENTOS PELIGROSOS:

- ❖ Trabajos en altura
- ❖ Trabajos en subsuelo
- ❖ Trabajos entre maquinas
- ❖ Trabajos en áreas confinadas
- ❖ Trabajos en circuitos vivos
- ❖ Incentivos inadecuados
- ❖ Sistemas de protección inadecuados o faltantes
- ❖ No uso de elementos de protección personal

DE TIPO ORDEN Y ASEO DEFICIENTES

- ❖ Herramientas en lugar inadecuados
- ❖ Espacios desordenados
- ❖ Almacenamiento inadecuado
- ❖ Apilamiento desordenado
- ❖ Cosas inservibles
- ❖ Pasillos bloqueados
- ❖ Rincones sucios y atestados

- ❖ Estantes sobrecargados
- ❖ Cajones y recipientes muy llenos
- ❖ Objetos fuera del sitio apropiado

ANEXO B.

FORMATO DE DESCRIPCION DEL PERFIL OCUPANAL

I IDENTIFICACION DEL CARGO:

Nombre del cargo: _____

Dependencia: _____

Cargo del Jefe Inmediato: _____

1. Con qué cargos al interior de la empresa se relaciona en forma permanente?

Cargo _____ Asunto: _____

Cargo : _____ Asunto _____

2. Con cuales entidades externas a la empresa se relaciona en forma permanente?

Entidad _____ Asunto _____

Entidad _____ Asunto _____

Entidad _____ Asunto _____

Entidad _____ Asunto _____

3. Cuales cargos depende de este?

Cargo _____

Cargo _____

Cargo _____

Cargo _____

Cargo _____

Cargo _____

Cargo _____

Cargo _____

4. Jornada de trabajo

Jornada Normal De _____ a _____

Jornada Especial De _____ a _____

Otras _____

II. DESCRIPCION ESPECÍFICA DEL CARGO

1. Cuales actividades realiza diariamente?

2. Qué actividades realiza esporádicamente?

3. Qué actividades realiza eventualmente?

ESPECIFICACION DEL CARGO:

Defina los requisitos necesarios para ocupar el cargo.

1. **Edad:** De 18 a 25 años _____
De 25 a 35 años _____
De 35 a 45 años _____
Más de 45 años _____

2. **Sexo:** Femenino _____ Masculino _____ No influye _____

3. **Estrato Socioeconómico:** 1-2 _____ 3-4 _____ 5-6 _____ No influye _____

4. **Estado Civil:** Soltero _____ Casado _____ Separado _____ No influye _____

5. **Nivel Educativo:** Primaria _____
Secundaria _____
Universitarios _____
Otros _____

6. Experiencia:

Determina el tiempo promedio requerido para desempeñar el cargo.

- Sin experiencia _____
Hasta 1 año _____
Hasta 5 años _____
Más de 5 años _____

IV. DESARROLLO DEL TRABAJO

1. Iniciativa:

Determina la capacidad para actuar solo y tomar decisiones.

Alta _____ Media _____ Baja _____ Ninguna _____

2. Habilidad:

Establece la habilidad necesaria para el desempeño del cargo.

| HABILIDAD | NIVEL | | |
|------------------------|-------|--------|------|
| MANUAL: | BAJO | NORMAL | ALTO |
| Motricidad fina | | | |
| Motricidad gruesa | | | |
| Escritura | | | |
| VERBAL: | | | |
| Facilidad de expresión | | | |
| Lenguaje | | | |
| MENTAL: | | | |
| Percepción | | | |
| Comprensión de lectura | | | |
| Aptitud matemática | | | |
| Racionamiento lógico | | | |

3. Esfuerzos.

a. Físico:

Establece el nivel de esfuerzo físico y muscular necesario en el desempeño del cargo:

Ligero_____

Mediano_____

Grande_____

b. Mental:

Cuando el desarrollo de la labor compromete la concentración hasta producir cansancio.

| CONCENTRACION | TIEMPO DE ESFUERZO | | |
|---------------|--------------------|--------------|-----------|
| | PERMANENTE | INTERMITENTE | OCASIONAL |
| Baja | | | |
| Media | | | |
| Alta | | | |

c. Visual:

Cuando el desempeño laboral obliga al empleo de la agudeza visual hasta producir cansancio

| ESFUERZO VISUAL | TIEMPO DE ESFUERZO | | |
|-----------------|--------------------|--------------|-----------|
| | PERMANENTE | INTERMITENTE | OCASIONAL |
| Baja | | | |
| Media | | | |
| Alta | | | |

d. Relaciones Interpersonales:

Determinar la capacidad requerida para desarrollar el trabajo dentro de un ambiente amable y cordial.

| CAPACIDAD | ALTA | MEDIA | BAJA |
|--|-------------|--------------|-------------|
| Para aceptar y corregir errores | | | |
| Para respetar las normas | | | |
| Para respetar a los demás y su forma de ser y actuar | | | |

e. Responsabilidad:

Establece el grado de respuesta frente al desempeño del cargo

✓ **Información Reservada:**

Tiene acceso a datos confidenciales SI_____ NO_____

| GRADO | ALTO | MEDIO | BAJO |
|-----------------------------|-------------|--------------|-------------|
| De acceso a la información | | | |
| De reserva a la información | | | |

✓ **Manejo de Bienes**

| ELEMENTOS A CARGO | RESPONSABILIDAD | | |
|-------------------|-----------------|-------|------|
| | ALTA | MEDIA | BAJA |
| Equipo de oficina | | | |
| Dinero y valores | | | |
| otros | | | |

- ✓ Mencione en orden de importancia aquellas actitudes que usted cree son importantes en el desempeño de su cargo y agregue las que considere necesarias.

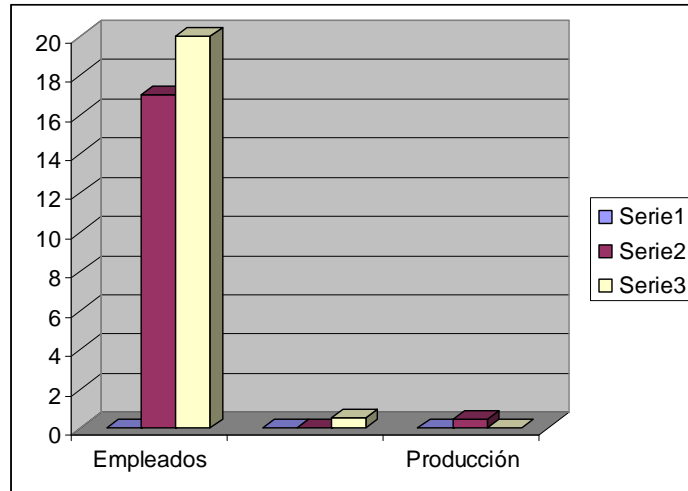
| | | | |
|-------------------|-------|-------------|-------|
| Cordialidad | _____ | Respeto | _____ |
| Seriedad | _____ | Puntualidad | _____ |
| atención oportuna | _____ | Compromiso | _____ |

✓ **Perfil Humano**

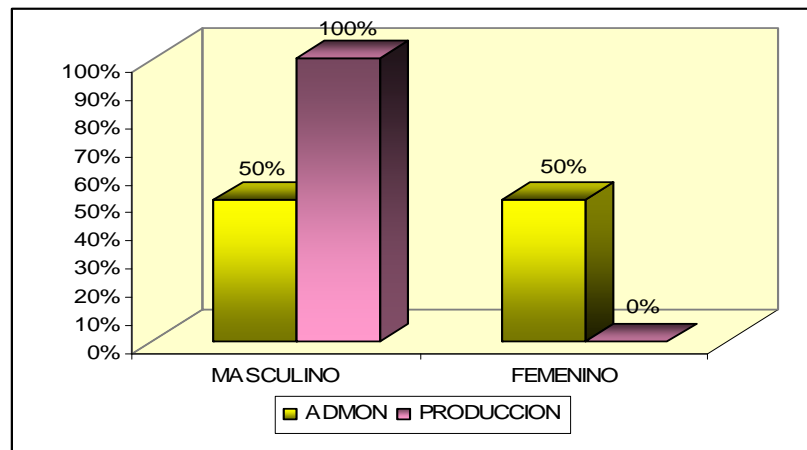
Describa las características personales que cree usted, debe tener una persona para desempeñar adecuadamente su cargo.

ANEXO C

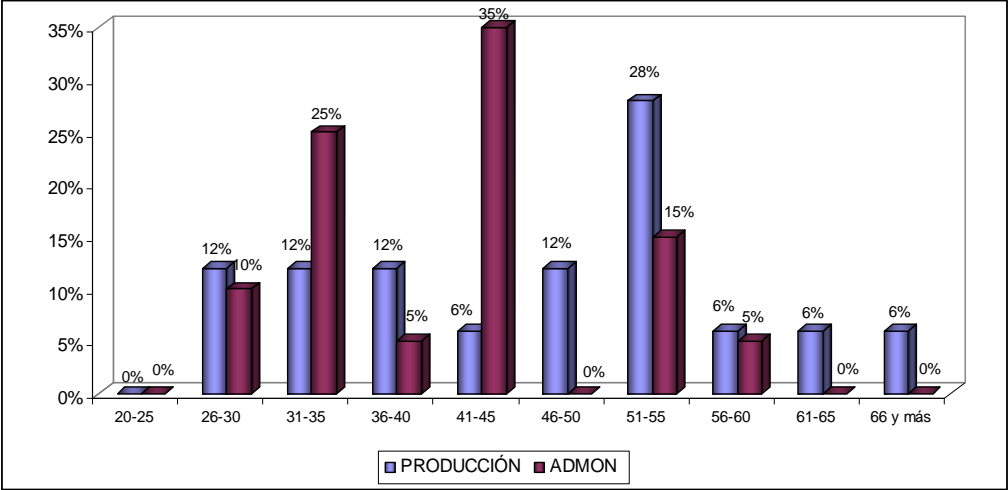
Distribución de la población trabajadora por áreas de trabajo



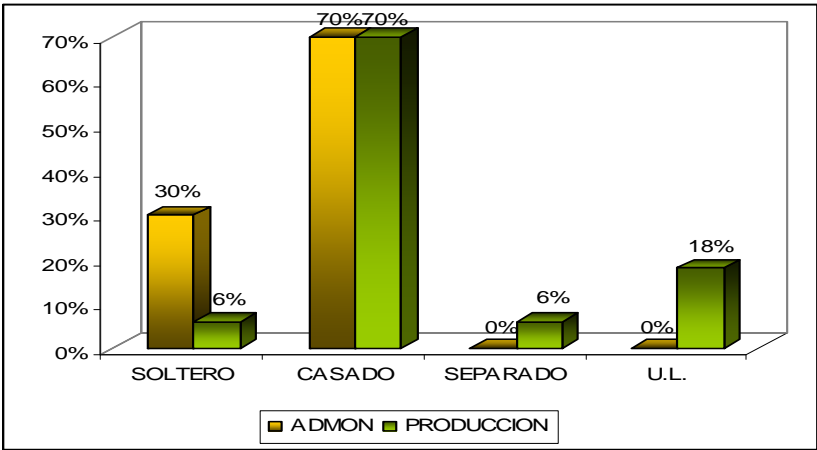
Distribución de la población trabajadora por género



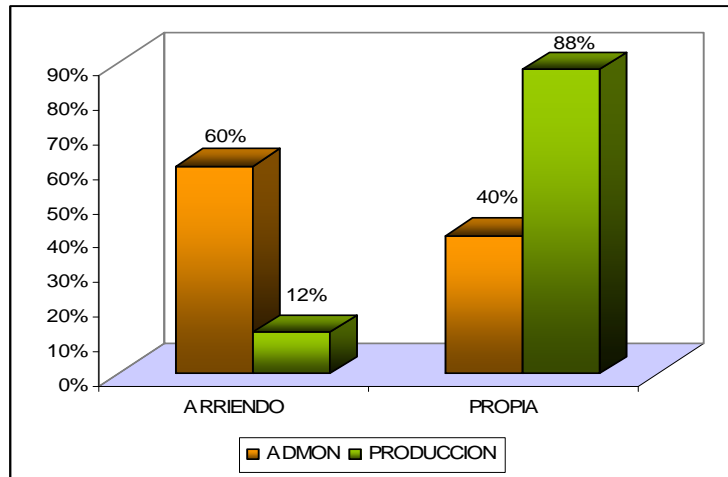
Distribución de la población trabajadora por edad



Distribución de la población trabajadora por estado civil



Distribución de la población trabajadora según tenencia de la vivienda



Distribución de la población trabajadora según nivel de escolaridad

