

**LA GESTIÓN HUMANA POR PROCESOS: EXPERIENCIA DE TRABAJO
SOCIAL EN ASFALTAMOS Y CÍA. S.A.**

KATHERINE ANDREA MARTÍNEZ HENAO

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

2012

**LA GESTIÓN HUMANA POR PROCESOS: EXPERIENCIA DE TRABAJO
SOCIAL EN ASFALTAMOS Y CÍA. S.A.**

KATHERINE ANDREA MARTÍNEZ HENAO

**Trabajo de grado para optar al título de
TRABAJADORA SOCIAL**

**Directora
MATILDE MUÑOZ LASPRILLA
Trabajadora Social**

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

2012

DEDICATORIA

Dedico con todo mi corazón cada una de estas páginas a las personas más importantes de mi vida.

A Dios, quien me sostuvo y me guió cada día en la búsqueda de mi meta profesional.

A mis padres, Sara y Julio, quienes me dieron la vida, a los que debo todo lo que soy y quienes con su esfuerzo me apoyaron en el alcance de este triunfo, que también es de ellos.

A mis hermanos, Marshia y Miguel Ángel, que siempre han estado ahí en mis buenos y malos momentos.

Quiero dedicar de forma especial este logro a ti Manuel, mi amado esposo, quien con tu amor, apoyo y comprensión retribuyes cada uno de mis esfuerzos.

Por último y no menos importantes, a todos y cada uno de los trabajadores de la empresa Asphaltamos y cía. s.a. quienes con su colaboración hicieron posible tan gratificante experiencia.

Con todo mi amor...

Katherine.

AGRADECIMIENTOS

Quiero agradecer de forma especial a todas aquellas personas que con su entrega y dedicación contribuyeron con el logro de esta primera etapa de mi sueño profesional.

A Dios quien me indicó el camino que debía seguir y en el que encontré mi vocación, a mis padres por su esfuerzo en esta ardua carrera de la paternidad, a Manuel, quien me da las fuerzas para levantarme cada día, a mis amigas y amigos Julipa ,Liz, Karol, Ximena y John por su amistad y apoyo incondicional en los momentos de felicidad y en los de inmensa tristeza, no se imaginan cuanto los quiero.

A la Universidad Industrial de Santander por abrirme las puertas de este inmenso mundo profesional y en general a los y las docentes de Trabajo Social, quienes con su dedicación diaria, hoy me permiten terminar la primera etapa de mi proceso formativo.

Gracias infinitas a la Profesora Adriana Vega Martínez, quien con su apoyo, entrega incondicional y humildad características, me mostró lo que es en realidad el compromiso ético con la formación profesional.

Mil y mil gracias...

Katherine.

CONTENIDO

	Pág
INTRODUCCIÓN.....	14
1. LOS PROCESOS DE GESTION HUMANA DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN COMO SISTEMA ABIERTO.....	16
1.1. LA TEORÍA GENERAL DE LOS SISTEMAS Y LA ORGANIZACIÓN.....	17
1.2. LA GESTION POR PROCESOS EN LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	23
2. EL SECTOR SECUNDARIO DE LA ECONOMÍA.....	31
2.1 SECTOR INDUSTRIAL EXTRACTIVO.....	31
2.1.1 Extracción y procesamiento de agregados pétreos	33
2.2 EL FACTOR SALUD EN EL RECURSO HUMANO.....	34
2.3 NORMATIVIDAD EN SALUD OCUPACIONAL EN LA ORGANIZACIÓN.....	37
3. ASFALTAMOS & CIA S.A. MARCO DE LA EXPERIENCIA PROFESIONAL PARA EL PRIMER SEMESTRE DE 2011	46
3.1. ASFALTAMOS & CIA S.A. EN EL CONTEXTO LOCAL.....	46
3.2. EL TALENTO HUMANO EN ASFALTAMOS & CIA S.A.	54
4. CARACTERIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PROFESIONAL EN ASFALTAMOS & CIA S.A.....	61
4.1. PLANEACIÓN OPERATIVA PRÁCTICA PROFESIONAL.....	70
5. EVALUACIÓN DE LA EXPERIENCIA	94

6. PROPUESTA DE IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA LA PREVENCIÓN DE LOS FACTORES CONTAMINANTES DEL AMBIENTE COMO ELEMENTO CLAVE EN EL PROCESO DE GESTIÓN HUMANA EN LA ORGANIZACION ASFALTAMOS & CIA S.A.....	99
6.1 JUSTIFICACIÓN	99
6.2 OBJETIVO ESTRATÉGICO.....	100
6.2.1 Objetivos específicos	101
6.3 DESARROLLO DE LA PROPUESTA	101
6.4 CRONOGRAMA	107
6.5 ASIGNACION DE RECURSOS	108
6.5.1 Responsables	108
6.5.2. Presupuesto.....	109
7. CONCLUSIONES	110
8. RECOMENDACIONES.....	112
BIBLIOGRAFÍA.....	114
ANEXO	120

LISTA DE CUADROS

	pág.
Cuadro1. Diferencias entre proceso y procedimiento	25
Cuadro 2. Áreas del proceso profesional	28
Cuadro3. Estadísticas Sistema de Riesgos Profesionales a Enero de 2009	43
Cuadro 4. Talento Humano de Asfaltamos & cía. S.A.	50
Cuadro 5. Recursos materiales de Asfaltamos & cía. s.a.	51
Cuadro 6. Matriz DOFA	63
Cuadro 7. Estrategias DO y FO	68
Cuadro 8. Estrategias DA	68
Cuadro 9. Provisión de Talento Humano.	70
Cuadro 10. Inducción al Personal.	73
Cuadro 11. Documentos de inducción.	75
Cuadro 12. Actividades de Capacitación.	76
Cuadro 13. Programa de Vigilancia Epidemiológica.	79
Cuadro 14. Programa de Desarrollo Personal.	85
Cuadro 15. Evaluación del Desempeño.	92
Cuadro 16. Lineamientos del Sistema de Vigilancia Epidemiológica	102
Cuadro 17. Condiciones de salud de los trabajadores.....	104
Cuadro 18. Implementación de medidas preventivas y de control.....	105
Cuadro 19. Evaluación del Sistema de Vigilancia.....	106
Cuadro 20. Cronograma de trabajo	107
Cuadro 21. Asignación de responsables	108
Cuadro 22. Asignación presupuestal	109

LISTA DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Modelo del Proceso	24
Figura 2. Jerarquía de los procesos.....	26
Figura 3. Áreas del proceso profesional para el desarrollo humano dentro de la organización.....	27

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
Anexo A. Procedimiento de Selección de Personal.....	120
Anexo B. Procedimiento de Inducción	130
Anexo C. Formato asistencia socialización de la organización de la empresa	138
Anexo D. Derecho de petición – Positiva	139
Anexo E. Lista de verificación de factores de riesgo.....	141
Anexo F. Formato de inspección de factores de riesgo	145
Anexo G. Gestión alcaldía Sanaba de Torres.....	148
Anexo H. Formato de evaluación del ambiente laboral y familiar del talento humano	149
Anexo I. Formato asistencia Evaluación del Ambiente Laboral	151
Anexo J. Formato asistencia taller Salud Sexual y Reproductiva	152
Anexo K. Formato asistencia taller Autoestima y Motivación.....	153
Anexo L. Ficha informativa del personal	154
Anexo M. Programa de incentivos a los trabajadores.....	159
Anexo N. Procedimiento de Evaluación del Desempeño.....	162
Anexo O. Propuesta Social Comunitario. Concesión minera GI8-091	167

RESUMEN

TITULO: LA GESTIÓN HUMANA POR PROCESOS: EXPERIENCIA DE TRABAJO SOCIAL EN ASFALTAMOS Y CÍA. S.A.*

AUTOR: KATHERINE ANDREA MARTÍNEZ HENAO**

PALABRAS CLAVES: Teoría de sistemas, gestión por procesos, proceso de gestión humana, vigilancia epidemiológica ocupacional, factor de riesgo contaminante del ambiente.

DESCRIPCION:

El presente informe mejorado plasma la experiencia profesional llevada a cabo en Asfaltamos & cía. s.a. durante el primer semestre académico del 2011, el documento se desarrolla con base a un análisis crítico de la realidad encontrada en la entidad, el cual permite la intervención profesional de Trabajo Social, mediante sustentación teórica fundamentada en la Teoría de Sistemas y la Gestión por Procesos en las organizaciones, como aspecto fundamental en la Administración de Recursos Humanos, en donde se evidencia el rol profesional del Trabajador Social y las áreas que permiten el desarrollo de su accionar en las empresas.

Así mismo, hace referencia al sector secundario de la economía, como contexto general en el cual se enmarcó la práctica, destacando también componentes legales de la Salud Ocupacional. De igual manera, se detallan las acciones ejecutadas durante el proceso, las cuales llevaron al logro del objetivo planteado para la intervención, y la evaluación de las mismas, que permite establecer los alcances y las limitaciones de lo realizado.

Al finalizar, se plantea una propuesta orientada hacia la implementación de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica para la prevención de los factores contaminantes del ambiente como elemento clave en el Proceso de Gestión Humana en la organización Asfaltamos & cía. s.a., en búsqueda de prevenir y controlar dichos agentes, con el fin de generar estados de salud en los empleados de la empresa.

* Proyecto de Grado

** Universidad Industrial de Santander. Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Trabajo Social. Directora, Matilde Muñoz

SUMMARY

TITLE: BY HUMAN PROCESS MANAGEMENT: SOCIAL WORK EXPERIENCE AND ASFALTAMOS CIA. S.A.*

AUTHOR: KATHERINE ANDREA MARTÍNEZ HENAO**

PASSWORDS: Systems Theory, process management, human management process, occupational epidemiological surveillance, contamination risk factor of the environment.

DESCRIPTION:

This report reflects the experience improved carried out in Asfaltamos & co. Inc. during the first semester of 2011, the document was developed based on a critical analysis of the reality found in the company, which allows the professional intervention of Social Work, through theoretical foundation based on Systems Theory and Process Management in organizations as a fundamental aspect in the Human Resources Administration, where evidence of the professional role of social workers and areas that allow the development of their actions in business.

It also refers to the secondary sector of the economy, as the general context in which practice was framed, also highlighting legal components of Occupational Health. Similarly, details the actions taken during the assessment process, which led to the goal for the intervention, and evaluating them, which allows the scope and limitations of actions.

At the end, there is a proposal oriented implementation of an Epidemiological Surveillance System to prevent pollution of the environment factor as a key element in the Process of Human Resource Management in the organization Asfaltamos & Co. Inc., seeking to prevent and control these agents in order to generate states of health in the employees of the company.

* Graduation Project

** Industrial University of Santander. Faculty of Human Sciences. School of Social Work. Director, Matilde Muñoz.

INTRODUCCIÓN

El hombre como ser social por naturaleza, se agrupa por la necesidad de lograr objetivos que por sí mismo no alcanzaría. Es allí en donde nace la organización, como ente que permite el logro de los objetivos grupales. Partiendo de esto, se puede decir que el ser humano considera el trabajo, no solo como medio para satisfacer sus necesidades económicas, sino también como el espacio en el cual puede explorar sus habilidades, y al mismo tiempo, desarrollarse de manera individual y colectiva.

El presente trabajo de grado se basa en un análisis de la dinámica organizacional de la empresa Asfaltamos & Cía. s.a., el cual se lleva a cabo durante la práctica profesional realizada en el primer semestre del año 2011 en mencionado campo. Al interior de este documento, el lector podrá encontrar seis capítulos de contenido, en los cuales se presenta el referente teórico que fundamenta el desarrollo de la intervención profesional, en donde se aborda tanto la Teoría General de los Sistemas, como la Gestión por Procesos como parte fundamental en la Administración de Recursos Humanos, dejando entrever el rol profesional y las áreas en las que interviene Trabajo Social en las organizaciones.

Por otro lado, se hace un acercamiento al sector secundario de la economía y en particular al industrial extractivo, puesto que es allí en donde se ubica la actividad productiva de la empresa Asfaltamos & Cía. s.a.; además, se hace referencia al factor salud y a la normatividad que propende por el mantenimiento de esta en los trabajadores.

A continuación se hace una descripción de la compañía, la cual parte de un componente histórico, dando a conocer como ha sido el desarrollo empresarial a

través de sus años de producción, así mismo, se muestra la estructura organizacional y su direccionamiento estratégico, que da cuenta de una plataforma orientada hacia la calidad del producto; este aparte finaliza con la caracterización del talento humano que labora en la institución, el cual se convierte en la población sujeto de intervención de la práctica profesional.

En otra parte, se presenta la caracterización de la experiencia profesional, la cual da muestra de cómo se desarrolla el proceso de intervención, este parte de un diagnóstico que permite el diseño de la planeación operativa basada en seis acciones estratégicas, que buscan alcanzar el logro del objetivo de la práctica profesional: gerenciar procesos orientados al bienestar laboral del personal, mediante el diseño, formulación e implementación de procedimientos propios de la profesión, en búsqueda de generar el desarrollo integral de los empleados y un adecuado ambiente de trabajo al interior de la empresa Asfaltamos & cía. s.a.

De igual modo, se desarrolla la evaluación de la experiencia realizada en la empresa, la cual muestra los aspectos positivos y negativos de esta, así mismo, los logros y limitantes en la intervención.

Finalmente, se plantea una propuesta de implementación de un sistema de vigilancia epidemiológica para la prevención de los factores contaminantes del ambiente con el objetivo de vigilar la presencia de dichos factores de riesgo, en búsqueda de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en los trabajadores de la empresa Asfaltamos & Cía. s.a.

1. LOS PROCESOS DE GESTION HUMANA DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN COMO SISTEMA ABIERTO.

Actualmente, hablar de organización implica no solo traer a colación la conceptualización de la misma, sino considerar además dentro de un análisis objetivo, todos aquellos aspectos que han influenciado tanto positiva como negativamente el desarrollo de éstas, tales como, las crisis económicas, la globalización, los tratados de libre comercio, entre otras, los cuales han llevado a las empresas a generar una cultura productiva, en donde su principal enfoque es la generación de recursos económicos, dejando de lado el elemento primordial para el desarrollo de las mismas, el ser humano. Es aquí en donde se dan las nuevas tendencias de la administración y es por ello que la gestión por procesos, entra a formar parte en las nuevas concepciones de manejo de personal.

La gestión por procesos, desarrollada por J.B. Roure, M. Moñino y Miguel A. Rodríguez-Badal, se convierte en la manera más efectiva de generar mejoras en las actividades desarrolladas por las empresas, de allí que se atribuya como componente fundamental en la construcción del presente documento, el cual se enmarca en el enfoque sistémico, en donde la Teoría General de los Sistemas, se convierte en el eje central del mismo; data su origen en los años 50's, siendo su principal exponente el biólogo alemán **Ludwing Von Bertalanffy**, quien ha contribuido con sus tesis y supuestos a la comprensión de la realidad, en donde estas han sido aplicadas de manera objetiva a una serie de escenarios, dentro de ellos el organizacional.

El presente marco referencial se abordará a partir del concepto de organización desarrollado por Chiavenato y Miles, pasando a la teoría general de los sistemas, como eje principal del documento. Por otra parte, se hace un avance hacia la

conceptualización de la gestión por procesos y su impacto en las empresas, haciendo énfasis en las diferencias entre proceso y procedimiento. Y para terminar, se realiza un acercamiento a la conceptualización de cadena de valor y el impacto de su implementación en las organizaciones. Lo anterior enfocado hacia la intervención de Trabajo Social durante el primer semestre del año 2011 en la compañía Asfaltamos & cía. s.a.

1.1. LA TEORÍA GENERAL DE LOS SISTEMAS Y LA ORGANIZACIÓN

Para Chiavenato, 1999: “Una organización es un sistema de actividades conscientemente coordinadas, formado por dos o más personas, cuya cooperación recíproca es esencial para la existencia de aquélla. Una organización existe sólo cuando:

1. Hay personas capaces de comunicarse;
2. están dispuestas a actuar conjuntamente (disposición de sacrificar su propio comportamiento en beneficio de la asociación);
3. para obtener un objetivo común.

Las organizaciones existen para que los miembros alcancen objetivos que no podrían lograr de manera aislada debido a las restricciones individuales. En consecuencia, las organizaciones se forman para superar estas limitaciones”¹.

A partir de esta definición, se afirma que la organización es el medio por el cual los seres humanos llegan a realizarse, por ende se considera la misma como parte fundamental en el desarrollo de una sociedad, puesto que es mediante esta que

¹ CHIAVENATO, Idalberto. Administración de Recursos Humanos. Quinta Edición. México: McGraw. 1999. P.7.

las familias, la economía, la política, la cultura y demás aspectos que intervienen en el mismo, definen su dinámica.

Los procesos de industrialización, globalización y demás, enfocados al crecimiento económico, han llevado a las organizaciones a convertirse en un sistema interdependiente, en donde el ser humano al ser parte primordial de las mismas, se ha visto afectado puesto que *“Una organización es una coalición en el sentido de que los grupos de interés creados por la división del trabajo son sustancialmente interdependientes. Estos grupos de interés y los resultados que derivan del trabajo están unidos por las circunstancias frecuentes de que cada grupo realiza sólo una "parte" del producto o de la misión de la organización, y por el hecho de que deben compartir una base común de recursos y negociar parte de esos recursos. Decimos que estos grupos de interés "rinden homenaje" a una misión común, en el sentido de que deben adherirse a la misión o propósito de la organización, al menos públicamente, aunque frecuentemente formulen objetivos que no están de acuerdo con esa misión sino con sus intereses personales. Finalmente, la organización depende de un medio ambiente mayor para obtener apoyo y legitimidad de modo que pueda continuar sus operaciones, pueda crecer y desarrollarse*².

Además de esto, Chiavenato menciona que la sociedad es un conjunto de organizaciones, y que estas a su vez se componen de personas y de recursos físicos, materiales, tecnológicos y demás³; siendo allí en donde se establece como se menciona en párrafos anteriores, que son las organizaciones las que marcan la dinámica de la humanidad, puesto que es allí donde no solo el ser humano puede

² MILES, Robert. Macro Comportamiento Organizacional. 1980. Citado en: LEON BLACK. La organización. Fundamentos de Administración. Universidad de Colombia. Bogotá. 2006. [citado el 18 de noviembre de 2011] Disponible en: http://www.virtual.unal.edu.co/cursos/economicas/2006086/lecturas/tema_2/organizacion_decisiones/concepto.html

³ CHIAVENATO. Op. cit., p. 11.

ejercer su derecho al trabajo y satisfacer sus necesidades económicas, sino también el espacio en donde puede explotar sus capacidades y habilidades, y alcanzar su deseo de autorealización y reconocimiento, convirtiendo al ser humano en un sistema dentro de la organización, que tiene a su vez la misma denominación. Esto puesto que los sistemas son creados para satisfacer una necesidad, dado que cada uno posee una función específica dentro del ámbito social.

En relación a esto, para Chiavenato un sistema es:

“Un conjunto de elementos (partes u órganos componentes del sistema) dinámicamente relacionados, en interacción que desarrollan una actividad (operación o proceso del sistema) para lograr un objetivo o propósito (finalidad del sistema), operando con datos, energía o materia (insumos o entradas de recursos necesarios para poner en marcha el sistema), unidos al ambiente que rodea el sistema (con el cual se relaciona dinámicamente), y para suministrar información, energía o materia (salidas o resultados de la actividad del sistema)”⁴.

Así mismo, los sistemas como organismos que buscan auto-sostenimiento en un ambiente determinado, se clasifican de la siguiente manera:

a. Sistemas Cerrados: Son los sistemas que no influyen al ambiente, puesto que no realizan ningún tipo de intercambio con agentes externos. En algunos casos se denomina de esta manera a los sistemas que realizan algún intercambio muy mínimo con el ambiente en el que se encuentran inmersos. Este tipo de sistemas es el que se encuentra en el funcionamiento de lo mecánico.

⁴ Ibid. p. 8.

b. Sistemas abiertos: Por otro lado, los sistemas abiertos son lo opuesto a la definición anterior, puesto que estos intercambian constantemente materia o energía con agentes externos que se encuentran en el ambiente, mediante unas entradas o inputs, y unas salidas o outputs, en donde para poder auto-sostenerse en el tiempo posee una característica imperante, la adaptabilidad a las condiciones del medio ambiente, a causa de su inmersión en el mismo, en contraste con los sistemas cerrados, que son totalmente programados y definidos en su funcionamiento, debido a que estos se encuentran en aislamiento de su medio ambiente. Cabe destacar que este proceso de adaptabilidad, permite que los sistemas mantengan una organización en su interior generada por ellos mismos.

Con base a lo anterior, se puede evidenciar que las organizaciones son sistemas abiertos, que se encuentran en relación continua con el ambiente que las rodea y con los elementos que las componen.

En cuanto a los elementos del modelo de Sistema Abierto planteado por Chiavenato, se pueden describir de la siguiente manera: *las entradas*, son todos aquellos insumos tanto materiales como no materiales que se necesitan para que el sistema funcione; dentro de los insumos materiales se encuentran la tecnología, la infraestructura y demás recursos físicos del medio; por su parte, dentro de los insumos no materiales se encuentran, el talento humano de la empresa, los clientes y los proveedores, entre otros. En cuanto al *proceso*, este busca transformar las entradas, en donde el ser humano, mediante la utilización de sus conocimientos, logra el buen uso de los insumos para la generación de unas salidas productivas para la organización. Estas *salidas* son la resultante de los procesos a los que se han sometido las entradas, los cuales son administrados por el ser humano dentro del sistema. Por último, la constante *retroalimentación* permite el análisis de las salidas, considerando los beneficios en el presente y a futuro, y el impacto generado por las mismas a la organización.

De lo anterior se deduce que la organización como sistema, posee una interrelación dinámica con todos sus elementos, los cuales son interdependientes entre si, por otro lado, al ser abierto y tener como característica principal la adaptabilidad al medio en el que se encuentra inmerso, busca mantenerse, generando con esto tendencias a la sinergia (como los resultados que sobrepasan las expectativas, los cuales se logran con dificultad y se deben al trabajo en conjunto que de manera individual no se lograría) y a la entropía, como propensión al agotamiento del sistema.

Por otra parte, dentro de las características que posee un sistema, se destacan: propósito u objetivo, globalidad o totalidad, interfuncionalidad y retroalimentación, entre otras; así, Chiavenato plantea que:

El propósito fundamental de las organizaciones es la supervivencia o mantenimiento de su estabilidad interna. Esto supone una multiplicidad de objetivos a través de los cuales se alcanza la estabilidad, involucrando múltiples interacciones con el ambiente. La organización consiste en un número de subsistemas dinámicamente interdependientes y de cambios, en algunos de los cuales puede afectar los otros subsistemas. De la misma forma, la organización es en sí un subsistema en un ambiente que consta de muchos otros sistemas todos dinámicamente interdependientes⁵.

Bertalaffy plantea al respecto que:

La teoría general de los sistemas es una teoría que procura derivar, partiendo de una definición general de sistemas como complejo de componentes interactuantes, conceptos característicos de totalidades

⁵ Ibid., p. 39.

organizadas, tales como interacción, suma, mecanización, centralización, competencia, finalidad etc., y aplicarlos entonces a fenómenos concretos⁶.

Por ende, la Teoría General de los Sistemas ofrece la posibilidad de analizar la organización como sistema conformado por subsistemas que para el caso se encuentran representados por las personas, siendo allí en donde se da la relación entre el ser humano y la organización.

El ser humano, es concebido como un sistema abierto, existente dentro del sistema organizacional, puesto que interactúa con el medio ambiente, recibe entradas que a su vez procesa y convierte en salidas, acorde a los requerimientos de sí mismo y de su contexto, buscando alcanzar sus metas y objetivos.

De acuerdo a esto se destaca que *“las organizaciones son unidades sociales intencionalmente construidas y reconstruidas para lograr objetivos específicos. Esto quiere decir que tienen un propósito definido, y su planeación se hace para conseguir algunos de ellos; además, se reconstruyen a medida que los objetivos propuestos se logran o se descubren mejores medios para obtenerlos a menor costo y menor esfuerzo”*⁷

Es por ello que como se resaltó en párrafos anteriores, el ser humano al interior de una organización no solo busca satisfacer sus necesidades económicas, sino también sus deseos de reconocimiento a sus habilidades y capacidades, y la autorealización; en otras palabras el logro de sus objetivos individuales, los cuales

⁶ BERTANFFY Ludwig. Teoría General de sistemas. EN: Luis. Teoría y cambio en las organizaciones: Un acercamiento desde los modelos de aprendizaje organizacional. Universitarias de Valparaíso. Chile 2001. [citado el 18 de noviembre de 2011] Disponible en :

http://www.euv.cl/archivos_pdf/libros_nuevos/teoria_y_cambio.pdf

⁷ TORRES SANCHEZ, Carlos Eduardo. Visión sistémica del hombre en la organización. Bucaramanga. Revista UIS- Humanidades Vol.27, Nº 2, 1998.

mediante procesos de bienestar laboral al interior de la organización, se articulan con los objetivos institucionales. Estos, por lo general son administrados por el departamento de gestión humana de las organizaciones, el cual se considera a su vez como un subsistema dentro de la misma, en donde su papel principal es el de procurar por el desarrollo y bienestar integral humano al interior de esta, por medio de la satisfacción de las necesidades de los trabajadores, y es aquí en donde desempeña un papel primordial la profesión de Trabajo Social, puesto que hacia allí se enfoca su accionar.

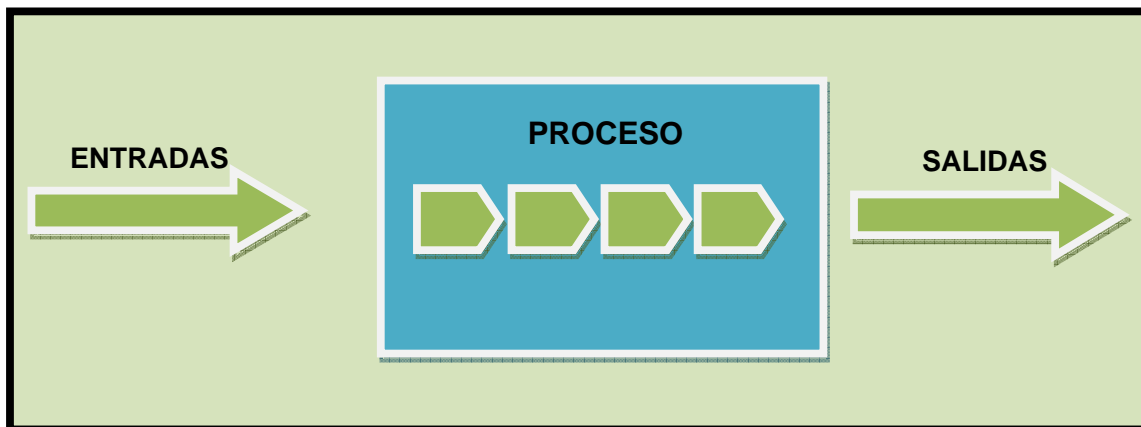
A partir de esto, se concibe la gestión por procesos como parte fundamental en administración del recurso humano dentro de la organización, lo cual se puntualizará en el siguiente numeral.

1.2. LA GESTIÓN POR PROCESOS EN LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

La gestión por procesos se define como “la forma de gestionar toda la organización basándose en los Procesos⁸”. Al respecto, la universidad de Valladolid, en su documento “Gestión por procesos”, define un proceso como “un desarrollo ordenado y secuencial de una serie de actividades que, a partir de unas entradas, van añadiendo valor para satisfacer las necesidades y expectativas del cliente.

⁸ EXCELENCIA EMPRESARIAL. Porqué la gestión por procesos. 2006. [citado el 18 de enero de 2012]. Disponible en: http://web.jet.es/amosarrain/Gestion_procesos.htm

Figura 1. Modelo del Proceso



Fuente: Universidad de Valladolid. Gestión por procesos. 2004.

El conjunto de actividades de una organización forman un proceso, el cual tiene una finalidad que es hacer posible la misión de la organización. Este proceso adecuadamente desplegado se descompone en otros procesos de nivel inferior⁹.

Por otra parte, la ISO 9000:2000 define el proceso como el “conjunto de actividades mutuamente relacionadas o que interactúan las cuales transforman entradas en salidas¹⁰”.

Ahora bien, “un procedimiento es el conjunto de reglas e instrucciones que determinan la manera de proceder o de obrar para conseguir un resultado”¹¹.

La ISO por su parte define procedimiento como la “forma especificada para llevar a cabo una actividad o un proceso¹²”.

⁹UNIVERSIDAD DE VALLADOLID. Gestión por Procesos. 2004. [citado el 19 de enero de 2012]. Disponible en: http://plataformaong.org/upload/91/17/GestionProcesos_FEAPS.pdf

¹⁰ EMPRENDEDORES ZARAGOZA. Biblioteca Yoemprendo. Proceso versus procedimiento. 2010. [citado el 19 de enero de 2012]. Disponible en: <http://yoemprendo.es/2010/09/10/proceso-versus-procedimiento/>

¹¹SESCAM. Gestión por Procesos. 2002. [citado el 19 de enero de 2012]. Disponible en: <http://www.chospab.es/calidad/archivos/Documentos/Gestiondeprocesos.pdf>

¹² Op. Cit.

En relación a las definiciones anteriores, se plantea que la diferencia principal se orienta a que un procedimiento establece la forma en que se debe llevar a cabo un proceso, mientras que éste, describe que se debe hacer para alcanzar un objetivo.

Con base a esto, se establecen las diferencias así:

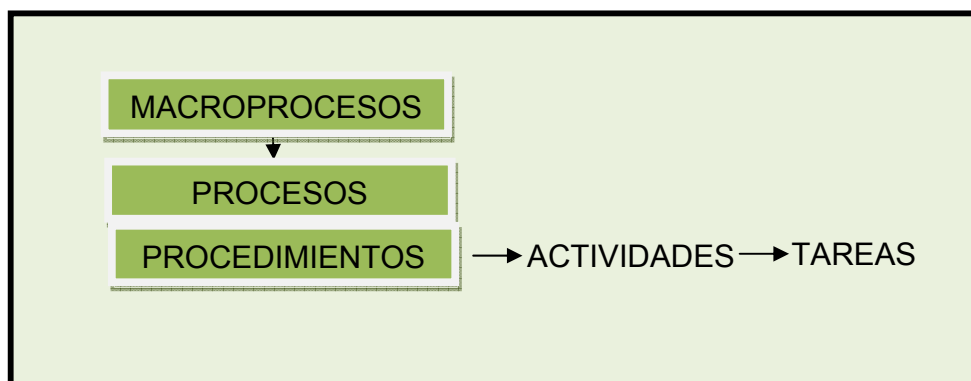
Cuadro1. Diferencias entre proceso y procedimiento

PROCEDIMIENTOS	PROCESOS
Los procedimientos definen la secuencia de pasos para ejecutar una tarea	Los procesos transforman las entradas en salidas mediante la utilización de recursos
Los procedimientos existen, son estáticos	Los procesos se comportan, son dinámicos
Los procedimientos están impulsados por la finalización de la tarea	Los procesos están impulsados por la consecución de un resultado
Los procedimientos se implementan	Los procesos se operan y gestionan
Los procedimientos se centran en el cumplimiento de las normas	Los procesos se centran en la satisfacción de los clientes y otras partes interesadas
Los procedimientos recogen actividades que pueden realizar personas de diferentes departamentos con diferentes objetivos	Los procesos contienen actividades que pueden realizar personas de diferentes departamentos con unos objetivos comunes

Fuente: EMPRENDEDORES ZARAGOZA. Biblioteca Yoemprendo. Proceso versus procedimiento. España. 2010.

Vale la pena en este punto, mostrar la manera en la que se jerarquizan los procesos:

Figura 2. Jerarquía de los procesos



Fuente: RAMÍREZ GUERRA, Carlos. Gestión de Procesos. Magister en gobierno y gerencia pública. Chile. Septiembre de 2007.

En cuanto a los procesos dados al interior de las organizaciones, éstos se dividen así¹³:

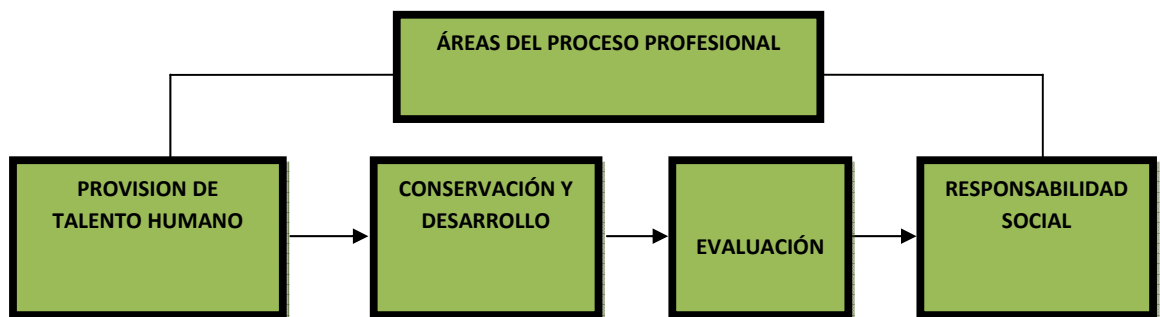
- a. **Procesos de negocios:** atienden directamente la misión del negocio y satisfacen las necesidades concretas del cliente
- b. **Procesos internos:** resuelven necesidades internas y no siempre generan valor agregado, a veces no aportan valor a la misión de la organización, pero si generan costo

Teniendo en cuenta la anterior división se considera la gestión humana como proceso fundamental en el desarrollo organizacional, el cual se orienta hacia la administración de recursos humanos, en búsqueda de mejorar la productividad del personal en la empresa, generando así un valor agregado a la misma, de aquí que la gestión humana se convierta en un macroproceso interno de la organización, puesto que de este se derivan la contratación, entrenamiento, desarrollo y compensaciones de todos los tipos al personal.

¹³ BRAVO CARRASCO, Juan. Citado en: RAMÍREZ GUERRA, Carlos. Gestión de Procesos. Magister en gobierno y gerencia pública. Septiembre de 2007. [Citado el 20 de enero de 2012]. Disponible en: <file:///C:/Users/user/Desktop/Arreglos%20Proyecto%20de%20Grado%20pc/Paginas/Crg%20Gestion%20Por%20Procesos.htm>

Es allí donde se ubica Trabajo Social como profesión orientada hacia el apoyo, diseño, formulación y ejecución de estrategias encaminadas hacia el desarrollo humano integral de las personas en las organizaciones. Dado que el trabajo social en el área organizacional se centra en la gestión humana, buscando como fin primordial, el desarrollo humano dentro de la organización; el cual establece su desempeño en las siguientes áreas:

Figura 3. Áreas del proceso profesional para el desarrollo humano dentro de la organización.



Fuente: TORRES SANCHEZ, Carlos Eduardo. Trabajo Social en las organizaciones: Nueva alternativa y perspectiva profesional. En revista Colombiana de Trabajo Social – CONETS 2005 – No 19. P. 121.

Las cuales llevan a una serie de estrategias y acciones estratégicas como se ilustra en el siguiente cuadro:

Cuadro 2. Áreas del proceso profesional

ÁREA	ESTRATEGIA	ACCIONES ESTRATEGICAS
Provisión del talento humano	Análisis Ocupacional	Identificación de Cargos
	Reclutamiento	Fuentes Internas de Candidatos
		Suministros Externos de Candidatos
	Selección	Pruebas de Habilidades
		Entrevista
	Inducción	Proceso General de Inducción
		Reinducción
Entrenamiento	Conocimiento del Puesto de Trabajo	
Conservación y Desarrollo	Salud Ocupacional	Medicina Preventiva
		Higiene y Seguridad Industrial
		Disminución de Riesgos Psicosociales
		Capacitación
	Motivación	Gestión Participativa
		Comunicación Organizacional
		Ambiente Laboral Adecuado
	Mejoramiento Laboral	Prestaciones Sociales y Servicios
		Bienestar Social
		Orientación Familiar
Evaluación	Evaluación para el Desarrollo Humano	Formulación de Objetivos
		Asesoría en el Diseño de Instrumentos
	No Administrativa	Evaluación del Cumplimiento
		Diseño del Plan de Carrera
Responsabilidad Social	Rendición de Cuentas	Diseño del Informe Social

Fuente: TORRES SANCHEZ, Carlos Eduardo. Trabajo Social en las organizaciones: Nueva alternativa y perspectiva profesional. En revista Colombiana de Trabajo Social – CONETS 2005 – No 19. P. 121.

De aquí que el trabajador social como “profesional que conoce la dinámica del crecimiento y desarrollo de la persona en la organización, formula políticas de bienestar social y asesora los diferentes niveles de la organización, en la búsqueda del mejoramiento continuo y el valor agregado para la integración de los objetivos individuales y organizacionales”¹⁴.

En cuanto al valor agregado en las empresas, cabe decir que este afecta “la ventaja competitiva de las mismas, cuya definición nace del valor que una empresa logra crear para sus clientes sin descuidar el costo”¹⁵.

Es por esto, que la administración de recursos humanos forma parte importante en la cadena de valor genérica de las organizaciones y ésta a su vez, se constituye por tres elementos básicos¹⁶:

- a. Las Actividades Primarias, que son aquellas que tienen que ver con el desarrollo del producto, su producción, las de logística y comercialización y los servicios de post-venta.
- b. Las Actividades de Soporte a las actividades primarias, como son la administración de los recursos humanos, las de compras de bienes y servicios, las de desarrollo tecnológico (telecomunicaciones, automatización, desarrollo de procesos e ingeniería, investigación), las de infraestructura empresarial (finanzas, contabilidad, gerencia de la calidad, relaciones públicas, asesoría legal, gerencia general).

¹⁴ TORRES, Carlos Eduardo. Prácticas de Trabajo Social Organizacional. P. 2.

¹⁵ PORTER, Michael. Ventaja competitiva. EN: La importancia de la cadena de valor en la competitividad de las empresas. [citado el 21 de enero de 2010]. Disponible en: <http://www.slideshare.net/aulavirtual1/cadena-de-valor-ventaja-competitiva-2358354>

¹⁶ PORTER, Michael. Cadena de valor. EN: Cuál es la importancia de la implementación de la cadena de valor de Porter en una empresa industrial, ventajas y desventajas de este tipo de análisis. [citado el 21 de enero de 2012]. Disponible en: <file:///C:/Users/user/Desktop/Arreglos%20Proyecto%20de%20Grado%20pc/Paginas/Cu%3%A1l%20es%20la%20importancia%20de%20la%20implementaci%3%B3n%20de%20la%20cadena%20de%20valor%20de%20Porter%20en%20una%20empresa%20industrial,%20ventajas%20y%20desventajas%20de%20este%20tipo%20de%20an%3%A1lisis%20%20%20GestioPolis.htm>

- c. El Margen, que es la diferencia entre el valor total y los costos totales incurridos por la empresa para desempeñar las actividades generadoras de valor.

Como se evidencia en párrafos anteriores, la administración de recursos humanos forma parte de las actividades de soporte a las actividades primarias, dado que ésta, al considerarse como proceso de gestión humana, genera un valor agregado en el desarrollo productivo de una empresa, puesto que sin generar directamente factor económico, produce bienestar en los trabajadores, quienes a su vez contribuyen a la calidad de la producción de las organizaciones.

Por lo tanto, el Trabajador Social se encarga de “identificar, diagnosticar y contextualizar problemas y necesidades de la empresa, de la organización y de los empleados, desde una perspectiva integral que considera los aspectos económicos, psicológicos y sociales, con la finalidad de poder conocer las relaciones productivas y humanas, tendiendo hacia el aumento de la productividad”.¹⁷

¹⁷ HERRERA Angélica. Trabajo social en empresas. EN: Sánchez Manuel y otros. Manual de trabajo social. Universidad Nacional Autónoma de México. 2005. [citado el 21 de enero de 2012]. Disponible en: http://books.google.com.co/books?id=RYbuGh9wZywC&pg=PA205&lpg=PA205&dq=trabajo+social+en+las+empresas&source=bl&ots=lghNxWbBJq&sig=hg8UcbLc_hmq_3hCqcKkw1Q6VMo&hl=es&ei=0MGLTZuaC9PAtgfJzuz9DQ&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=9&ved=0CEwQ6AEwCDge#v=onepage&

2. EL SECTOR SECUNDARIO DE LA ECONOMÍA.

El sector secundario o industrial de la economía, “comprende todas las actividades económicas de un país relacionadas con la transformación industrial de los alimentos y otros tipos de bienes o mercancías, los cuales se utilizan como base para la fabricación de nuevos productos.

Se divide en dos sub-sectores, industrial extractivo e industrial de transformación:

- a. Industrial extractivo:** extracción minera y de petróleo.
- b. Industrial de transformación:** envasado de legumbres y frutas, embotellado de refrescos, fabricación de abonos y fertilizantes, vehículos, cementos, aparatos electrodomésticos, etc¹⁸.

Para efectos de la intervención profesional en la empresa asphaltamos & cia s.a. se hará un acercamiento a lo que es el sector industrial extractivo, dado que el proceso productivo de la compañía se basa en la extracción y procesamiento de agregados pétreos y mezclas densas en caliente.

2.1 SECTOR INDUSTRIAL EXTRACTIVO

A partir de lo mencionado anteriormente, es necesario hacer una aproximación al subsector industrial extractivo, el cual se dedica a la extracción y procesamiento de recursos naturales. Con base a esto, es evidente en Colombia el auge de la explotación de recursos naturales, dada la incursión de empresas como la

¹⁸ BANCO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Sectores económicos. [citado el 22 de enero de 2012]. Disponible en: <http://www.banrepcultural.org/blaavirtual/ayudadetareas/economia/econo53.htm>

Tropycal oil company en 1921, la cual dio inicio a la actividad petrolera en Colombia; ésta en 1951, pasó a manos de la naciente Empresa Colombiana de Petróleos, convirtiéndose así en “la empresa más grande del país con una utilidad neta de \$5,25 billones registrada en 2009 y la principal compañía petrolera en Colombia¹⁹”.

Por otra parte, en lo concerniente a la explotación minera en Colombia, vale la pena resaltar que “el sector minero-energético contribuye con el 21% de los ingresos del Gobierno Nacional, convirtiéndose en el mayor aportante de recursos fiscales en toda la economía del país²⁰, según cifras del Ministerio de Minas y Energía para el año 2011. Además de esto se establece, que durante el año 2011 el recaudo de dicho sector alcanzó los \$18.9 billones, según la misma fuente.

Aquí cabe destacar que los impuestos de renta provenientes específicamente de la minería equivalen a \$934 mil millones²¹, mostrando así la importancia del sector a la economía nacional.

De acuerdo con Fedesarrollo, en cuanto a responsabilidad social empresarial, “el sector minero en Colombia se encuentra en línea con las prácticas nacionales de RSE en la mayoría de aspectos. No obstante, las empresas mineras son más conscientes de la importancia de invertir en temas sensibles para el país como el tejido social o las poblaciones vulnerables²²”.

¹⁹ ECOPETROL. Perspectiva histórica. 2012. [citado el 22 de enero de 2012]. Disponible en: <http://www.ecopetrol.com.co/contenido.aspx?catID=32&conID=36271>

²⁰ CÁRDENAS, Mauricio. Ministerio de Minas y Energía: Sector minero-energético es el mayor aportante de recursos fiscales a la economía nacional. Colombia. 2012. [citado el 21 de febrero de 2012]. Disponible en: http://virtual.lasalle.edu.co/info_basica/nuevos/guia/GuiaClaseNo.3.pdf

²¹ Ibid.

²² FEDESARROLLO. La minería en Colombia: impacto socioeconómico y fiscal. Bogotá. 2008. [citado el 23 de enero de 2012]. Disponible en: <http://www.fedesarrollo.org.co/wp-content/uploads/2011/08/La-miner%C3%ADa-en-Colombia-Informe-de-Fedesarrollo-2008.pdf>

En cuanto al total de población empleada por el sector minero, para el año 2008 se generaron 182 mil empleos nuevos²³, de acuerdo con el Ministerio de Minas y Energía, en relación con 9' 029 mil personas empleadas para ese año según la Encuesta Integrada de Hogares realizada por el DANE.

2.1.1 Extracción y procesamiento de agregados pétreos. La compañía Asfaltamos & Cía. s.a. como escenario específico en el cual tuvo lugar la intervención profesional de Trabajo Social, es una empresa dedicada a la explotación y procesamiento de agregados pétreos, para esto, en la empresa se implementan una serie de procesos, que a su vez permiten su desarrollo productivo, el cual se lleva a cabo de la siguiente manera:

- a. El proceso inicia con la extracción de material crudo del río Sogamoso de dimensiones de 10" o menos. Para llevar a cabo este procedimiento, la empresa cuenta con la concesión minera GI8-091 otorgada por Ingeominas. Esta se ubica en la vía Barrancabermeja – Bucaramanga, en la vereda La Putana, jurisdicción del municipio de Betulia – Santander. Esta actividad extractiva es realizada mediante retroexcavadora, en donde el material es transportado en volqueta a la planta de procesamiento, la cual se encuentra a una distancia de 16 km de la mina.
- b. La planta de procesamiento ubicada en el kilómetro 11.5 vía la Lizama - San Alberto, jurisdicción del municipio de Sabana de Torres – Santander, cuenta con una planta de trituración y una de asfalto, siendo allí en donde se continúa el proceso. En la planta de trituradora se transforma el crudo, en arena de trituración, triturado de ¾", triturado de ½", base y sub-base granular, los cuales pasarán a alimentar la planta de asfalto.
- c. En la planta de asfalto se alimentan las tolvas con arena de trituración y triturado de ½", pasando esto, por un sistema de dosificación y transportado

²³ MARTÍNEZ TORRES, Hernán. Ministerio de Minas y Energía: Anuario Estadístico Minero Colombiano. Colombia. 2009. [citado el 21 de febrero de 2012]. Disponible en: http://www.simco.gov.co/Portals/0/Otros/DOC_ESP.pdf

por una banda hasta el Drump o secador, del cual saldrán los agregados a una temperatura de 150°C, los que a su vez se transportan por una cadena de cangilones hasta el mezclador, donde se les inyecta asfalto liquido 60/70, previamente calentado a 150°C. Ésta se evacúa como mezcla densa en caliente MDC-2, que es el producto principal de la empresa.

Esta mezcla es utilizada para la pavimentación de vías, en donde la empresa avanza hacia la optimización de la misma, de acuerdo a los parámetros establecidos por el Invías. Los procesos anteriormente descritos son monitoreados constantemente por personal capacitado, quienes se encargan de medir la calidad del producto, en búsqueda de verificar el cumplimiento a la norma vial.

Esto no podría llevarse a cabo sin el talento humano de la empresa, la cual, mediante los aportes de Trabajo Social, busca generar condiciones de salud, higiene y seguridad industrial para sus trabajadores, en donde la motivación y el reconocimiento formen parte del proceso de gestión humana, configurando así la dinámica sistémica de la organización.

2.2 EL FACTOR SALUD EN EL RECURSO HUMANO

Respecto a la experiencia desarrollada específicamente, es importante referirse a las políticas en salud ocupacional, considerada ésta como, “la condición física, psíquica y social que se da en el trabajador como consecuencia de los riesgos a que se expone, derivados de su modo de incorporación en el proceso productivo en una sociedad históricamente determinada²⁴”, las cuales fundamentan el ámbito organizacional.

²⁴ URREGO DIAZ, Wilfredo. EN: SENA. Curso básico de Salud Ocupacional. Cartilla 1. Salud y Trabajo. Pág 15.

Desde finales del siglo XX, en todo el mundo, se ha venido dando una orientación a la globalización, en busca de generar crecimiento económico en las naciones, lo que ha llevado a una reorganización social del trabajo.

Esta búsqueda de crecimiento económico, genera en las empresas, la necesidad de adquisición de nuevas tecnologías, las cuales han venido desplazando de manera continua al ser humano en sus tareas, en donde este ve con el paso del tiempo, cómo las empresas se vuelven más productivas, pero también observa cómo su trabajo se reduce a una serie de problemas de salud, producto de las condiciones laborales inseguras y explotación laboral a las que se ven sometidos.

En cifras de la OIT²⁵, cada día mueren 6300 personas a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo (más de 2.3 millones de muertes por año). Anualmente ocurren más de 337 millones de accidentes en el trabajo y muchos de estos accidentes resultan en absentismo laboral. Dejando entrever que la carga económica de las malas prácticas de seguridad y salud se estima en un 4% del Producto Interior Bruto global de cada año.

En Colombia de acuerdo a la Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales realizada en el 2007 por el Ministerio de la Protección Social, los trabajadores identifican como “los agentes con las mayores prevalencias de exposición (en %) durante más de la mitad o toda la jornada en su orden a: los relacionados con las condiciones no ergonómicas del puesto de trabajo (movimientos repetitivos de las manos y los brazos con un 51%, mantenimiento de la misma postura con un 43% y posiciones que producen cansancio o dolor con un 24%), seguidos por el ruido, las temperaturas no confortables y la inhalación de polvos o humos, con un 11% cada

²⁵ ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO. OIT. Salud y seguridad en el trabajo. 2012. [citado el 24 de enero de 2012]. Disponible en: <http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang-es/index.htm>

uno. Por el contrario, las mayores frecuencias de no exposición fueron reportadas para los agentes de riesgo del tipo de las radiaciones ionizantes, las presiones atmosféricas anormales, los materiales potencialmente infecciosos, las radiaciones no ionizantes y el humo del cigarrillo de otras personas”²⁶.

Por otra parte en la Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo realizada por el Ministerio de la Protección Social en el 2006²⁷, por cada muerte registrada en el SGRP en el sector financiero, se presentan 7.5 en el sector minero, en conclusión a esto, el MPS establece que la construcción y minería se constituyen en los principales sub-sectores económicos donde se registra la mortalidad en el trabajo.

Con base a lo expuesto anteriormente, se deduce que las enfermedades profesionales y las muertes por accidente de trabajo se han incrementado con el pasar del tiempo, y que es debido a la ausencia de sistemas de seguimiento a estos factores, que no se puede establecer con seguridad las pérdidas económicas y humanas a las que lleva el inadecuado manejo de la salud en el trabajo.

Es por esto, que las empresas deben brindar a sus trabajadores condiciones laborales dignas y seguras, reconociendo de antemano, que son éstas condiciones las que permiten mejorar la calidad de los productos ofrecidos; de allí se concluye, que la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad deben formar parte de los proceso internos de la empresa y ocupar un lugar en el ámbito

²⁶ PALACIO BETANCOURT, Diego. Ministerio de la Protección Social. Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales. Bogotá. 2007. [citado el 21 de febrero de 2012]. Disponible en:

http://www.ila.org.pe/publicaciones/docs/encuesta_nacional_colombia.pdf

²⁷ MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo. Colombia. 2006. [citado el 21 de febrero de 2012]. Disponible en:

http://www.laseguridad.ws/consejo/consejo/html/memorias/memorias_complementarias_congreso_41/archivos/trabajos/1.8.pdf

estratégico organizacional. De acuerdo a lo anterior, en el 2006 el Estado Colombiano en conjunto con otros países, en búsqueda de formular políticas orientadas a la minimización de los riesgos laborales y a la promoción de la salud, generando ambientes preventivos en las empresas, firma convenio con la Organización Internacional del Trabajo, como solución a la problemática presente en el área laboral.

Con base a esto, a continuación se exponen las leyes y normas que encierran el factor salud en el trabajo.

2.3 NORMATIVIDAD EN SALUD OCUPACIONAL EN LA ORGANIZACIÓN

Para entrar a detallar la normatividad en salud ocupacional, vale la pena mirar la organización de esta en Colombia.

La Constitución Política de Colombia de 1991 en sus artículos 48 y 49 establece:

Art. 48. *Se garantiza a todos los habitantes el derecho irrenunciable a la Seguridad Social. El Estado, con la participación de los particulares, ampliará progresivamente la cobertura de la Seguridad Social que comprenderá la prestación de los servicios en la forma que determine la Ley.*

Art. 49. *La atención de la salud y el saneamiento ambiental son servicios públicos a cargo del Estado. Se garantiza a todas las personas el acceso a los servicios de promoción, protección y recuperación de la salud. Corresponde al Estado organizar, dirigir y reglamentar la prestación de servicios de salud a los habitantes y de saneamiento ambiental conforme a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad. También, establecer las políticas para la prestación de servicios de salud por entidades privadas, y ejercer su vigilancia y control.*

Ahora bien, es a partir de la ley 100 de 1993 que se crea el Sistema de Seguridad Social Integral en Colombia, la cual decreta en su preámbulo²⁸ que la Seguridad Social Integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica, de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad.

Ésta misma, establece la estructura de la seguridad social en Colombia, basado en 3 componentes:

- El Régimen Pensional
- El Sistema General de Seguridad Social en Salud
- El Sistema General de Riesgos Profesionales

A partir de allí y mediante su Decreto Reglamentario 1295 de 1994 se determina el Sistema General de Riesgos Profesionales²⁹, definido este como el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan, en donde sus objetivos³⁰ principales son:

- Establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización del trabajo que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo tales como los físicos,

²⁸ CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 100 de 1993. Preámbulo. [citado el 25 de enero de 2012]. Disponible en: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley/1993/ley_0100_1993.html

²⁹ MINISTRO DE GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Decreto 1295 de 1994. [citado el 25 de enero de 2012]. Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=2629>

³⁰ Ibid.

químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad.

- Fijar las prestaciones de atención de la salud de los trabajadores y las prestaciones económicas por incapacidad temporal a que haya lugar frente a las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional.
- Reconocer y pagar a los afiliados las prestaciones económicas por incapacidad permanente parcial o invalidez, que se deriven de las contingencias de accidente de trabajo o enfermedad profesional y muerte de origen profesional.
- Fortalecer las actividades tendientes a establecer el origen de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y el control de los agentes de riesgos ocupacionales.

El Sistema General de Riesgos Profesionales, está dirigido, orientado, controlado y vigilado por el Estado. Las administradoras de riesgos de deben encargar de la afiliación y administración del sistema. Todas las empresas deben afiliarse al Sistema de Riesgos. Las empresas están obligadas a seleccionar la entidad a la cual afiliaran a sus trabajadores, a afiliarse al sistema a todos sus empleados dependientes y a pagar las cotizaciones de las mismas. La no afiliación generara sanciones a la empresa.

Este decreto, establece como obligaciones del empleador³¹:

- El pago de la totalidad de la cotización de los trabajadores a su servicio.
- Trasladar el monto de las cotizaciones a la entidad administradora de riesgos profesionales correspondiente.
- Procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo.
- Programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del programa de salud ocupacional de la empresa, y procurar su financiación.

³¹ Ibid.

- Notificar a la entidad administradora a la que se encuentre afiliado, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.
- Registrar ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el comité paritario de salud ocupacional o el vigía ocupacional correspondiente.
- Facilitar la capacitación de los trabajadores a su cargo en materia de salud ocupacional.
- Informar a la entidad administradora de riesgos profesionales a la que está afiliado, las novedades laborales de sus trabajadores, incluido el nivel de ingreso y sus cambios, las vinculaciones y retiros.

De igual manera, el trabajador está obligado a³²:

- Procurar el cuidado integral de su salud.
- Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
- Colaborar y velar por el cumplimiento de las obligaciones contraídas por los empleadores.
- Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones de los programas de salud ocupacional de la empresa.
- Participar en la prevención de los riesgos profesionales a través de los comités paritarios de salud ocupacional, o como vigías ocupacionales.

Ahora bien, la salud ocupacional busca proteger la salud de los trabajadores en las empresas, en donde mediante la Ley novena de 1.979³³ se busca prevenir todo daño para la salud de las personas, derivado de las condiciones de trabajo; proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, orgánicos, mecánicos y otros que pueden afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo; proteger la salud de los trabajadores y de la población contra los riesgos causados por las radiaciones;

³² Ibid.

³³ CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Ley 9 de 1979. [citado el 25 de enero de 2012]. Disponible en: http://www.arpsura.com/images/stories/ley_9.pdf

proteger a los trabajadores y a la población contra los riesgos para la salud provenientes de la producción, almacenamiento, transporte, expendio, uso o disposición de sustancias peligrosas para la salud pública.

Seguidamente, la Resolución 2400 de 1979³⁴ que establece algunas disposiciones sobre higiene y seguridad industrial resuelve, que es obligación de las empresas diseñar y ejecutar programas de medicina preventiva, Higiene y Seguridad Industrial, crear el comité paritario de salud ocupacional, elaborar del Reglamento de Higiene y Seguridad, aplicar y mantener en forma eficiente los sistemas de control necesarios para protección de los trabajadores y de la colectividad contra los riesgos profesionales y condiciones o contaminantes ambientales originados en las operaciones y procesos de trabajo, y suministrar instrucción adecuada a los trabajadores sobre los riesgos y peligros que puedan afectarles, y sobre la forma, métodos y sistemas que deban observarse para prevenirlos o evitarlos.

A partir de allí se implementa el Plan Nacional de Salud Ocupacional mediante el decreto 614 de 1989, establece las bases para la organización y administración de la Salud Ocupacional en el país. El cual en su artículo 9³⁵ define las actividades que comprende el ámbito de aplicación de la Salud Ocupacional en Colombia:

a. *Higiene industrial*: comprende el conjunto de actividades destinadas a la identificación, a la evaluación y al control de los agentes y factores del ambiente de trabajo que puedan afectar la salud de los trabajadores.

³⁴ MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Resolución 2400 de 1979. [citado el 25 de enero de 2012]. Disponible en: <http://www.google.com.co/url?sa=t&rct=j&q=resoluci%C3%B3n%202400%20&source=web&cd=1&ved=0CCYQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.usbmed.edu.co%2Fcopaso%2Fresoluciones%255CRes.2400-1979.doc&ei=v0slT7KWGcm2tweRs5CiCw&usg=AFQjCNGGQpk4jgqOtUGY8NFYRbfzvORw>

³⁵ PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA. Decreto 614 de 1984. Capítulo I. Artículo 9. [citado el 25 de enero de 2012]. Disponible en: http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/decreto_614%2084%20Organizacion%20y%20Administracion%20Salud%20Ocupacional.pdf

- b. *Seguridad industrial*: comprende el conjunto de actividades destinadas a la identificación y al control de las causas de los accidentes de trabajo.
- c. *Medicina del trabajo*: es el conjunto de actividades médicas y paramédicas destinadas a promover y mejorar la salud del trabajador, evaluar su capacidad laboral y ubicarlo en un lugar de trabajo de acuerdo a sus condiciones psicobiológicas.
- d. *Riesgo potencial*: es el riesgo de carácter latente, susceptible de causar daño a la salud cuando fallan o dejan de operar los mecanismos de control.

Con base a esto, se busca crear al interior de las empresas, autoridades que velen por la protección a la salud de los trabajadores, para lo cual, los ministros de trabajo y seguridad social y de salud establecen la resolución 2013 de 1986, en búsqueda de reglamentar el Comité Paritario de Salud Ocupacional, la cual resuelve en su artículo 1^o³⁶, que todas las empresas e instituciones, públicas o privadas, que tengan a su servicio diez (10) o más trabajadores, están obligadas a conformar un Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial.

Partiendo de ello, la Resolución 1016 de 1989 que reglamenta los Programas de Salud Ocupacional a desarrollar por las empresas del país, en su artículo 2³⁷ define que la salud ocupacional consiste en la planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades de Medicina Preventiva, Medicina del Trabajo, Higiene industrial y seguridad industrial, tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrolladas en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria.

³⁶MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL; MINISTERIO DE SALUD. Resolución 2013 de 1986. Artículo 1. [citado el 25 de enero de 2012]. Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5411>

³⁷Resolución 1016 de 1989. Artículo 2. [citado el 25 de enero de 2012]. Disponible en: <http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Resolucion%201016%20de%2089.%20Progrmas%20de%20Salud%20Ocupacional.pdf>

Por su parte, el Decreto 1530 de 1996, el cual reglamenta la Ley 100 de 1993 y el Decreto-ley 1295 de 1994, en su artículo 14 establece la obligación de las empresas de reportar a las administradoras de riesgo accidentes de trabajo y enfermedad profesional en búsqueda de evaluar los programas de Salud Ocupacional.

Para terminar, el Ministerio de la Protección Social, legisla mediante la Resolución 1401 de 2007, la investigación de incidentes y accidentes de trabajo, en búsqueda de identificar las causas, hechos y situaciones que han generado accidentes laborales, con el fin de crear mecanismos que contribuyan a minimizar su ocurrencia.

Según estadísticas del sistema de riesgos profesionales, en Colombia a enero de 2009 se encontraban vinculadas 448.452 empresas, para un total de 6'269.036 trabajadores como lo muestra el cuadro 3:

Cuadro3. Estadísticas Sistema de Riesgos Profesionales a Enero de 2009

ESTADISTICAS SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES AÑO 2009	
CONCEPTO	TOTAL
Trabajadores afiliados	6'269.036
Empresas afiliadas	448.452
Pensiones de invalidez pagadas	30
Muertes calificadas como profesionales	26
Muertes ocurridas	72
Incapacidades permanentes parciales pagadas	657
Enfermedades calificadas como profesionales	443

ESTADISTICAS SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES AÑO 2009	
Accidentes calificados como profesionales	24.775
Presuntos accidentes de trabajo	34622
Tasa de accidentes calificados como profesionales x 100	0.40
Tasa de enfermedades calificadas como profesionales x 100.000	7.07
Tasa de muertes calificadas x 100000	0.41

Fuente: Administradora de Riesgos Profesionales Fiduciaria La Previsora s.a.

Ahora bien, de acuerdo a lo mencionado el inicio del documento se establece que en el año 2008 según el DANE se encontraban trabajando 9 millones 29 mil personas, es de notar aquí la diferencia de 2 millones 759 mil 964 trabajadores relacionándolos con los empleados que se encuentran afiliados al Sistema de Riesgos Profesionales en el 2009, lo que evidencia que la cifra no alcanza ni siquiera a cubrir a la totalidad del personal que laboró durante el año 2008; esto lleva a la deducción de que las empresas no asumen las obligaciones establecidas por las leyes mencionadas anteriormente.

Es por esto, que el Estado por medio de el Decreto 3518 de 2006³⁸, crea y reglamenta el Sistema de Vigilancia en Salud Pública (SIVIGILA), como mecanismo para obtener información oportuna a cerca de la dinámica de los eventos que afecten o puedan afectar la salud de la población.

³⁸ MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL. Decreto 3518 de 2006. [citado el 25 de enero de 2012]. Disponible en: http://www.presidencia.gov.co/prensa_new/decretoslinea/2006/octubre/09/dec3518091006.pdf

Para finalizar este aparte, se considera que las organizaciones deben generar mecanismos que permitan la prevención de factores de riesgo para la salud de sus empleados y de la población en general, tales como la vigilancia epidemiológica y demás leyes ocupacionales, por lo tanto es su obligación promover el bienestar mediante actividades orientadas a mejorar la calidad de vida de los mismos.

3. ASFALTAMOS & CIA S.A. MARCO DE LA EXPERIENCIA PROFESIONAL PARA EL PRIMER SEMESTRE DE 2011

3.1. ASFALTAMOS & CIA S.A. EN EL CONTEXTO LOCAL

ASFALTAMOS & CIA. S.A
CALLE 35 N° 28-22 BUCARAMANGA
KILÓMETRO 11.5 VÍA LA LIZAMA-SAN ALBERTO
SABANA DE TORRES-SANTANDER
NIT. 900.011.391-7

Asfaltamos & cía. s.a. es una empresa dedicada a la producción y comercialización de materiales de agregados pétreos y todo lo relacionado con la producción y comercialización de mezclas asfálticas y transporte, sus oficinas administrativas se encuentran localizadas en Bucaramanga, en la calle 35 N° 28-22 y su planta de producción se ubica en el kilometro 11.5 vía la Lizama-San Alberto (Santander), donde ha desarrollado su actividad económica desde el 02 de marzo de 2005.

Constituida inicialmente por el socio A&G quien junto con tres interesados mas, vio en una planta de asfalto en venta y en mal estado, la posibilidad de producción y comercialización de agregados pétreos, como una respuesta a la necesidad de empresas productoras de dichos agregados en la región y como forma de aprovechamiento de la ubicación geográfica de la misma, especialmente debido al desarrollo del sector vial en el departamento de Santander.

En la actualidad, la planta tiene una capacidad de producción de mezcla asfáltica de 250 m³ al día.

Hoy en día, quien funciona como representante legal de la empresa **Asfaltamos & cía. s.a.** y a su vez como gerente general de la misma, es el señor Albenis José Guevara Jaimes. La organización tiene como objeto social todo lo relacionado con la exploración, explotación, producción y comercialización de materiales de agregados pétreos, la producción y comercialización de mezclas asfálticas, transporte, y además podrá presentar propuestas y contratar con cualquier entidad pública o privada; ha desarrollado la explotación de agregados pétreos desde 2005 y actualmente cuenta con instalaciones en la planta ubicada en Sabana de Torres Santander, con altos volúmenes producidos³⁹.

Para el cumplimiento de este, **Asfaltamos & cía. s.a.** busca mantenerse como una de las empresas pioneras en la producción de asfalto en la región basados en la conservación de sus clientes mediante la mejora en la calidad de los servicios.

Los logros alcanzados por la empresa se deben en parte al esfuerzo de sus empleados, quienes cumplen a cabalidad con las labores para las que fueron contratados. Para inicio del 2011, la empresa se encuentra en un proceso de mejoramiento de la calidad, sometiéndose a unos cambios tanto en los procesos administrativos, como en la estructura física de su planta, en donde la implementación de nueva tecnología es la característica principal.

Dentro de su plataforma estratégica, la empresa **Asfaltamos & cía. s.a.** basa su accionar en los siguientes aspectos:

➤ **Misión⁴⁰**

Asfaltamos & cía. s.a. participa en la actividad empresarial de procesamiento de materiales pétreos y producción de mezclas asfálticas para la ejecución de proyectos viales y de construcción en Santander, Antioquia y Sur del César; De

³⁹ ASFALTAMOS & CIA S.A. Documento interno. 2011.

⁴⁰ *Ibíd.*

igual manera participa como proponente en estas obras civiles caracterizados siempre por dar un buen manejo ecológico, ambiental y social en las exploraciones de nuestras fuentes.

➤ **Visión⁴¹**

Nuestra empresa sigue creciendo y apostándole a la inversión apoyando el desarrollo económico del país. La evolución física, de maquinaria y equipos son aspectos continuos en la evolución de nuestra compañía. Además poseer nuestra red de transporte propio de agregados pétreos para brindarles a los clientes un servicio completo y así depositar su mayor confianza en la calidad de nuestros servicios. Penetrar mercados internacionales con calidad y compromiso.

Para hacer un mejor análisis de las bases estratégicas en las que se orienta el accionar de la organización, cabe mencionar los siguientes aspectos:

Se destaca la especialización de la empresa en el procesamiento de materiales pétreos y producción de mezcla asfáltica, como principal característica de la organización; actividad económica que beneficia notablemente al sector vial de Santander, Antioquia y Sur del Cesar, el cual requiere de este servicio para desarrollarse. Este proceso productivo es llevado a cabo con una orientación hacia el buen manejo ambiental, ecológico y social de las fuentes a explotar y/o explorar, lo que requiere del trabajo de profesionales para la capacitación constante del personal que participa en este proceso productivo, el cuál permita obtener procesos limpios.

Cabe decir que el modelo de planeación que se maneja al interior de la empresa es la planeación estratégica, y al no encontrarse establecida la plataforma de la organización, fue necesario contratar una ingeniera industrial, quien se encargó del establecimiento de las funciones por cargo; a ésta se le delegó la tarea de

⁴¹ Ibíd.

instituir la misión, visión, objetivos, valores corporativos y demás concerniente con este tipo de planeación.

La organización en sus 6 años de creación ha logrado llevar sus productos a diferentes municipios de la región nororiental del país, dando cumplimiento a los ejes que direccionan el accionar de la empresa, llevando a sus clientes un producto con calidad.

➤ **Servicios⁴²**

La actividad económica de la empresa, provee a sus clientes de mezcla asfáltica y demás agregados pétreos procesados y a procesar. Los servicios de **Asfaltamos & cía. s.a.** son el complemento perfecto al portafolio de productos. Tanto así, se les reconoce y valora en el mercado, identificándolo como el factor diferenciador frente a empresas que ofrecen productos similares. Esto gracias al profesionalismo, la calidez y la cercanía que ofrece el equipo humano, estando siempre atentos para resolver las necesidades de los clientes estableciendo relaciones de confianza duraderas.

➤ **Infraestructura y recursos**

La empresa **Asfaltamos y cía. s.a.** cuenta con una oficina principal ubicada en Bucaramanga; en ésta se encuentra la oficina de gerencia, los departamentos contable y minero - ambiental, y la secretaría de gerencia y administración, en donde laboran 6 personas. Además de ésta, la empresa cuenta con una planta procesadora de agregados pétreos, la cual se ubica en el kilómetro 11.5 vía la Lizama-San Alberto, municipio de Sabana de Torres (Santander), allí trabajan 17 personas. Esta información se ilustra el cuadro 4.

⁴² *Ibíd.*

Además del talento humano, las instalaciones de la empresa cuentan con las herramientas necesarias para el desarrollo de las labores diarias tales como se ilustra en el cuadro 5.

Cuadro 4. Talento Humano de Asfaltamos & cía. S.A.

OFICINA PRINCIPAL	PLANTA DE PRODUCCIÓN
Gerente General Interventor ambiental externo Contadora de medio tiempo Auxiliar contable Secretaria de gerencia Asesor jurídico	Ingeniera Civil (Directora de Planta) Ingeniera industrial Ingeniero Electrónico Ingeniero Mecánico Secretaria Laboratorista Almacenista Soldador Técnico de Soldador Operario de Planta Trituradora 2 Ayudantes de Oficios Varios Conductor Volqueta
	Operador cargador 2 Vigilantes 1 Auxiliar de cocina

Fuente: MARTÍNEZ HENAO, Katherine Andrea. Realizado con base a los contratos para el año 2011 en la empresa Asfaltamos y cía. s.a.

Cuadro 5. Recursos materiales de Asfaltamos & cía. s.a.

OFICINA PRINCIPAL	PLANTA DE PRODUCCIÓN
Área de cafetería 3 Computadores de escritorio 4 Escritorios Mesa de Juntas	Planta de asfalto marca Baber Green K 80 2 tanques para asfalto de 10.000 galones 2 tanques para Fuel Oil de 5.000 galones 1 Tanque para ACPM de 3.000 galones 4 Tolvas para alimentación de Material 1 Planta eléctrica marca Diesel Detroit de 440 KW Planta eléctrica marca deutz 1 Caldera marca Cicloni 1 Montaje Eléctrico (Transformador de 45 kw) Equipos de laboratorio 1 Cargador cat 930 1 Camioneta Toyota Modelo 95 1 camioneta LUV DMAX modelo 2010 1 Trituradora 3 Computadores de escritorio 5 Escritorios 1 Área de cocina dotada 1 Comedor 1 Salón para reuniones con sus respectivas sillas 1 Almacén

Fuente: MARTÍNEZ HENAO, Katherine Andrea. Realizado con base al inventario de la empresa Asfaltamos y cía. s.a. 2011.

Recursos económicos

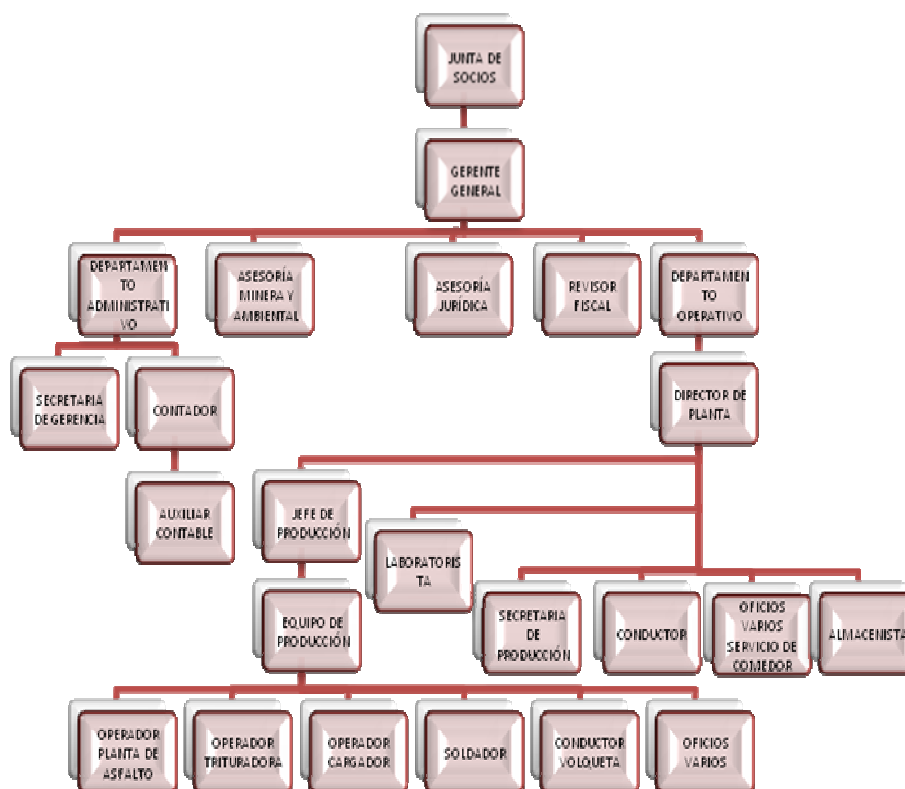
Los recursos son generados por la venta de los productos a los clientes, a quienes se les provee de mezcla asfáltica y demás agregados procesados y a procesar cuyas materias primas son la arena, triturado ACPM, Fuel-oil y asfalto líquido.

Asfaltamos & cía. s.a. a la fecha mantiene contratos temporales con las empresas: Hidrosogamoso, Consorcio SE-4, Convías y Consorcio Santander.

➤ **Estructura demográfica**

Para el cumplimiento de la misión y la visión de la empresa, la organización establece su estructura mediante un organigrama (figura 5) en donde se hace visible cada una de las áreas responsables de los procesos y del personal encargado de los mismos. En ésta figura estructurada de la empresa, se evidencia la relación jerárquica existente entre cada uno de los cargos muestran las líneas de autoridad de acuerdo a los departamentos dentro de la organización.

Figura 4. Organigrama Asfaltamos & cía. S.A.



Fuente: MARTÍNEZ HENAO, Katherine Andrea. Basado en el manual de funciones de Asfaltamos & cía. s.a. 2011, realizado por ORJUELA, Melissa.

La estructura de la organización ilustrada en la figura 5, muestra como cada uno de los puestos de trabajo están específicamente ubicados para dar respuesta a las

necesidades de mano de obra tanto calificada, como no calificada, de acuerdo a los productos generados por la empresa. La máxima dirección, está representada en el gerente, cuya función⁴³ es representar administrativa, judicial y extrajudicialmente a la empresa, planear, controlar, dirigir, organizar y coordinar todas las actividades de manejo, administración y proyección de la empresa de acuerdo con las consideraciones y determinaciones de la junta directiva; sin embargo, en cuanto a las necesidades del personal que labora en la empresa, se observa la ausencia de un departamento encargado de procurar por la protección y el bienestar social de los mismos, en búsqueda de una mejora tanto en la calidad de vida de estos como en el ambiente laboral de la organización.

Al no evidenciarse un área encargada de direccionar esfuerzos en pro de la protección y el bienestar del personal, se denota que los procedimientos que deberían ser gestados, se están llevando a término por el departamento operativo, dejando de lado el proceso de gestión humana, reflejado en:

La provisión de talento humano, que genera en la empresa la vinculación del personal mas calificado de acuerdo a las necesidades de contratación en la organización. La conservación y desarrollo del personal en la empresa, que procura tanto por el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores, como por el establecimiento de un ambiente laboral sano, generando profesionalismo y calidez humana en los servicios prestados por la misma. Procesos evaluativos en donde mediante la evaluación del desempeño, y del ambiente de trabajo se busca gestar un clima organizacional adecuado para los trabajadores y La responsabilidad social empresarial, que busca impactar positivamente todos los entornos donde directa o indirectamente la empresa tiene afectación.

⁴³ ASFALTAMOS & CÍA. S.A. Manual de Funciones. 2011.

3.2. EL TALENTO HUMANO EN ASFALTAMOS & CIA S.A.

La empresa **Asfaltamos y cía. s.a.** ubica geográficamente su actividad productiva en los municipios de Bucaramanga y Sabana de Torres (Santander), está conformada por 23 personas tanto en su parte operativa como en lo administrativo.

Esta presenta un tipo de dirección autoritaria y descentralizada. Se respalda en una Junta de Socios y en la Gerencia; además del departamento administrativo, dirigido por el gerente y el departamento de producción, a cargo de la directora de planta, Ingeniera Civil de profesión.

Con base a lo anterior, el personal se clasifica en 2 grupos:

- **ADMINISTRATIVO:** El asesor jurídico, la contadora, secretaria, auxiliar contable y un asesor ambiental y minero.
- **OPERATIVO:** El grupo operativo coordinado por la directora de planta, con 17 empleados clasificados así: secretaria, laboratorista, Jefe de producción y mantenimiento: encargado del equipo de producción que consta de: operario de planta, operario de cargador, operario de trituradora, soldador y ayudantes, y un ingeniero electrónico, quien se encuentra vinculado a la empresa por un contrato por obra o labor.

En cuanto a los empleados de Asfaltamos & Cía. s.a. para el año 2011, de acuerdo a los contratos para ese año, se observa que el personal se clasifica en 2 grupos diferenciados: el personal administrativo con 6 empleados y el personal operativo con 17 empleados. Contando así la empresa con un recurso humano conformado por 23 trabajadores entre hombres y mujeres. Este talento humano identificado con el objeto social de la empresa, labora con empeño y responsabilidad en búsqueda del logro del mismo, trabajando en equipo y

gestando unas relaciones interpersonales laborales apropiadas, creando con esto, un clima de organizacional adecuado.

Al realizar una caracterización sociodemográfica de la población a intervenir, cabe destacar los siguientes factores:

La edad de los trabajadores en general fluctúa entre los 21 y 49 años así: los trabajadores de la empresa se encuentran en su mayoría ubicados entre los 21 y 31 años de edad, lo que hace evidente que la empresa está siendo dirigida y operada por personal joven, en edad productiva; por otro lado la participación de personal entre los 42 y los 49 años es de 4 empleados.

Es importante destacar el género que prevalece al interior de la organización, el cual se puede definir así: en Asfaltamos y cía. s.a. prevalece el género masculino con un total de 16 hombres, sobre el género femenino representado en 7 mujeres, las cuales se ubican tanto en el área administrativa, como en el de producción, ocupando cargos directivos y administrativos. Esto da muestra del papel que se encuentra desempeñando la mujer en el ámbito organizacional, dejando entrever como día a día las mujeres han ido ganando espacios en los campos empresariales, pasando de ser subordinadas ante el género opuesto, para ser ahora quienes toman las decisiones y dan las ordenes.

Contrario a esto, el personal de género masculino en la empresa se ubica en la parte operativa, realiza labores de operación de maquinaria pesada con 8 empleados encargados del manejo de las plantas y demás maquinas durante el proceso de productivo, 1 ingeniero mecánico (Jefe de producción y mantenimiento), 1 ingeniero electrónico, 1 laboratorista, 1 asesor jurídico, 2 vigilantes y 1 almacenista.

En cuanto a las relaciones interpersonales en la empresa, el estado civil de los trabajadores de acuerdo con una entrevista realizada por la estudiante, a estos, se establece que el estado civil predominante en Asfaltamos y cía. s.a. es el soltero con 11 empleados (48%), esto debido a como ya se mencionó, la población vinculada a la empresa es en su mayoría personal joven. Continúan las parejas en unión libre 7 personas (30%). Igualmente 3 se encuentran casados (13%) y por último, 2 separados (9%).

Cabe destacar, que una gran proporción de los empleados de la empresa, particularmente la población joven soltera, habita en lugares lejanos a sus hogares, dada la ubicación geográfica de la planta; en relación a esto, los trabajadores manifiestan sentimientos de soledad y de intranquilidad, dada la ausencia de sus familias.

En relación al tipo de contrato laboral con el que se encuentran vinculados a la empresa los trabajadores se establece que el contrato predominante es por obra o labor, el cual consiste en un “contrato firmado por el tiempo de realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio”⁴⁴. Este tipo de contrato tiene una duración determinada por el tiempo de la obra para la cual fue contratado el personal. Durante la duración de este tipo de contrato, la empresa paga las prestaciones sociales y demás conceptos propios del contrato de trabajo.

De acuerdo a los contratos de personal del año 2011, se destaca que solo 4 empleados de la empresa (17%) cuentan con un contrato a término fijo menor de un año, y este porcentaje pertenece a la parte administrativa. Por otra los 19 empleados restantes (83%), se encuentran vinculados a la empresa con un

⁴⁴ Vía Internet: (<http://www.gerencie.com/contrato-de-trabajo-por-duracion-de-la-obra-o-labor.html>). (Mayo 03 de 2011)

contrato por obra o labor; lo que genera en los empleados inestabilidad laboral, ya que al no contar con un contrato indefinido permanecen con la incertidumbre de posible desvinculación laboral. En cuanto al clima de trabajo que se percibe en la organización, este es satisfactorio puesto que se resalta un sentido de pertenencia de parte de los trabajadores con las tareas y responsabilidades en cada uno de los cargos y a su vez con la empresa y su objeto social. Este valor no es inculcado o motivado por la empresa, puesto que no existe un departamento, área u otro encargado de velar por el bienestar, la calidad de vida del talento humano, el cual contribuirá a que el personal se identifique con las actividades realizadas, lo que genere tanto un ambiente organizacional adecuado, como un sentido de realización en los empleados.

Ahora bien, para continuar con la caracterización sociodemográfica de los trabajadores de Asfaltamos y cía. s.a. es necesario conocer el nivel de estratificación social en que se encuentran.

De acuerdo con datos manifestados por el personal en entrevista realizada por la estudiante de Trabajo Social, se establece que el estrato socioeconómico prevaleciente en los empleados de Asfaltamos & cía. s.a. se ubica en el nivel 2 con un 11 trabajadores (48%) y en el nivel 1 con 6 personas (26%).

Lo anteriormente expuesto, da muestra de la situación económica de las familias de los empleados de la empresa, quienes buscan por medio de su trabajo una estabilidad económica, bienestar y la posibilidad de mejorar tanto su calidad de vida como la de sus familias. Cabe en este espacio destacar que en general el 30% de los trabajadores, porcentaje perteneciente a los que viven en unión libre, son cabeza de hogar, lo que refleja que el salario devengado por cada uno de estos es utilizado para satisfacer las necesidades de toda su familia.

Por último, en relación a la localización geográfica de los empleados de la organización, de acuerdo con el registro de contratos del personal en el 2011, cabe destacar que 6 de los trabajadores de la empresa (26%) habitan en el área metropolitana de Bucaramanga, estos corresponden al personal administrativo. Por otra parte, 8 empleados (35%), viven en la vereda La Fortuna, municipio de Barrancabermeja; estos provienen del departamento del Cesar y actualmente viven en dicho lugar, dado que el traslado hacia la planta productora se les facilita desde allí. Como punto a favor se establece que los gastos de residencia de este personal, corre por cuenta de la empresa. Además de estos, 9 (29%), residen en el municipio de sabana de torres, 5 de ellos, viven allí con su núcleo familiar y los 4 restantes pernoctan en el municipio por cuestiones laborales, ya que desde aquí se les facilita su desplazamiento a la planta; para estos, también la organización acarrea con sus gastos de estadía.

Ahora bien, para continuar con el análisis de la situación de los empleados de la empresa, cabe establecer que la intervención profesional de trabajo social se basa en la atención directa a estos, quienes con su trabajo apoyan la actividad productiva de la organización.

Al concebir la organización como un sistema abierto, que está en constante interrelación y dinámica con todos sus miembros, como una unidad social intencionalmente construida y reconstruida para lograr objetivos específicos⁴⁵, es clara la importancia de las personas como parte fundamental del desarrollo de las mismas, quienes con su trabajo, resultado de la combinación de sus esfuerzos, conocimientos, experiencias y capacidades no solo contribuyen a su desarrollo personal, sino al crecimiento productivo de la empresa.

⁴⁵ TORRES, Carlos Eduardo. Visión Sistémica del hombre en la organización. Pág. 18.

De acuerdo a lo observado durante el avance de la práctica académica y en relación con los parámetros establecidos por el Sistema General de Riesgos Profesionales, se hace evidente al interior de la organización, que el personal se encuentra afectado por una serie de factores externos, tales como: factores de riesgo del ambiente de trabajo o microclima laboral, evidenciado en la temperatura de extremo calor en la que habitan diariamente dada la ubicación de la planta en una ambiente caluroso, sumado a la temperatura extrema en la zona circundante a la planta de asfalto, genera en el ambiente calor excesivo. Además de factores como el ruido, el polvo, los gases y vapores, los factores disergonómicos, caracterizados por las inadecuadas posiciones del cuerpo; además de los factores psicosociales productores de sobrecarga psíquica, hacen que se tienda al desgaste físico y mental de los trabajadores y se generen riesgos ocupacionales, lo que se evidencia en los días de producción, dado que estos factores se agudizan más, debido a la presión por cumplir los contratos en la fecha establecida, que lleva a extensas jornadas laborales. De acuerdo con esto, se recalca la ausencia de personal encargado de la salud ocupacional y el bienestar de los empleados, lo cual destaca la falta de interés de la empresa en procurar por la calidad de vida del personal vinculado a la misma.

En cuanto a las relaciones interpersonales de los empleados de la empresa, se resalta las relaciones amistosas entre los mismos, en los ratos libres de la jornada laboral, en donde las funciones se dejan de lado y se pasa al campo amigable; estos espacios se dan en los momentos en los que se detiene la producción, bien sea por factores climáticos o mecánicos. Los lazos de cercanía existentes entre el personal, denotan una alta cohesión al interior del grupo de trabajo, lo cual permite que las tareas sean desarrolladas de manera armoniosa.

En cuanto a las características personales, se observa que el grupo de trabajadores es heterogéneo en cuanto al sexo, las edades, la estratificación social y la ubicación geográfica, en donde cabe aclarar que de acuerdo con el

registro de contratos en 2011, 14 de los 17 operativos de la planta provienen de municipios de la costa tales como Curumaní y Valledupar (Cesar) y El Banco (Magdalena), entre otros; lo que produce una cultura organizacional particular. En cuanto a la comunicación como tal, al interior de la organización se observan dos tipos, una de tipo informal entre los empleados que trabajan en la parte operativa y otra formal en la parte administrativa. Lo anterior genera en los operativos la posibilidad de dar opiniones, quejas, reclamos, ideas y demás que se generen en situaciones específicas, como lo mencionan ellos en entrevista realizada por la estudiante en práctica.

Otro aspecto a señalar, es la evidente ausencia de inducción en la vinculación del personal, lo que genera la falta de conocimiento por parte del trabajador de la misión, visión, metas, normas, sanciones y demás que establece la organización.

El desarrollo de la actividad productiva de la empresa se encuentra a cargo de la directora de planta, quien asume la toma de decisiones en búsqueda del buen funcionamiento de la parte operativa, ésta a su vez, cuenta con el apoyo del Jefe de producción y mantenimiento, quien se encarga de tomar decisiones concernientes específicamente con las plantas de asfalto y trituradora.

Para finalizar, cabe decir que el anterior análisis de la empresa, permite tener una idea clara de la situación tanto de los empleados como del ambiente laboral en la cual se desarrollan las actividades diarias de los mismos. Todo esto permite el planteamiento de una serie de acciones estratégicas orientadas al bienestar laboral, expresado en la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social⁴⁶, y una mejor calidad de vida del talento humano de Asfaltamos & cía. s.a. en todas sus ocupaciones.

⁴⁶ ESTRADA RODRIGUEZ, Yulien; RAMIREZ REYES, Miguel. El bienestar laboral y su incidencia en la gestión exitosa de las empresas en el turismo. Volumen 3. Numero 8. Septiembre 2010.

4. CARACTERIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PROFESIONAL EN ASFALTAMOS & CIA S.A.

La práctica de Trabajo Social durante el primer semestre del año 2011, se desarrolló en la empresa ASFALTAMOS & CIA S.A., en donde se logra la articulación tanto de los conocimientos adquiridos en el ámbito académico, como del ejercicio profesional que permite el desarrollo de los mismos; siendo allí donde se evidencian las habilidades obtenidas en cuanto al rol profesional desarrollado en las organizaciones, definido éste como administrador de recursos humanos, gestor, educador y coordinador de procesos, entre otros. Partiendo de ello, se describen a continuación las etapas que permitieron la intervención profesional de trabajo social en la empresa, mostrando a demás el progreso de la misma.

La intervención profesional parte de la presentación formal de la estudiante en la empresa, en compañía de su asesora de práctica. Esta primera etapa del proceso se realizó durante reunión en la oficina principal de mencionada entidad en la ciudad de Bucaramanga, donde se hizo partícipe el director encargado del seguimiento al proceso dentro de la organización, quien tiene el cargo de asesor jurídico de la misma; allí se establecieron las condiciones bajo las cuales se vincularía la profesional en formación a los procesos de la organización, además de los compromisos a cumplir por la alumna tanto en la organización como en la academia y las responsabilidades adquiridas por la compañía con el desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje de ésta.

Después de la presentación, se pasa a la etapa de ubicación en la planta procesadora de agregados pétreos en el municipio de Sabana de Torres - Santander (lugar donde se lleva a cabo la actividad productiva de la compañía), la cual se constituye como el campo para la práctica profesional, siendo allí en donde

se identifica la dinámica y estructura organizacional y los procesos desarrollados al interior de la empresa, bien sea de orden productivo o de gestión humana, destacando éstos como el eje principal que encierra el quehacer profesional en la intervención que se inicia dado que se hace evidente la ausencia de un área encargada de la gestión humana dentro de la empresa, representando para la estudiante un reto a la hora de su intervención, puesto que para la ejecución de las actividades programadas, es necesario contar con una unidad de apoyo o a su vez, con un planteamiento inicial ya constituido, el cual hiciera la vez de punto de partida a la hora de abordar la problemática.

Posterior a la etapa de ubicación, se emprende la fase diagnóstica de la intervención profesional en la empresa, la cual se desarrolla por medio de la metodología de planeación estratégica, en donde se realiza un análisis situacional preliminar utilizando para ello, la matriz DOFA, la cual permitirá el reconocimiento de las debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas de la organización, partiendo del hecho de que:

- a. Las fortalezas y debilidades son aspectos propios de la empresa. Las fortalezas son aspectos positivos evidentes en la entidad, que permiten el planteamiento y realización de acciones eficientes en búsqueda del logro de objetivos y las debilidades son los factores negativos que subyacen en la compañía, los cuales obstaculizan el éxito de lo propuesto.
- b. Las oportunidades y amenazas son condiciones externas a la organización que influyen en el desarrollo de la misma. Las oportunidades son todos aquellos eventos del medio que facilitan el diseño, programación y logro de metas y las amenazas se convierten en aquellas situaciones existentes en el contexto que dificultan o evitan el alcance de las mismas⁴⁷.

⁴⁷ (Vía internet). (<http://www2.esmas.com/emprendedor/herramientas-y-apoyos/evalua-tus-recursos/080796/foda-fortalezas-debilidades-oportunidades-amenazas>). (04 Mayo de 2011).

A continuación se detalla la situación de la empresa ASFALTAMOS & CIA S.A. mediante un análisis DOFA, en búsqueda de establecer acciones estratégicas orientadas al alcance de objetivos tanto de la empresa, como del personal vinculado a la misma.

Cuadro 6. Matriz DOFA

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ol style="list-style-type: none"> 1.Reconocimiento a nivel del departamento de Santander, Antioquia y Sur del Cesar 2. Expansión hacia el departamento del Cesar 3. Posicionamiento en 6 años de producción de agregados pétreos. 4. Imagen corporativa 5. Certificación ambiental 6. Talento humano con la formación técnica específica para el cargo a desempeñar 7. Asignación de tiempo para la realización de actividades con el personal 8. Disposición de recursos, materiales, espacios y personal para la realización de actividades. 9. Documentación sobre el manual de funciones, descripción y perfil de cargos, políticas, normas, valores y demás relacionados con la plataforma estratégica de la organización. 10. Cumplimiento con las medidas de protección para prevención de accidentes de trabajo. 11. Bajo nivel de accidentalidad 12. Ausentismo laboral por enfermedad general mínimo. 13. Infraestructura Física adecuada. 14. Tecnología de punta en cuanto al proceso productivo. 15. Adecuado uso y almacenamiento de productos químicos. 16. Clima laboral favorable, espacio amplio e iluminación adecuada. 17. Implementos de seguridad en uso, funcionamiento y ubicación adecuados. 	<ol style="list-style-type: none"> 1.Ausencia de unidad funcional encargada de procesos de gestión humana 2. Inexistencia de programas de salud ocupacional 3. No hay seguimiento sistemático de los factores de riesgo ocupacionales 4. Dispersión de actividades para la selección de personal 5. Desconocimiento del desempeño laboral del grupo de trabajadores 6.Carencia de estímulos y reconocimiento al personal 7. Zonificación a la salud en sitios apartados del lugar de residencia 8. Demoras en las cancelaciones de obligaciones laborales (seguridad social, sueldos y prestaciones). 9. Desconocimiento de los empleados sobre el funcionamiento de la empresa 10. Se carece de información sobre los riesgos y factores de riesgos asociados a los procesos de la empresa. 11.Incumplimiento de las normas de medicina laboral(exámenes médicos de ingreso, control y egreso) 12. Insatisfacción de los trabajadores frente a la respuesta de la organización para su bienestar 13. Carencia de prácticas de autocuidado en el personal 14. Las recomendaciones y medidas de protección son entendidas por los trabajadores como obligación y no como prevención para el mantenimiento de la salud. 15. Disfuncionalidad del COPASO como grupo de apoyo a la gestión de salud ocupacional 16. Desconocimiento de las condiciones socio-familiares de los trabajadores 17. Bajo nivel de escolaridad en el personal operativo

AMENAZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> A. Condiciones climáticas B. Elevadas temperaturas en la realización del proceso productivo C. Incumplimiento de obligaciones contractuales con clientes por efectos del clima. D. Zona de ubicación de la planta de producción afectada por la ola invernal E. Paros de transportadores que afectan la entrega del producto a los clientes. F. Familias de trabajadores afectadas por la ola invernal. G. Nueva formulación e implementación de políticas ambientales que pueden influir en la operación de la planta. H. Inestabilidad laboral generada por las condiciones económicas del país 	<ul style="list-style-type: none"> A. Incremento de contratos viales. B. Expansión a nivel nacional. C. Apoyo otorgado por entes públicos y privados para el desarrollo de programas de bienestar laboral D. Oferta de talento humano calificado E. Nueva tecnología en apoyo a los procesos. F. Existencia de mercados para el consumo de los productos generados por la organización.

Fuente: MARTÍNEZ HENAO, Katherine Andrea. Basado en observación interpretativa durante la fase de ubicación del proceso práctico en la empresa Asfaltamos & cía. s.a. en el primer semestre de 2011.

El siguiente diagnóstico inicial de la situación de la empresa Asfaltamos & cía. s.a., se convierte en el punto de partida para la intervención profesional, el cual permite establecer las acciones a realizar en búsqueda del cumplimiento de los objetivos profesionales de Trabajo Social organizacional.

La empresa Asfaltamos & cía. s.a. se ubica en el departamento de Santander, divide su actividad económica en la parte administrativa situada en el municipio de Bucaramanga y la parte operativa la cual funciona en el municipio de Sabana de Torres. Durante sus 6 años de trayectoria ha logrado reconocimiento y posicionamiento como una empresa responsable y de calidad además de una imagen corporativa sólida en la producción de agregados pétreos a nivel de los departamentos de Santander, Antioquia y Sur del Cesar, siendo este último hacia donde se orienta la expansión geográfica de la misma. Se destaca el hecho de que la empresa cuenta con la certificación ambiental de emisión de contaminantes

y demás, dejando entrever su cumplimiento normativo en cuanto a la protección del medio ambiente.

Por otra parte, la compañía, en su intento por cumplir con las normas de Salud Ocupacional, ha organizado el Comité Paritario el cual se encuentra inscrito ante el Ministerio de la Protección Social, sin embargo, se ha quedado solo en el establecimiento en papel, dejando de lado su rol como organismo asesor, veedor, promotor y vigía de los programas de Salud Ocupacional, divisando con esto el insuficiente compromiso por parte de la misma en la mejora de la calidad de vida de los trabajadores, desconociendo así, la importancia del talento humano en el desarrollo productivo y el logro de los objetivos de la empresa. Esta carencia de compromiso se hace evidente en la ausencia de una unidad funcional encargada de los procesos de gestión humana y de salud ocupacional, los cuales a través del tiempo se han ido llevando a cabo por diferentes profesionales que laboran en la empresa tales como la contadora, el asesor ambiental, la ingeniera civil (Directora de Planta), la secretaria entre otros, los cuales, a pesar de estar inmersos en el ambiente laboral de los empleados, no poseen el conocimiento de la situación real de los mismos. El personal encargado de adelantar estas actividades, ha llevado a cabo tareas de forma individual, parcial, sin una técnica que ligue cada uno de los resultados de las mismas, lo que genera acciones instrumentales y conlleva a procesos incompletos, dejando de lado la importancia de los procesos de conservación y desarrollo tanto del talento humano como de la organización como tal. Además de la evidente ausencia de implementación del sistema de vigilancia epidemiológica ocupacional, con el cual se genera un conocimiento y posterior control de los factores de riesgos ocupacionales. Se refleja que a pesar de este hecho, la tasa de accidentalidad es notoriamente baja, puesto que en el transcurso del último año, y según reporte presentado por la ARP Positiva, sólo se presentó un acontecimiento, y la afectación física del trabajador fue mínima.

Dentro de las operaciones adelantadas por la empresa, en relación con la gestión humana, se observa que la metodología utilizada para la selección de personal no es acorde con las necesidades de la misma, partiendo del hecho de que son acciones sueltas, tales como visitas domiciliarias y recolección de datos, en donde no se hace un proceso como tal. Ésta es realizada por una psicóloga, que no se encuentra vinculada a la empresa, por lo tanto desconoce los requerimientos de la organización en cuanto a las vacantes, a la cual se le pagan honorarios por las visitas realizadas; es por esto que no se evidencia un método claro, que parta de la carencia de personal en la empresa, con conocimiento del perfil del cargo a ocupar, tornándose el análisis de las hojas de vida en una técnica transitoria suelta.

En cuanto al talento humano que labora en la empresa, sobresale la calificación de cada uno de los trabajadores para el cargo en el cual se desempeñan; no obstante, dicho conocimiento es totalmente empírico, puesto que no cuentan con un aprendizaje teórico- práctico certificado por alguna entidad educativa; por otra parte, se destaca la disposición encontrada en cada uno de ellos a la hora de realizar actividades propias de la intervención.

Por otra parte, se evidencia la carencia de estímulos orientados al reconocimiento al personal, el cual se plasma en la impuntualidad en el pago de los aportes a la seguridad social, la zonificación de los servicios de salud lejanos al lugar de residencia, el incumplimiento en los pagos de la nómina, los procesos de inducción deficientes, los exámenes ocupacionales periódicos incompletos, mostrando con esto que se deja de lado el seguimiento a las condiciones de salud de los empleados, tales como, patologías de origen profesional, accidentes de trabajo y/o enfermedad profesional.

Además de lo anterior, se vislumbra la ausencia de una evaluación del desempeño que permita calificar las labores desempeñadas por cada trabajador,

en donde de acuerdo con los resultados se puedan llegar a compensar las mejores ejecuciones durante periodos estipulados. Por otra parte, los empleados ven la necesidad de realización de procesos que generen bienestar laboral, puesto que en entrevistas realizadas a los mismos, manifestaron inconformidad por la ausencia de actividades de parte de la empresa, que se orienten a mejorar el nivel de vida de los trabajadores al interior de la organización, que puedan llegar a influir positivamente en la calidad de vida de sus familias.

En lo concerniente al conocimiento del ámbito personal de los empleados, es notoria la carencia de una caracterización de la situación de los trabajadores y sus familias, que permita conocer las condiciones que afectan diariamente el desarrollo del trabajador en su lugar de trabajo, ya que es evidente que las circunstancias externas a las labores realizadas por el empleado, influyen positiva o negativamente en el desarrollo de las tareas diarias del mismo, por lo que es visible que la empresa no reconoce que la realidad familiar, económica y social, en la que se encuentran sus empleados, es vital a la hora de medir el desempeño de estos en la compañía.

Adicionalmente, en la empresa a pesar de poseer los recursos económicos necesarios para su ejecución, no existe un programa de Salud Ocupacional, lo que da muestra de un incumplimiento a la Resolución 2346 del 11 de Junio de 2007 y Resolución 1016 de 1989 del Ministerio de la Protección Social. Esto deja entrever la carencia de una evaluación de factores de riesgo constante, como medio de prevención de los mismos, no obstante lo anterior es notorio que el ausentismo laboral por enfermedad general es mínimo, según reportes suministrados por la organización.

A partir de lo descrito anteriormente, el objeto del Trabajo Social en la empresa Asfaltamos & cía. s.a., se orienta a la creación de un ambiente de bienestar laboral

al interior de la organización en pro de la mejora en la calidad de vida de los empleados de la misma.

A continuación se establecen las estrategias para la intervención profesional, haciendo un análisis del cruce de las mismas, las cuales permitirán el logro de los objetivos de la profesión.

Cuadro 7. Estrategias DO y FO

ESTRATEGIAS FO	ESTRATEGIAS DO
Coordinación interinstitucional para el desarrollo de actividades de capacitación. (1,2,3,4,5,7,8,10,17,C)	Diseño y funcionamiento del programa de vigilancia epidemiológica ocupacional en la empresa (1,2,3,10,12,13,14,15,A,B,C,D) Reorientación e implementación del proceso de Provisión de Talento Humano en ASFALTAMOS & CIA S.A. (1,4,11,A,B,D,F) Desarrollo del Procedimiento de inducción de personal (1,9,A,B,D)

Fuente: MARTÍNEZ HENAO, Katherine Andrea. Estrategias para la intervención en Trabajo Social en Asfaltamos & cía. s.a. durante el primer semestre de 2011.

Cuadro 8. Estrategias DA

ESTRATEGIAS DA
Diseño e implementación de programas de desarrollo personal a los empleados de ASFALTAMOS & CIA S.A (1,6,7,8,12,13,17,F,H) Estructuración del procedimiento de evaluación del desempeño. (1,5,6,A,B,H)

Fuente: MARTÍNEZ HENAO, Katherine Andrea. Estrategias para la intervención en Trabajo Social en Asfaltamos & cía. s.a. durante el primer semestre de 2011.

De acuerdo al conocimiento de los factores anteriormente establecidos, se fijan las siguientes estrategias para la intervención profesional en la práctica de trabajo social.

- Reorientación e implementación del proceso de Provisión de Talento Humano en Asfaltamos & cía. s.a.
- Desarrollo del Procedimiento de inducción de personal.
- Coordinación interinstitucional para el desarrollo de actividades de capacitación.
- Diseño y funcionamiento del programa de vigilancia epidemiológica ocupacional en la empresa.
- Diseño e implementación del programa de desarrollo personal a los empleados de Asfaltamos & cía. s.a.
- Estructuración del procedimiento de evaluación del desempeño.

Con base al análisis anterior, la intervención profesional de Trabajo Social tuvo como objetivo, *gestionar procesos orientados al bienestar laboral del personal, mediante el diseño, formulación e implementación de procedimientos propios de la profesión, en búsqueda de generar el desarrollo integral de los empleados y un adecuado ambiente de trabajo al interior de la empresa Asfaltamos & cía. s.a.*

Después de plasmar las estrategias de intervención a desarrollar y el objetivo programado para la intervención profesional se procede al establecimiento de la planeación operativa programada para 4 meses de intervención profesional de Trabajo Social en la empresa Asfaltamos & cía. s.a.

4.1. PLANEACIÓN OPERATIVA PRÁCTICA PROFESIONAL

Cuadro 9. Provisión de Talento Humano.

OBJETIVO ESTRATÉGICO: Garantizar el ingreso de personal capacitado a ocupar las vacantes de la empresa, mediante acciones encaminadas a la implementación de un proceso de selección de personal acorde con las necesidades de la organización, buscando contribuir al desarrollo productivo de la empresa.		
ESTRATEGIA: Reorientación e implementación del proceso de Provisión de Talento Humano en ASFALTAMOS & CIA S.A.		
ACCIONES ESTRATÉGICAS	META	INDICADOR DE LOGRO
Revisión documental de la estructura de cargos de la organización	Revisión del 100% de los cargos definidos para la estructura organizacional	N° Cargos revisados/ total de cargos en la empresa
Diseño del procedimiento de selección de personal acorde con la estructura de cargos identificado en la empresa	Estipular el proceso a tener en cuenta a la hora de seleccionar el personal a vincularse a la empresa	Procedimiento de selección de personal diseñado
Recepción de hojas de vida	Identificar en un primer momento a los aspirantes mejor capacitados para ocupar el cargo	N° de hojas de vida seleccionadas/ total de hojas de vida recibidas
Entrevista preliminar	Conocer en un primer momento el perfil de los aspirantes escogidos	N° de entrevistas realizadas/ total de aspirantes seleccionados
Realización de las pruebas para la selección del aspirante	Realizar durante el mes de julio y agosto de 2011 la prueba de selección dependiendo del perfil cargo a ocupar	N° de pruebas realizadas/ total de aspirantes seleccionados para realizar las pruebas
Diseño del formato de verificación y confirmación de referencias personales y familiares de los candidatos	Realizar el 13 de junio el formato para verificación de datos	Formato de verificación y confirmación de referencias
ACCIONES ESTRATÉGICAS	META	INDICADOR DE LOGRO
Aplicación del formato de	Según necesidades de	N° formatos tramitados / total de

verificación y confirmación de referencias personales y laborales	personal de la empresa	aspirantes seleccionados
Elección del personal	Elegir en el menor lapso de tiempo posible a la persona más capacitada para ocupar la vacante	Contrato firmado

Fuente: MARTÍNEZ HENAO, Katherine Andrea. Planeación para la intervención en Trabajo Social en Asfaltamos & cía. s.a. durante el primer semestre de 2011.

PROCESO METODOLÓGICO

Con el objetivo de garantizar el ingreso de personal capacitado a ocupar las vacantes de la empresa, se establecieron una serie de acciones estratégicas, las cuales se ejecutaron así:

Durante la fase de ubicación de la práctica, se realizó la definición de los perfiles por cargo, siendo estos los que permiten orientar el proceso de selección. A partir de allí, se inicia el diseño del “**Procedimiento de selección de personal**” (Ver anexo A), el cual se establece de la siguiente manera:

1. Análisis y diseño del perfil (Cargos Nuevos)
2. Convocatoria
3. Entrevista jefe inmediato – prueba de conocimiento
4. Aplicación de pruebas y entrevista en profundidad
5. Verificación de referencias
6. Análisis de la información y selección del aspirante

Las etapas mencionadas, parten del esquema base de un procedimiento de selección, planteado por la ingeniera industrial encargada de los procesos en la empresa Asfaltamos & cía. s.a., quien se encontraba vinculada mediante un contrato por obra o labor para organizar la estructura de la empresa, entre esto,

las políticas y normas de la compañía, los departamentos de compras, de infraestructura, de producción, de mejoramiento y de gestión humana; ahora bien, hay que destacar que las funciones para las cuales fue empleada ésta, no fueron culminadas ni siquiera en su etapa de diseño, puesto que la profesional presentó su renuncia a tan solo 3 meses de haber iniciado su contrato. Es por ello que lo planteado, se convierte en el punto de partida para el establecimiento de las fases enumeradas en el párrafo anterior.

A partir de allí, el diseño se somete a análisis y mejoramiento por parte de la profesional en formación de Trabajo Social, arrojando como resultado la formulación de un procedimiento de selección de personal completo, que permita la vinculación de personal idóneo a ocupar los cargos en la empresa, en base a las necesidades de personal detectados en las áreas.

Durante la fase de ejecución de la intervención, se hizo indispensable la realización de los formatos necesarios para el funcionamiento del procedimiento, puesto que durante los 6 años de actividad de la empresa, ésta nunca había contado con un diseño como el que fue realizado y el cual se convierte en sí mismo, en la principal herramienta a la hora de evaluar y seleccionar los candidatos.

Cabe destacar que durante la ejecución del plan de acción establecido anteriormente, sólo se realiza el diseño del procedimiento, puesto que la implementación del mismo, se dará a partir del momento en el que se haga la primera requisición de personal.

Finalmente, se socializa el procedimiento ante la directora de planta y el gerente para dar a conocer la manera en que se realizará la elección de los posibles trabajadores a vincular, orientando la misma hacia el cumplimiento de los estándares de calidad en el talento humano que requieren los cargos de la

empresa, siendo allí donde se evidencia la participación directa de la profesión en el establecimiento del proceso de selección de personal en la organización.

Cuadro 10. Inducción al Personal.

OBJETIVO ESTRATÉGICO: Suministrar al personal a vincularse a la empresa, información acerca de la estructura y organización de la misma, por medio de un programa de inducción, cuyo fin primordial se enfoca en la generación de sentido de pertenencia e identidad con la organización.		
ESTRATEGIA: Procedimiento de inducción al personal		
ACCIONES ESTRATÉGICAS	META	INDICADOR DE LOGRO
Identificación de los factores mínimos que debe tener el procedimiento de inducción	Analizar entre el 4 de abril y el 4 de mayo la dinámica organizacional identificando la totalidad de factores críticos que influyen el sentido de pertenencia de los trabajadores con la empresa	Relación de factores negativos identificados
Diseño de procedimiento de inducción basado en los factores identificados	Diseñar en entre el 5 y el 26 de mayo el procedimiento a seguir para la realización de la inducción al personal a vincularse.	Establecimiento del procedimiento a realizar
Implementación del procedimiento de inducción al personal	Ejecutar a partir del 27 de mayo, el procedimiento de inducción al personal a vincularse	# de trabajadores que recibieron inducción/ total de trabajadores vinculados
Registro de personal participante en la inducción	Medir el impacto de la jornada de inducción en los trabajadores	# de trabajadores que recibieron inducción/ total de trabajadores a vincularse
Diseño de herramienta para medición del cumplimiento de los objetivos del procedimiento	Al finalizar el procedimiento de inducción evaluar los conocimientos adquiridos a cerca de la organización	Ficha evaluativa

Fuente: MARTÍNEZ HENAO, Katherine Andrea. Estrategias para la intervención en Trabajo Social en Asfaltamos & cía. s.a. durante el primer semestre de 2011.

PROCESO METODOLÓGICO

Al iniciar la fase de ubicación del proceso de intervención de Trabajo Social, se hizo evidente la ausencia de elementos orientadores para los nuevos empleados que se vinculan a la empresa, lo que genera en estos un sentido de desorientación

y desconocimiento tanto de las tareas a desarrollar, como de la empresa a la cual se vincularon.

Es por esto que se plantea un procedimiento que busca que el empleado que recién ingresa, desde el momento en que empieza a regir su contrato, cuente con un conocimiento acerca de la estructura y organización interna de la empresa, el cual se genera a través de unas actividades inductivas, orientadas a formar sentido de pertenencia e identidad, tanto con la organización, como con el cargo a desempeñar; buscando así, una integración positiva del trabajador al ambiente laboral y a la dinámica de la organización, lo que permite que el recién vinculado identifique su rol dentro de la empresa y se sienta parte primordial en el logro de los objetivos establecidos por la misma.

El procedimiento de inducción se establece en base a una estructura creada por la ingeniera auxiliar de procesos, la cual se somete a una etapa de análisis y mejoramiento acorde con las necesidades organizacionales identificadas por la estudiante en formación, arrojando como resultado un “**Procedimiento de inducción**” (Ver anexo B) acorde a la estructura, manejo y necesidades de la empresa.

Este, tuvo su base en la identificación de las necesidades de orientación presenciadas en el personal tanto nuevo, como antiguo, el cual ni siquiera conocía la estructura general interna de la empresa. Partiendo de esto se establece la configuración de lo que debe contener un procedimiento de inducción para que se considere efectivo a la hora de integrar nuevos trabajadores a la organización, el cual cuenta con la compilación de documentos que permiten la ubicación del empleado recién vinculado a la compañía, dentro de los cuales se pueden encontrar:

Cuadro 11. Documentos de inducción.

DOCUMENTOS DE INDUCCIÓN	
Carta de inducción al personal nuevo	Valores organizacionales
Plataforma estratégica	Formato de inducción
Misión – Visión	Manual de funciones
Registro de ingreso de empleados	Reglamento interno de trabajo

Fuente: MARTÍNEZ HENAO, Katherine Andrea. Documentación establecida para el procedimiento de inducción.

Cabe destacar, que dentro del proceso de inducción, se plantea como principal actividad, la creación de un video corporativo, que brinde al personal a vincularse, información general de la empresa, lo que permita que los mismos identifiquen en un primer momento las generalidades del proceso productivo, estructura y demás ámbitos de la organización, generando un mayor conocimiento tanto del área y cargo a ocupar, como de la compañía en general.

En cuanto a este, se deja claro que al presentar la propuesta, los funcionarios encargados de destinar los recursos económicos para las actividades, estuvieron de acuerdo en la realización del mismo, pero a la hora de proceder con el desembolso de los dineros, estos decidieron pararlo, primero, porque para las tomas de la grabación era necesario contar con todo el personal, y en ese momento debido a la no programación anticipada de la producción, hubo que utilizarse tiempos indispensables para la filmación, lo que deja entrever que para la administración de la compañía los procesos indispensables para el buen desarrollo laboral de los empleados, pierden importancia cuando se trata de generar productividad en la misma, ignorando que según las condiciones en las que ingrese un trabajador se va a denotar su rápida ubicación y desenvolvimiento en un cargo; y segundo, los trabajadores debían aparecer en apartes de la grabación, puesto que ellos son parte fundamental en el logro de los objetivos planteados por la empresa, y para el tiempo de la misma, las dotaciones no habían sido entregadas, por lo que el personal no conservaba en buen estado los materiales de trabajo, dado que el tiempo de entrega entre las mismas es muy

largo, lo que muestra un incumplimiento a las normas de higiene y seguridad industrial en la entidad.

Para terminar, se destaca que debido a la identificación de necesidades de conocimiento acerca de la empresa en el personal antiguo hecha por la estudiante, se realizó reunión programada de todo el personal, la cual fue presidida por la ingeniera directora de planta, quien en base a lo establecido por la profesional en formación, hizo una presentación del nuevo organigrama de la compañía, explicando cada uno de los cargos y las funciones por cargo, además del reglamento interno, la misión, la visión y valores corporativos que deben regir en la empresa, quedando como registro el formato de asistencia a la misma. (Anexo C)

Cuadro 12. Actividades de Capacitación.

OBJETIVO ESTRATÉGICO: Desarrollar factores protectores para la salud en el personal que labora en ASFALTAMOS & CIA S.A. mediante la gestión con instituciones tales como ARP, EPS y cajas de compensación, con el fin de fomentar estilos de vida saludables y generar una cultura de autocuidado en los empleados.		
ESTRATEGIA: Coordinación interinstitucional para el desarrollo de actividades de capacitación		
ACCIONES ESTRATÉGICAS	META	INDICADOR DE LOGRO
Coordinar con las Aseguradora de Riesgos Profesionales, las entidades promotoras de salud y cajas de compensación, jornadas de capacitación en prevención y promoción para el personal.	Gestión a realizarse con la ARP, las EPS y las cajas de compensación.	# de capacitaciones realizadas/ # total de capacitaciones planteadas
Convocatoria hacia la participación del personal	Según cronograma	# de participantes en las actividades de capacitación/ # Total de actividades programadas
Registro de trabajadores asistentes a las jornadas de capacitación	Medir el impacto de las actividades en los trabajadores	# de personas asistentes/ # de trabajadores de la empresa

Fuente: MARTÍNEZ HENAO, Katherine Andrea. Estrategias para la intervención en Trabajo Social en Asfaltamos & cía. s.a. durante el primer semestre de 2011.

PROCESO METODOLÓGICO

En búsqueda del objetivo de fomentar estilos de vida saludables y generar una cultura de autocuidado en los empleados, se gestionó con la Administradora de Riesgos Profesionales POSITIVA, quien actualmente es la entidad donde la empresa Asfaltamos & cía. s.a. tiene afiliados los riesgos de sus empleados, un programa orientado al buen uso y manejo de los elementos de protección, y a la prevención de los accidentes laborales.

Esta gestión inició con un oficio enviado a la ARP donde se informaba sobre la propuesta que estaba siendo presentada por la estudiante en práctica de Trabajo Social a la empresa, la cual planteaba como parte fundamental, la participación de la entidad en el proceso. A este se le dio respuesta positiva, dando con ello todas las indicaciones de cómo se llevaría a cabo el mismo, con qué actividades entraría a participar la Administradora de Riesgos y quien estaría a cargo de hacer el contacto con la estudiante en formación. A partir de ese momento el proceso se detuvo, dado que durante el transcurso de la siguiente semana, no se evidenció ningún contacto de parte de la ARP con la alumna, dando paso con esto a un seguimiento constante al mismo, generando así, una serie de visitas a la oficina principal de la entidad en búsqueda de respuestas satisfactorias en cuanto a los motivos que llevaron a parar la gestión. La respuesta obtenida de parte de la Ingeniera delegada para el área de salud ocupacional en las empresas, fue que el retraso en el proceso se debía a una reestructuración a la que estaba siendo sometida dicha sección, en donde uno de los cambios giraban en torno al personal encargado de tal departamento, por lo tanto, en ese momento no se había nombrado al funcionario que gestaría el desarrollo de las temáticas en las empresas.

De acuerdo a la respuesta obtenida de parte de la entidad, se concedió un plazo de dos semanas, en donde al culminar dicho lapso se realizó de nuevo el contacto

con la responsable, quien adjudicó la misma respuesta dada semanas antes, en donde tras este resultado, se optó por tomar medidas legales traducidas en la realización de un derecho de petición (Anexo D) dirigido a la empresa POSITIVA. De esta forma, al término de 15 días dieron respuesta satisfactoria al mismo, adjudicando personal apto para la realización de la programación a realizar en conjunto con la profesional en formación. Cabe destacar en este punto los siguientes factores:

1. Cuando se dio la respuesta al derecho de petición mencionado anteriormente, la Administradora de Riesgos estableció que en base a los nuevos ajustes realizados a los programas internos de la empresa, las actividades de capacitación no serian en las instalaciones de la planta de la compañía, sino directamente en las oficinas de POSITIVA. Esta nueva directriz planteada por la administradora, no fue aceptada por la directora de planta, quien manifestó que era imposible el traslado del personal hacia la ciudad de Bucaramanga, dado que esto implicaba un cese de actividades productivas en la misma. La solución planteada por la estudiante frente a este hecho, fue que los traslados se hicieran en grupos, para que de esta manera no se viera afectada la producción; frente a esta propuesta, la respuesta fue negativa, mostrando nuevamente el desinterés de parte de los altos mandos de la empresa, en los procesos de bienestar laboral de los empleados.
2. Al finalizar el periodo de práctica profesional al interior de la empresa Asfaltamos & cía. s.a., no se contaba aun con la posible programación manejada por la entidad para las empresas, lo cual influyó en el estancamiento del proceso que finalmente no fue avalado por la organización dado el factor mencionado en el numeral anterior.

Cuadro 13. Programa de Vigilancia Epidemiológica.

OBJETIVO ESTRATÉGICO: Procesar, analizar y difundir información sobre los factores de riesgo presentes en los lugares de trabajo, por medio de un programa de vigilancia epidemiológica ocupacional, que permita controlar la ocurrencia de accidentes e incidentes laborales y enfermedad profesional.		
ESTRATEGIA: Diseño y funcionamiento del programa de vigilancia epidemiológica ocupacional en la empresa.		
ACCIONES ESTRATÉGICAS	META	INDICADOR DE LOGRO
Actualización del COPASO	Modificar el COPASO de la organización de acuerdo a las necesidades de la empresa	Documento con cambios establecidos
Implementación del COPASO	Ejecutar a partir del mes de junio el COPASO establecido	Informe del COPASO en funcionamiento
Especificación del evento a vigilar	Identificar en para el 30 de mayo el factor de riesgo con mayor probabilidad de ocurrencia	Factor de riesgo identificado al 100%
Inspección en áreas	Recolectar entre el 30 de mayo y el 3 de junio la información que permita la elaboración del panorama de riesgos de la empresa	Diligenciamiento del formato de inspección de los factores de riesgo
Panorama de factores de riesgo	Visualizar entre el 6 y el 10 de junio los factores de riesgo existentes en ASFALTAMOS & CIA S.A. y la forma en cómo estos afectan a los trabajadores	Realización del cuadro de resumen de los factores de riesgo y del mapa de factores de riesgo
Evaluación y control del riesgo	Cuantificar el factor de riesgo a evaluar entre el 13 y el 15 de junio	Establecimiento de las medidas de control para el factor de riesgo evaluado

Fuente: MARTÍNEZ HENAO, Katherine Andrea. Estrategias para la intervención en Trabajo Social en Asfaltamos & cía. s.a. durante el primer semestre de 2011.

PROCESO METODOLÓGICO

En vista de la evidente ausencia de procedimientos de inspección que velaran por la prevención de los riesgos ocupacionales, se planteó el anterior plan de acción, siendo el primer paso a seguir la actualización del COPASO, el cual se encuentra inscrito ante el Ministerio de la Protección, pero al momento de iniciar la práctica profesional, se hallaba desactualizado, puesto que la razón social y la estructura interna de la empresa, habían sido reformadas. Con base a esto, lo primero que se identificó fue que el presidente designado en el documento, ya no se encontraba vinculado a la empresa, por lo tanto, se procedió al nombramiento de la ingeniera directora de planta, vinculada desde hace 3 años a la empresa, como nuevo representante, el cual se realizó internamente sin la convocatoria a los empleados, dado que la estructura como tal del mismo, no habría de tener cambios considerables. Es necesario recalcar a este punto, que después de haber modificado el documento, de acuerdo a la norma y a lo evidenciado en la organización, se programó reunión para socializar tanto los cambios realizados a este, como las funciones que debe cumplir cada uno de sus integrantes y el propósito de la creación del mismo. Al respecto conviene decir que, la reunión programada para el fin anteriormente mencionado, nunca se llevó a cabo, puesto que a partir del momento en que se estipuló la fecha, hubo un incremento en la producción y dado que en la planta no se tiene una planeación de los itinerarios en el despacho de material anticipadamente, no se pudo llegar a un acuerdo de programación que no perjudicara ninguna de las actividades.

Ahora bien, en cuanto al factor salud del personal, se tomó en cuenta los exámenes de ingreso realizados durante los primeros meses del año 2011 en la caja de compensación familiar CAJASAN, quien fue la entidad encargada de los mismos; respecto a esto hay que anotar, que el organismo al que se encuentran vinculados los trabajadores es COMFENALCO y que por razones de cercanía al lugar de trabajo, se decidió realizar un pago extra a la entidad mencionada por

llevarlos a cabo. En base a estos, se logró identificar la ausencia de algunas pruebas, esto dado que se había vinculado nuevo personal a la empresa en los meses anteriores, por lo tanto se optó por hacer remisión de los mismos al ente en mención, lo que se vio obstaculizado por la demora en el desembolso de los pagos de los estudios anteriores, dando como resultado la no elaboración de los mismos para el personal ingresante. En cuanto a los análisis con los que ya se contaba, se decidió emitir a cada trabajador a la EPS en donde se encontraban afiliados, con el fin de hacer seguimiento a las patologías identificadas en su certificado de ingreso; es aquí, en donde se hallan los siguientes factores:

1. Los trabajadores en general, desconocían a que entidad de salud se encontraban vinculados. Por esta razón se realiza contacto con la secretaria de la oficina principal en la ciudad de Bucaramanga en búsqueda de información que permita conocer a que entidad se encuentran afiliados los empleados para iniciar una gestión con cada una de las empresas, en búsqueda de solicitud de consultas generales para el personal.
2. En respuesta al numeral anterior, se halló que los trabajadores se encontraban zonificados en municipios en donde alguna vez estuvieron laborando, mostrando con esto, un error en sus afiliaciones, que los llevó a tener sus servicios aun en el mismo sitio, por lo que al momento de solicitar una consulta de orden médico, nunca pudieron acceder a la misma.
3. Partiendo de lo anterior, se dio inicio a una jornada de traslados de servicios realizada por la estudiante en práctica, para que de esta manera los empleados lograran contar con su servicio de salud en el lugar más cercano a su sitio de residencia.
4. Para finalizar, se logra que los trabajadores en general consulten su EPS e inicien un control y seguimiento a su estado de salud.

Por último, en cuanto a la identificación de factores de riesgo, se diligenció la “**Lista de verificación de factores de riesgo**” propuesta por el SENA en su curso básico de Salud Ocupacional (Ver anexo E), en la que se describen los factores de riesgo que se encuentran presentes predominantemente en cada una de las áreas de trabajo a saber:

- ✓ Del ambiente de trabajo. Microclima.
- ✓ Contaminantes del ambiente tipo físico.
- ✓ Contaminantes del ambiente tipo químico.
- ✓ Productores de sobrecarga física.
- ✓ Productores de sobrecarga psíquica.
- ✓ Productores de inseguridad tipo mecánico.
- ✓ Productores de inseguridad tipo físico químico.

A partir de esta, se determinó que los factores de riesgo que más afectan a los trabajadores de la empresa Asfaltamos & cía. s.a., son los **contaminantes del ambiente**. Esto dado que al finalizar el proceso de observación en cada área de la empresa, tanto en la parte administrativa, como en la productiva realizada por la estudiante en formación, se halló lo siguiente:

1. Los contaminantes del ambiente de tipo físico que se presentan con mayor frecuencia son:

- Ruido: se da principalmente en el área de operación de la planta productora de mezcla asfáltica, debido al movimiento generado tanto en las bandas transportadoras de material triturado, como en el tambor mezclador de materias primas; y en el área circundante a la planta trituradora, por causa de la fuerza ejercida por los dientes trituradores del crudo de río (piedra).
- Vibraciones: presentadas en las plantas mencionadas anteriormente, dada la presión ejercida por las diversas partes mecánicas de estas, con el fin de generar movimiento.

- Luz visible directa: generada por la exposición diaria a la que se ven sometidos los trabajadores operarios de la planta productora de mezcla, puesto que se encargan de manipular el quemador de agregados necesarios para la producción.

2. Los contaminantes del ambiente de tipo químico presentados de manera frecuente son:

- Polvo: presente tanto en la planta de asfalto, dada la mezcla de agregados que se genera, como en la trituradora, a causa de la moltura a la que se somete el material.

- Humo: afecta principalmente el área de la caldera de la planta productora de mezcla asfáltica, como resultado de la quema del aceite térmico necesario para el funcionamiento de la misma.

- Vapores y Gases: visibles en el área de la planta de asfalto, a causa de la mezcla de materiales calentados, tales como: la arena, el asfalto líquido y el ACPM.

- Ácidos y Bases: que influyen en el área de la planta de asfalto, debido a la combustión de materiales generada en el tambor mezclador; y en el almacén, como principal lugar en donde se reservan las sustancias.

- Disolvente: cuyo principal afectado es el área del almacén, considerando este el lugar de acopio de materiales.

- Desechos: generados por la planta de asfalto, debido a su sistema de decantación, que perjudica al personal que opera la misma.

3. Los contaminantes del ambiente más comunes en el área de producción de la empresa son:

- Los vectores, microorganismos y parásitos microscópicos: este tipo de contaminantes se presenta por factores tales como el clima cálido en el que se

ubica la empresa geográficamente y la mezcla constante de materiales, lo que genera la proliferación de mosquitos y sus derivados, además de una serie de cuerpos diminutos que pueden generar afectaciones a la salud de los trabajadores de la organización.

En continuación con lo establecido en la planeación estratégica, cabe destacar que tras haber identificado los contaminantes del ambiente como el factor de riesgo de mayor ocurrencia en la empresa, se procedió a la inspección de las áreas de trabajo, la cual fue realizada mediante el “**Formato de inspección de los factores de riesgo**” propuesto por el SENA en su curso básico de Salud Ocupacional (Ver anexo F). En este punto, cabe destacar que mediante el formato de inspección, se decretó el grado de peligro al que estaban siendo sometidos los trabajadores a causa de sus labores diarias, sin embargo la realización del mapa de factores de riesgo presentes en la empresa, el cual permite tanto a trabajadores, como a personal ajeno a la organización, reconocer las áreas en donde es más factible que se presenten accidentes de trabajo u enfermedad laboral, además de las recomendaciones pertinentes en cuanto a los métodos de control, y la instalación de los mismos, no culminó su realización; esto debido a que a la hora de iniciar dicho proceso, a la estudiante se le adjudicaron funciones extras a las ya establecidas, dando muestra con esto, del desinterés de parte de la empresa en generar mecanismos de control que permitan minimizar los factores de riesgo presentes en las jornadas de trabajo.

Cuadro 14. Programa de Desarrollo Personal.

<p>OBJETIVO ESTRATÉGICO: Desarrollar competencias básicas y sociales en los trabajadores, por medio de un programa de orientación al personal en búsqueda del desarrollo individual, familiar y social de los mismos.</p>		
<p>ESTRATEGIA: Diseño e implementación del programa de desarrollo personal y laboral a los empleados de ASFALTAMOS & CIA S.A</p>		
ACCIONES ESTRATÉGICAS	META	INDICADOR DE LOGRO
Elaboración de un diagnóstico de necesidades interpersonales de los empleados	Identificar el 100% de las necesidades interpersonales de los empleados	Documento que denota las necesidades identificadas
Identificación de prioridades	Establecer los temas a tratar tanto en las sesiones del programa como en los aspectos que ameritan orientación y atención.	# De temas definidos para tratar en las sesiones.
Implementación del programa de desarrollo personal	A partir del 28 de mayo realizar las sesiones estipuladas para la ejecución del programa	# de sesiones realizadas/ total de sesiones planeadas
Registro de asistentes a las sesiones del programa.	Medir el impacto generado por cada uno de los temas tratados en las sesiones	# de trabajadores asistentes al programa/ total de trabajadores de la empresa
Documentación de gestiones realizadas para el desarrollo individual del personal	Medir el impacto generado por las gestiones realizadas para el desarrollo del personal	Fichas de cada gestión
Diseño de ficha informativa del personal	Establecer los aspectos necesarios para conocer el ámbito personal de los empleados	Ficha informativa
Diseño del programa de incentivos	Establecer entre el 1 y el 13 de junio la estructura del programa de incentivos	Documento que respalda la estructura del programa

Fuente: MARTÍNEZ HENAO, Katherine Andrea. Estrategias para la intervención en Trabajo Social en Asfaltamos & cía. s.a. durante el primer semestre de 2011.

PROCESO METODOLÓGICO

Con el fin de desarrollar competencias básicas y sociales en los trabajadores y sus familias, se plantea el programa de desarrollo personal y familiar, en Asfaltamos & cía. s.a.

Para el establecimiento de las acciones encaminadas al diseño del programa se inicia con la identificación de las necesidades de los trabajadores en cada una de sus áreas haciéndose evidente el bajo nivel escolar de los mismos lo que constituye uno de los principales ejes de acción de la práctica profesional. En vista de la necesidad enunciada, la estudiante en práctica procede a gestionar con el colegio Tagüi, la posibilidad de realizar junto con los estudiantes de grado 11, sus jornadas de alfabetización en la empresa, a lo cual el rector se negó, manifestando que para los estudiantes no era un requisito de grado el cumplimiento de las horas sociales. Tras la respuesta negativa del colegio más cercano, se inicia trámite directamente con la Secretaría de educación de Sabana de Torres.

Durante la primera reunión realizada con el secretario, se determinó que era requisito enviar un oficio a la alcaldía y dependiendo de la respuesta emitida por la autoridad, se continuaría con el proceso. Habiendo establecido el paso a seguir, se procedió a la realización de la solicitud directa hacia la alcaldía del municipio (Anexo G), en donde, tras dos semanas de espera y al no obtener ningún tipo de respuesta, se optó por dirigirse personalmente con cita programada a la misma. El mandatario municipal no se presentó a la reunión, por causas concernientes con su cargo, sin embargo, la secretaria del despacho, brindó la información necesaria acerca de cómo se podría llegar a un acuerdo con alguna institución, siendo allí en donde se realiza el contacto con el colegio CIMIL de Sabana de Torres y se dispone la visita a esta entidad educativa, concretándose una reunión con el rector, quién tras una jornada de conversación de dos horas, decide brindar el apoyo a la empresa, proveyendo a los empleados de un salón de clases, salas de

computo y un profesor para los días sábados y domingos; no obstante, plantea que los trabajadores deben trasladarse hasta las instalaciones, puesto que es allí en donde se realizarían las jornadas.

De acuerdo con la respuesta obtenida, se procede a comunicarle a la directora de planta los logros alcanzados en la reunión, a lo que se negó rotundamente, declarando que el traslado del personal se dificultaba mucho y la empresa no estaba dispuesta a proveer a este de transporte, puesto que conllevaba costos que la organización no estaba preparada para subsanar, dejando entrever nuevamente el desinterés de la empresa en la capacitación y mejoramiento de la calidad de vida de sus empleados.

Posterior a esta respuesta, se procede nuevamente al colegio Tagüi, en búsqueda de un acuerdo satisfactorio para las partes. El rector de la institución plantea la creación de una jornada nocturna para contribuir con el desarrollo de los empleados de la empresa, quienes viven en la vereda, la cual funcionaría de lunes a jueves, de 5:30 a 8:30 p.m., estableciendo como único requisito que se lograra la suma de 20 posibles estudiantes, ya que el cupo mínimo exigido por la alcaldía de Sabana de Torres – Santander para la asignación de recursos, era este. Al respecto conviene decir, que para la alfabetización en primaria, en la empresa solo se contaba con 5 empleados, puesto que los 12 restantes, tenían estudios secundarios iniciados. Partiendo de esto, se programa reunión con la presidenta de la junta de acción comunal del sector en donde se ubica la planta, en búsqueda de interesados en ocupar los cupos restantes, los cuales al término de una semana se logran. Para finalizar este punto, vale la pena evidenciar que la directora de planta manifestó, que los horarios de entrada a la alfabetización, no se podían cumplir por los empleados, dado que a pesar de que su jornada laboral acaba a las 5:00 p.m. por lo general el personal cumple horas extra todos los días, siendo esta la razón principal para detener las actividades educativas programadas, puesto que el buen nombre de la estudiante estaba en juego al

adquirir un compromiso de cumplimiento con la institución. Este obstáculo, permite repensar la importancia dada al nivel educativo de los trabajadores en las empresas, al dejar claro que un empleado pensante, es un empleado exigente.

Por otro lado, para la identificación del ambiente laboral en el que se desarrollan diariamente tanto las tareas de los trabajadores, como las relaciones intrafamiliares, se diligenció el “**Formato de evaluación del ambiente laboral y familiar del talento humano**” (Ver anexos H-I), el cual luego de su respectivo análisis, arrojó bajos niveles de autoestima, desmotivación familiar y laboral, y falta de orientación en los asuntos familiares de los empleados: Los anteriores factores, son el eje para la programación de talleres educativos lográndose llevar a cabo dos de ellos que se desarrollaron de la siguiente manera:

1. Salud Sexual y Reproductiva:

Se realizó partiendo de la necesidad de orientación acerca de la sexualidad observada en los trabajadores, quienes en su mayoría, provienen de municipios apartados de la costa, en los cuales se encuentran sus respectivas familias, lo que los ubica en una situación vulnerable ante el auge de niñas con niveles de escolaridad bajo, quienes buscan en hombres mayores, la posibilidad de mejorar su situación económica. Ante este hecho, se han venido presentando una serie de relaciones extramaritales entre algunos de los empleados de la empresa y las niñas habitantes del sector, por lo que se decidió llevar a cabo un taller orientado a las temáticas:

- Definición y elementos principales de la salud sexual y reproductiva
- Promoción de la salud en los hombres
- Higiene personal
- Conductas de autocuidado
- Planificación familiar
- Enfermedades propias de los hombres

Este taller permitió a los trabajadores, repensar las conductas sexuales que han venido desarrollando, dado que al finalizar la actividad, estos manifestaron que nunca habían visto el factor salud, desde la perspectiva mostrada durante la jornada educativa. (Anexo J)

2. Autoestima y Motivación:

Se planeó en base a los aspectos arrojados por la evaluación del ambiente laboral y familiar, en donde se evidenció los bajos niveles de motivación y autoestima que sostienen los empleados quienes no contaban con programas que impulsaran su buen desempeño laboral, ni que se centraran en la orientación del ámbito familiar. Cabe destacar en cuanto a lo familiar, que la parte operativa de la planta sobrevive con un salario mínimo mensual más horas extras, el cual cada quincena se ve retrasado a causa de la no disposición del gerente de aceptar la solicitud de pago enviada por la contadora, quien monta la nomina al sistema bancario, ocasionando el endeudamiento de los empleados, quienes no solamente responden por ellos, sino también por sus familias, que por lo general son de 5 integrantes, lo que provoca en ellos sentimientos de frustración ante el trabajo realizado.

El desarrollo del taller se programa de la siguiente manera:

- **Dinámica:** enfocada en la integración y el esparcimiento de los trabajadores en un ambiente que no sea el laboral, que les permita comportarse de la manera en que lo hacen comúnmente en sus tareas extra laborales, con el fin de identificar patrones de conducta.
- **Desarrollo de la temática:** para lo cual se tuvo en cuenta la elaboración común de los conceptos de motivación y autoestima, con el fin de generar un conocimiento que fuera construido y no establecido.
- **Actividad reflexiva:** orientada a identificar los factores motivantes en los empleados, que los llevara a repensar sus motivos para querer vivir cada día. Esta actividad reflexiva permitió que los trabajadores manifestaran sus más

grandes anhelos, sus frustraciones, a contar los momentos difíciles que los llevaron al lugar en el que están, a relatar las decisiones equivocadas que tomaron en sus caminos, pero también a describir las cosas buenas que han tenido a lo largo de su vida, los momentos más importantes por los que han atravesado, y lo que los convirtió en triunfadores a pesar de las circunstancias.

- Cierre del taller: para este último punto, se realizó una reflexión motivante a cargo de la estudiante, y la proyección de un video con la misma temática. (Anexo K).

En concordancia con lo planteado para el logro de la presente estrategia, se identificó una ausencia de información acerca de los aspectos contextuales del personal que labora en la empresa Asfaltamos & cía. s.a., para lo cual se plantea el diseño y formulación de un informe social orientado a conocer los ámbitos personales del mismo el cual parte de la realización y posterior diligenciamiento de una ficha informativa del trabajador, (ver Anexo L) la cual permite la compilación de una serie de datos tales como:

- Información del empleado
- Condiciones de la vivienda
- Características del núcleo familiar
- Situación socioeconómica
- Componentes de las relaciones intrafamiliares

Las anteriores variables estaban dirigidas a lograr un conocimiento acerca de la situación real de los vinculados a la empresa, arrojando así un concepto del ambiente familiar en el que se desarrolla el diario vivir de cada uno de ellos. Basándose en lo revelado en la ficha anterior, se planeó la realización de un informe social del personal, el cual se vio obstaculizado, dadas las permanentes visitas realizadas por la estudiante a la concesión minera de la empresa, como parte de las funciones encomendadas a la misma, situación que impidió el

desarrollo de las reuniones y las pertinentes asistencias a los hogares de los trabajadores, que permitirían el diligenciamiento del formato en mención.

Por último, y en búsqueda de motivar al personal en el desarrollo de sus tareas diarias, se diseñó y formuló el “**Programa de Incentivos a los Trabajadores**” (Ver anexo M), el cual parte de los resultados arrojados por la evaluación del desempeño y empieza a regir a partir del momento del diseño del mismo. Este programa, se plantea como solución al bajo nivel de motivación evidenciado en los empleados, el cual sugiere entre otras cosas, el reconocimiento trimestral al empleado más destacado, además de la participación de las familias de los trabajadores en las actividades de la empresa. La propuesta tras ser avalada por la directora de planta, fue socializada en reunión a los trabajadores para someter a posibles cambios, pero ellos estuvieron de acuerdo en el diseño y acogieron positivamente las actividades programadas. Respecto a lo anterior, es pertinente manifestar que al culminar la práctica académica, el programa propuesto no se había puesto en funcionamiento, dado que las fechas para la realización de las actividades aun no se habían cumplido.

Para finalizar, vale la pena destacar el interés observado en los altos mandos de la compañía en generar sentido de compañerismo en los trabajadores y lazos de cercanía entre la organización y las familias de sus vinculados, evidenciándose esto en la asignación de presupuesto para las actividades contenidas en el programa.

Cuadro 15. Evaluación del Desempeño.

OBJETIVO ESTRATÉGICO: Generar un proceso de evaluación del personal adecuado, por medio de la calificación de su desempeño en las tareas, con el fin de establecer estrategias de mejoramiento.		
ESTRATEGIA: Estructuración del procedimiento de evaluación del desempeño.		
ACCIONES ESTRATÉGICAS	META	INDICADOR DE LOGRO
Diseño de manual de procedimiento sobre evaluación del desempeño	Establecer el manual para evaluar el desempeño de los trabajadores de la empresa	Documento con el procedimiento establecido
Tabulación de prueba de evaluación del desempeño	Calificar el desempeño de cada puesto de trabajo	N° de pruebas tabuladas/ total de pruebas realizadas
Elaboración de informe de prueba de evaluación del desempeño	Del 27 de junio al 1 de julio, elaborar el informe de desempeño de los empleados de la empresa	Documento informativo sobre el desempeño laboral
Socialización del informe de evaluación del desempeño	Realizar reunión en el mes de julio para socializar resultados de prueba de desempeño	Acta de reunión firmada por los asistentes
Diseño de plan de mejoramiento del desempeño laboral	En reunión de socialización de informe, socializar plan de mejoramiento	Acta en constancia de aprobación de plan

Fuente: MARTÍNEZ HENAO, Katherine Andrea. Estrategias para la intervención en Trabajo Social en Asfaltamos & cía. s.a. durante el primer semestre de 2011.

PROCESO METODOLÓGICO

En búsqueda de generar un proceso de evaluación del personal adecuado, desde la intervención de Trabajo Social se realiza el diseño y formulación del **“Procedimiento de evaluación del desempeño”** (Ver anexo N), el cual se desarrolla en base al método sugerido por Idalberto Chiavenato en su libro Administración de Recursos Humanos, convirtiéndose este en la base del programa de incentivos.

Se planea poner en funcionamiento a partir del mes de septiembre del año 2011, según la programación estipulada. Este procedimiento se llevará a cabo en periodos de tres meses, con el fin de calificar al personal y realizar postulación al empleo del trimestre. Partiendo de lo anterior, se destaca que el objetivo primordial de la evaluación, es el diseño de un plan de mejoramiento del desempeño laboral, sin embargo, dada la corta duración de la práctica profesional, solo se cumple con el diseño del procedimiento, mas no se alcanza a ver la implementación del mismo en la compañía, aunque al respecto, en reunión privada con la ingeniera directora de planta, se socializa la manera eficaz en que debe ser aplicado el formato, en búsqueda de una oportuna calificación; por lo tanto, se aclara que se da la capacitación necesaria para la realización de la calificación.

5. EVALUACIÓN DE LA EXPERIENCIA

Se evidencia a lo largo del documento, que el desarrollo de la práctica profesional tuvo su base en tres de los cuatro ejes de intervención de Trabajo Social en el área organizacional: Conservación y Desarrollo, Provisión de Talento Humano y Evaluación de Procesos. Esta intervención se llevo a cabo a partir del planteamiento y ejecución una serie de acciones estratégicas las cuales giraron en torno a la gestión del proceso de talento humano dentro de la empresa y se ubicaron en cada uno de los campos mencionados, de acuerdo a las necesidades identificadas en la empresa.

A partir de lo hallado al inicio del proceso en cada eje de intervención, se destaca que en cuanto a la provisión de Talento Humano, al finalizar el proceso, se logró el diseño de un Procedimiento de Selección de Personal acorde con la necesidad de vinculación laboral en la empresa, por otra parte, se consiguió establecer el Procedimiento de Inducción, como aspecto clave en el desarrollo de los empleados, al considerarse la ubicación de estos durante la etapa de inducción en sus puestos de trabajo, permite el adecuado desempeño de las labores.

Lo antes mencionado permite estructurar en la empresa lo concerniente a la vinculación del personal, lo cual permitirá la contratación de personas idóneas a ocupar los cargos y que éstas dominen desde su fase de ubicación conocimientos esenciales sobre el manejo y estructuración tanto de la organización como de su puesto de trabajo.

Ahora bien, en la conservación y desarrollo del personal, al terminar la intervención se consiguió actualizar el COPASO, además de establecer que los contaminantes del ambiente, son el factor de riesgo que más afecta la salud de los

trabajadores de la empresa; esto permite que los administrativos de la compañía conozcan los grados de afectación a la salud de los empleados que están generando las labores diarias y que se desarrollen programas orientados a la prevención de dicho factor en búsqueda de generar bienestar en los trabajadores.

Por otra parte, el diseño e implementación del programa de desarrollo personal, permitió conocer los aspectos familiares y sociales de los empleados, lo que llevó a la realización de unas acciones orientadas al aumento en los niveles de motivación y autoestima. Éstas generaron en el personal sentido de compañerismo, de valor hacia lo realizado y autovaloración, lo que se evidencia en la participación y reflexiones manifestadas por estos a lo largo de las actividades, ocasionando con esto, adecuados desempeños en las tareas y relaciones interpersonales apropiadas, tanto en lo laboral, como en lo familiar.

Por último, en lo concerniente con la evaluación, al culminar la práctica se diseñó el Procedimiento de Evaluación del desempeño, el cual da las bases para calificar al personal en cuanto a la labor realizada; este permite que la organización mantenga una estructura ordenada a la hora de medir la ejecución de las tareas llevadas a cabo por cada trabajador.

De acuerdo al proceso práctico desarrollado, vale la pena destacar una serie de aspectos que influyeron en la intervención:

Durante el desarrollo del presente informe, se evidencia el incumplimiento de algunos de los objetivos establecidos para la intervención, es allí en donde cabe destacar el hecho de que a la estudiante en formación, dada su participación en la empresa, se le otorgaron una serie de responsabilidades externas a lo planteado para el proceso académico.

En relación a lo mencionado, una de ellas consistió en la revisión, mejoramiento y socialización de los procesos iniciados y abandonados por la ingeniera auxiliar de procesos, quien presentó su renuncia, dejando todos aquellos incompletos y desligados de las necesidades de la empresa, incumpliendo así con la labor para lo cual fue contratada, por consiguiente, y en vista de la relación entre los procesos iniciados por ella y los administrados por la estudiante en formación, se le asignó dicha tarea, lo que generó un gran desgaste de tiempo en la organización y mejoramiento de los procesos adelantados por la misma. Sin embargo es de resaltar que el hecho de participar en el diseño, formulación y ejecución de estos, genera un amplio conocimiento del área organizacional y su administración, convirtiéndose pues este suceso, en algo positivo a la hora de calificar la práctica académica.

De otro lado, la participación en los lineamientos de Responsabilidad Social Empresarial establecida para la Concesión Minera GI8-091 a nombre de la empresa Asfaltamos & cía. s.a., tarea concedida también a la estudiante, permitió conocer la dinámica de la RSE en los aspectos medioambientales, generando conocimiento a la estudiantes sobre la participación comunitaria en dichos lineamientos y el manejo que se les da a las mismas por parte de las organizaciones.

En este ámbito, a la estudiante se le dio la responsabilidad de diseñar y formular un programa social comunitario (Ver anexo O) para ejecutar en el sector afectado por la explotación minera; cabe destacar que durante el periodo de práctica no se ejecutó el programa, pero si se hicieron visitas constantes a la comunidad.

Con base a lo enunciado en los párrafos anteriores, se hace notoria la asignación de tareas extra a la estudiante, lo que genera retrasos en la planeación programada para el desarrollo de la práctica académica, esto deja entrever el desinterés de los altos niveles administrativos de la empresa, en generar

mecanismos que procuren por el mantenimiento de la salud de sus trabajadores, los que a su vez contribuyan con la mejora en la calidad de vida y el bienestar laboral de los mismos.

En cuanto al elemento teórico, se destaca que “la gestión por procesos” permitió la organización y establecimiento de las acciones encaminadas a generar bienestar en los trabajadores, puesto que es mediante esta fundamentación que se estructura el proceso de gestión del talento humano, considerando así que el componente teórico es primordial en la estructuración de la intervención profesional.

Para finalizar, proceso de intervención realizado en Asfaltamos & cía. s.a. implicó un reto para la estudiante en formación, dada la ausencia del proceso de gestión humana observado en la empresa, el cual se orientara a generar bienestar laboral en los empleados; comprendiendo allí, que hay una realidad existente fuera de la academia y que a pesar de ser ésta la que brinda las bases para una adecuada intervención, el contexto en el cual se enmarca la acción profesional siempre se alejará de los lineamientos establecidos en la teoría. Hay que anexar a esto que el campo, a demás de ubicarse en el área organizacional, también posee componentes de comunidad; sin embargo la disponibilidad de parte de los administrativos de la empresa a la hora de asignación de presupuestos, tiempos y demás, dificulta el accionar de los profesionales

Hay que anexar a esto que el campo además de ubicarse en el área organizacional, también posee componentes de comunidad, lo que permitió en la estudiante adquirir conocimientos acerca del manejo interno organizacional, de la función de los permisos ambientales, del trabajo con las comunidades y del desarrollo del proceso de Gestión Humana al interior de las entidades; sin embargo la disponibilidad de parte de los administrativos de la empresa a la hora

de asignación de presupuestos, tiempos y demás, dificultó el accionar de la profesional en formación.

6. PROPUESTA DE IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA LA PREVENCIÓN DE LOS FACTORES CONTAMINANTES DEL AMBIENTE COMO ELEMENTO CLAVE EN EL PROCESO DE GESTIÓN HUMANA EN LA ORGANIZACION ASFALTAMOS & CIA S.A.

6.1 JUSTIFICACIÓN

La práctica profesional de Trabajo Social desarrollada durante 4 meses establecidos para el primer semestre de 2011, se llevó cabo en la empresa Asfaltamos & Cía. s.a., siendo allí en donde la profesión hizo sus aportes desde la teoría de sistemas y la gestión por procesos con una mirada humanística, de acuerdo con el sistema de Administración de Recursos Humanos, el cual permitió el planteamiento de estrategias, que apuntaron a la contribución en el desarrollo y bienestar laboral de los trabajadores, los cuales se hicieron partícipes de las actividades a realizar, demostrando así el impacto generado por las acciones en los mismos.

Mientras el proceso práctico avanzaba, se logró identificar la carencia de un sistema de vigilancia epidemiológica que permitiera identificar los principales factores de riesgo existentes en el desarrollo de las labores diarias del personal, para lo cual mediante la *lista de verificación de factores de riesgo* propuesta por el *Sena* se logró identificar a los contaminantes del ambiente como el factor principal de afectación a la salud de los trabajadores. Es por ello, que la presente propuesta se orienta a la vigilancia de dicho componente, en donde el fin primordial apunta a la prevención y control del daño a la salud generado por este.

Con base al contexto mencionado anteriormente y como propósito de la presente propuesta, se hará vigilancia a los factores contaminantes del ambiente de tipo físico como: el ruido, las vibraciones y la luz visible directa; de tipo químico como: el polvo, el humo, los vapores y Gases, los ácidos y Bases, los disolventes, y los desechos; y del ambiente como: los vectores, microorganismos y parásitos microscópicos. Considerando estos como agentes determinantes que influyen de manera negativa en la salud de los trabajadores de la empresa. Vale la pena decir que este sistema a implementar en la empresa, generará un gran aporte en cuanto al conocimiento del estado de salud de los trabajadores que día a día contribuyen con el desarrollo organizacional y a la manera en que se pueden generar condiciones laborales que permitan la prevención de accidentes y enfermedades laborales, como parte fundamental del proceso de gestión humana en la empresa. Por lo tanto, se recalca el deber de las empresas, en generar ambientes adecuados de trabajo que permitan la conservación del recurso humano, el que a su vez gestará desarrollo tanto a la empresa, como a sus empleados.

Es así como surge la propuesta orientada a la *Implementación de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica para la prevención de los Factores Contaminantes del Ambiente*, en donde se resaltarán la importancia del compromiso y la participación de todos los niveles jerárquicos de la empresa, fundamentados en la información, educación, empoderamiento y participación.

6.2 OBJETIVO ESTRATÉGICO

Vigilar la presencia de los factores de riesgo contaminantes del ambiente ya sean de tipo físico, químico o del ambiente, tales como el ruido, las vibraciones, la luz visible directa, el polvo, el humo, los vapores y Gases, los ácidos y Bases, los disolventes, los desechos, los vectores, microorganismos y parásitos microscópicos, presentes en la empresa Asfaltamos y cia s.a., mediante la recolección sistémica y continua de datos que permitan el diagnóstico,

seguimiento y control de los mismos, cuyo fin último sea la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en los trabajadores.

6.2.1 Objetivos específicos

- Definir las bases que guiarán la implementación del Sistema de Vigilancia Epidemiológica por contaminantes del ambiente en Asfaltamos y cia s.a.
- Conocer las condiciones de salud y los factores de riesgo contaminantes del ambiente presentes en cada cargo, a los cuales se encuentran expuestos diariamente los trabajadores de la empresa.
- Implementar medidas de prevención y control de los factores de riesgo contaminantes del ambiente laboral en la organización.
- Evaluar el impacto generado en la prevención y control de accidentes de trabajo y enfermedad profesional producto de los contaminantes del ambiente laboral, generado por la implementación del sistema de vigilancia epidemiológica en la compañía.

6.3 DESARROLLO DE LA PROPUESTA

En búsqueda de generar objetividad y orden a la presente propuesta, se plantean las siguientes fases del proceso a desarrollar, las cuales se presentan mediante la metodología de planeación estratégica.

Fase 1. Lineamientos del Sistema de Vigilancia epidemiológica

Cuadro 16. Lineamientos del Sistema de Vigilancia Epidemiológica

OBJETIVO ESTRATÉGICO: <i>Definir los lineamientos que determinarán el desarrollo del Sistema de Vigilancia Epidemiológica por contaminantes del ambiente, como factor de riesgo prevalente en la empresa</i>		
ESTRATÉGIA: <i>Establecimiento de los componentes que guiarán el accionar del Sistema de Vigilancia</i>		
ACCIONES ESTRATÉGICAS	METAS	INDICADORES
Coordinación con la ARP Positiva como ente encargado del diseño y desarrollo del Sistema de Vigilancia Epidemiológica	Se coordinará el diseño e implementación del programa en la primera y segunda semana del mes 1	Programación y realización de asesoría
Creación del comité de vigilancia epidemiológica Ocupacional YOVILO	Se creará el comité durante la tercera semana del mes 1	Acta de creación del YOVILO
Programación de actividades de capacitación al personal que conformará el YOVILO	Se llevara a cabo durante la cuarta semana del mes 1	Programación establecida
Ejecución de las actividades de capacitación para el YOVILO programadas	Serán programadas para la primera semana del mes 2	# de actividades realizadas / total de actividades programadas
Registro de personal capacitado para el YOVILO	Medir el impacto de las actividades de capacitación para las actividades del Sistema de Vigilancia Epidemiológica	# de integrantes del YOVILO asistentes / total de trabajadores que integran el YOVILO

Fuente: MARTÍNEZ HENAO, Katherine Andrea. Planeación de la propuesta de implementación del Sistema de Vigilancia Epidemiológica.

PROCESO METODOLÓGICO

Esta primera fase requiere de 5 acciones estratégicas en donde la primera consiste en coordinar con la ARP Positiva, como entidad en la cual los trabajadores de la empresa tienen afiliados sus riesgos profesionales, el diseño y desarrollo de sistema de Vigilancia Epidemiológica, en donde esta se encargará de programar las actividades y acciones a desarrollar por el *YOVILO* como ente vigía de la salud Ocupacional del personal de la empresa, teniendo una planificación estructurada de los logros a alcanzar por el Sistema de Vigilancia.

En concordancia con esto, se establece la creación del Comité de Vigilancia Ocupacional *YOVILO* quien será el encargado de la vigilar el factor de riesgo contaminante del ambiente en la empresa, cabe destacar que este estará conformado por personal de la organización el cual adquirirá el compromiso de mantener actualizado el mismo y de cumplir con las funciones que se desencadenen de la implementación del Sistema de Vigilancia.

En tercera estancia, se dará la programación de actividades de capacitación al personal que conformará el *YOVILO* dado que son estos quienes se encargarán del desarrollo de las actividades. El planteamiento del programa estará a cargo del profesional en Trabajo Social y el delegado de la ARP Positiva.

De acuerdo a la programación anterior y como siguiente fase, se ejecutarán las actividades de capacitación programadas, la cual estará a cargo del delegado de Positiva.

Por último, se realizará el registro del personal participante en las actividades de capacitación, como forma de medir el impacto generado por las mismas en los trabajadores de la empresa.

Fase 2. Condiciones de salud de los trabajadores

Cuadro 17. Condiciones de salud de los trabajadores

OBJETIVO ESTRATÉGICO: Conocer las condiciones de salud y los factores de riesgo contaminantes del ambiente presentes en cada cargo, a los cuales se encuentran expuestos diariamente los trabajadores de la empresa.		
ESTRATÉGIA: Valoración del estado de salud de los empleados en relación con los factores contaminantes del ambiente		
ACCIONES ESTRATÉGICAS	METAS	INDICADORES
Análisis de los resultados de los exámenes periódicos ocupacionales realizados en relación con el factor de riesgo a vigilar	Se realizará durante la segunda semana del mes 2	# de exámenes analizados / total de exámenes realizados
Socialización individual de los resultados arrojados por el análisis de los exámenes	Se llevará a cabo durante la tercera semana del mes 2	Acta de reunión
Evaluación de cada puesto de trabajo en relación con el factor de riesgo contaminante del ambiente	Se ejecutará durante la tercera y cuarta semana del mes 2	Panorama de Riesgo evaluado
Retroalimentación de los resultados hallados	Se desarrollará en reunión programada para la primera semana del mes 3	Acta de reunión

Fuente: MARTÍNEZ HENAO, Katherine Andrea. Planeación de la propuesta de implementación del Sistema de Vigilancia Epidemiológica.

PROCESO METODOLÓGICO

En cuanto a la segunda fase, el primer paso es analizar individualmente los resultados de los exámenes periódicos tomados a los trabajadores, en relación con el factor de riesgo a vigilar, en búsqueda de conocer el estado de salud de los empleados expuestos a dichos agentes.

El segundo paso se orienta a socializar con cada uno de los trabajadores, los resultados del análisis realizado a los exámenes, con el fin de que estos conozcan su estado de salud.

Seguido de lo anterior, se realizará el panorama de riesgos de la empresa, evaluando cada uno de los puestos de trabajo, con el objeto de conocer el estado actual del factor de riesgo contaminante del ambiente en cada área de la empresa.

Para finalizar se realiza la retroalimentación de los resultados arrojados por el panorama de riesgos, en reunión con el personal de la empresa en general, en donde se pueda poner consideración los hallazgos y las posibles medidas de control.

Fase 3. Implementación de medidas preventivas y de control

Cuadro 18. Implementación de medidas preventivas y de control

OBJETIVO ESTRATÉGICO: Implementar medidas de prevención y control de los factores de riesgo contaminantes del ambiente laboral en la organización.		
ESTRATÉGIA: Formulación e implementación de medidas preventivas y de control a los factores contaminantes del ambiente detectados		
ACCIONES ESTRATÉGICAS	METAS	INDICADORES
Formulación de propuesta orientada a establecer medidas de control del factor de riesgo evaluado	Se realizará durante la segunda y tercera semana del mes 3	Medidas de control diseñadas
Socialización de la propuesta ante los trabajadores y administrativos	Se efectuará en la cuarta semana del mes 3	Acta de reunión
Aprobación de la propuesta y su respectivo presupuesto	Será evaluada y aprobada en junta administrativa la cuarta semana del mes 3	Acta de reunión, compromisos y responsabilidades adquiridas
Implementación de la propuesta planteada	Se pondrá en funcionamiento entre la primera y cuarta semana del mes 4	# de medidas implementadas / total de medidas propuestas

Fuente: MARTÍNEZ HENAO, Katherine Andrea. Planeación de la propuesta de implementación del Sistema de Vigilancia Epidemiológica.

PROCESO METODOLÓGICO

Para la implementación de las medidas preventivas y de control se planea primero, la formulación de una propuesta encaminada a prevenir y controlar el factor de riesgo contaminante del ambiente en los puestos de trabajo.

El segundo paso se basa en la socialización ante los trabajadores y administrativos de la empresa, de la propuesta formulada, en búsqueda de que el personal en general conozca las posibles medidas a adoptar.

Después de eso, la propuesta será sometida a aprobación por parte de los altos niveles jerárquicos, quienes a su vez establecerán el presupuesto que se dará para el desarrollo de las actividades propuestas.

Habiendo culminado el paso anterior, se procederá a la implementación de la propuesta planteada, mediante la realización de las actividades preventivas y de control establecidas según lo pactado.

Fase 4. Evaluación del Sistema de Vigilancia

Cuadro 19. Evaluación del Sistema de Vigilancia

OBJETIVO ESTRATÉGICO: Medir el impacto generado en la prevención y control de accidentes de trabajo y enfermedad profesional producto de los contaminantes del ambiente laboral, generado por la implementación del sistema de vigilancia epidemiológica en la compañía.		
ESTRATEGIA: Evaluación del Sistema de Vigilancia		
ACCIONES ESTRATÉGICAS	METAS	INDICADORES
Medición del funcionamiento del Sistema de Vigilancia	Calcular la funcionalidad del Sistema de Vigilancia en base a los indicadores establecidos durante la primera semana del mes 5	Informe objetivo del logro de los indicadores
Análisis del informe	Analizar el 100% de los indicadores durante la segunda semana del mes 5	Informe objetivo de la interpretación
Realización de informe evaluativo de los resultados arrojados por el Sistema de Vigilancia	Se realizará en la tercera semana del mes 5	Informe de evaluación mensual
Socialización de la evaluación	Se efectuará la cuarta semana del mes 5	Acta de reunión
Realización de ajustes frente a lo desarrollado	Realizar durante la primera semana del mes 6 la adaptación al 100% los planteamientos realizados	Informe adaptado

Fuente: MARTÍNEZ HENAO, Katherine Andrea. Planeación de la propuesta de implementación del Sistema de Vigilancia Epidemiológica.

PROCEDIMIENTO METODOLOGICO

Como última fase de la propuesta, se establece la evaluación del Sistema implantado, como forma de determinar el impacto generado por las acciones desarrolladas, en cumplimiento a los objetivos planteados. Esta se llevará a cabo en base a la valoración, análisis y socialización del funcionamiento del mismo; lo que permitirá la realización de ajustes a lo sugerido en búsqueda del adecuado desempeño de este. Cabe destacar que esta medición será llevada a cabo periódicamente con el objeto de mantener un proceso de mejoramiento continuo que brinde objetividad, validez y confiabilidad al Sistema.

6.4 CRONOGRAMA

Cuadro 20. Cronograma de trabajo

ACCIONES ESTRATEGICAS		MES 1				MES 2				MES 3				MES 4				MES 5				MES 6				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Fase 1. Lineamientos del Sistema de Vigilancia Epidemiológica	Coordinar con Positiva el diseño y desarrollo del Sistema de Vigilancia Epidemiológica																									
	Creación del comité YOVIGILO																									
	Programación de actividades de capacitación																									
	Ejecución de actividades de capacitación																									
	Registro de personal capacitado																									
Fase 2. Condiciones de salud de los trabajadores	Análisis de exámenes periódicos																									
	Socialización individual de los exámenes																									
	Evaluación de puestos de trabajo																									
	Retroalimentación de resultados																									
Fase 3. Implementación de medidas preventivas y de control	Formulación de propuesta de medidas de control																									
	Socialización de propuesta																									
	Aprobación de propuesta y presupuesto para																									

ACCIONES ESTRATEGICAS		MES 1				MES 2				MES 3				MES 4				MES 5				MES 6			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	ejecución																								
	Implementación de propuesta																								
Fase 4. Evaluación del Sistema de Vigilancia	Medición del funcionamiento del Sistema																								
	Análisis del informe de medición																								
	Realización de informe evaluativo																								
	Socialización de evaluación																								
	Realización de ajustes																								

Fuente: MARTÍNEZ HENAO, Katherine Andrea. Cronograma de ejecución propuesta de implementación del Sistema de Vigilancia Epidemiológica.

6.5 ASIGNACION DE RECURSOS

6.5.1 Responsables

Cuadro 21. Asignación de responsables

FASE	RESPONSABLES
Fase 1	Trabajo Social Funcionarios ARP Positiva Comité YOVIGILO
Fase 2	Trabajo Social Médico laboral Recurso Humano
Fase 3	Trabajo Social Administrativos Comité YOVIGILO Recurso Humano
Fase 4	Trabajo Social Recurso Humano

Fuente: MARTÍNEZ HENAO, Katherine Andrea. Asignación de recursos para la implementación del Sistema de Vigilancia Epidemiológica.

6.5.2. Presupuesto

Cuadro 22. Asignación presupuestal

RUBRO PRESUPUESTAL	VALOR MENSUAL	VALOR TOTAL
Honorarios Trabajo Social*	1'350.000	5'737.500
Honorarios Médico Laboral*	1'906.409	476.600
Papelería	25.000	131.250
Adicionales	50.000	262.500
Total	3'331.409	6'607.850

Fuente: MARTÍNEZ HENAO, Katherine Andrea. Asignación de recursos para la implementación del Sistema de Vigilancia Epidemiológica.

* Hace referencia a los honorarios establecidos para las profesiones en Colombia para el año 2009. Señalan el valor total de semanas laboradas.

7. CONCLUSIONES

- El desarrollo organizacional, sugiere repensar la realidad del ser humano al interior de las empresas, dado que este se convierte en el componente fundamental en el logro de los objetivos misionales de las entidades.
- El factor humano de las empresas se ve constantemente expuesto a factores que afectan su salud, estos agentes por lo general se pueden prevenir mediante acciones encaminadas al bienestar laboral de los empleados; sin embargo en países como Colombia, es evidente el desinterés de las organizaciones en generar mecanismos que contribuyan a la mejora en la calidad de vida de sus trabajadores, dado que estos son considerados como un eslabón más en la cadena productiva y no como el componente fundamental en el desarrollo organizacional.
- Las empresas se caracterizan por encontrarse estructuradas en su funcionamiento, sin embargo, esta configuración está orientada a la generación de ingreso; es por esto que la regulación del factor humano dentro de la organización empresarial y en particular en Asfaltamos & Cía. s.a., se encuentra solo establecido en el papel. Por lo tanto, la “Gestión Humana por Procesos” se convierte en una alternativa que propende por mejorar las condiciones actuales del personal de las empresas, en donde la constitución de los procedimientos de contratación, entrenamiento, desarrollo y compensación del personal, fundamentan la base que permite el alcance del bienestar laboral para los trabajadores de las organizaciones.
- La capacidad del (la) Trabajador(a) Social, para abordar diversas áreas profesionales basado(a) en el análisis objetivo de la problemática, permite el

diseño, formulación, ejecución y evaluación del Proceso de Gestión Humana dentro de las organizaciones; por lo tanto éste (a) se convierte en un profesional, calificado, comprometido, reconocido e indispensable en el desarrollo de diversos proyectos sociales, bien sea en el sector público o en el privado.

8. RECOMENDACIONES

- Se hace un llamado a la reflexión constante a cerca del papel del ser humano en las organizaciones, en donde el análisis permita concretar acciones orientadas a generar bienestar en los trabajadores de las empresas y otorgar a estos el lugar primordial en el desarrollo productivo.
- Es importante dar continuidad al Proceso de Gestión Humana establecido desde Trabajo Social en la empresa, puesto que este contribuye con la conservación y el desarrollo de los trabajadores de la misma, generando adecuadas condiciones de trabajo y bienestar laboral en el personal de la organización Asfaltamos & cía. s.a.
- El proceso de formación profesional debe brindar al Trabajador (a) Social las bases que permitan el correcto desempeño en cada área; por esto, en cuanto al área organizacional, se sugiere que la escuela amplíe los conocimientos brindados a sus estudiantes, en cuanto a todos aquellos componentes nacionales e internacionales relacionados con la legislación que protege y regula el factor humano de las empresas.
- Se recomienda que la escuela de Trabajo Social brinde a sus estudiantes la posibilidad de integrarse a campos de práctica que permitan la participación en diversas áreas de intervención y no solo en la establecida por el mismo, ya que esto genera en los profesionales en formación la posibilidad de ampliar sus conocimientos en lo que respecta a la realidad de la intervención profesional
- Para finalizar, se considera que es fundamental llevar a cabo las acciones planteadas para la intervención profesional, dado que de lo contrario estas podrían quedar limitadas a ser documentos archivados que en algún momento

podrán ser utilizados como fuente para otro proceso, minimizando así la acción ejecutada por el (la) profesional de Trabajo Social y abandonando lo que es en sí la verdadera Gestión Humana.

BIBLIOGRAFÍA

- ASFALTAMOS & CIA S.A. Documento interno de la empresa. 2011.
- BERTANFFY, Ludwig. Teoría General de sistemas. EN: Luis. Teoría y cambio en las organizaciones: Un acercamiento desde los modelos de aprendizaje organizacional. Universitarias de Valparaiso. Chile 2001. [Citado en julio 7 de 2011]. Disponible en:
http://www.euv.cl/archivos_pdf/libros_nuevos/teoria_y_cambio.pdf
- CÁRDENAS, Mauricio. Ministerio de Minas y Energía: Sector minero-energético es el mayor aportante de recursos fiscales a la economía nacional. Colombia. 2012. [citado el 21 de febrero de 2012]. Disponible en:
http://evirtual.lasalle.edu.co/info_basica/nuevos/guia/GuiaClaseNo.3.pdf
- CHIAVENATO, Idalberto. Administración de recursos humanos. Quinta Edición. México: McGraw.
- CONGRESO DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA. Código sustantivo del trabajo 2008, Bogota:el trebol,2008.p.17)
- CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Ley 9 de 1979. [citado el 25 de enero de 2012]. Disponible en:
http://www.arpsura.com/images/stories/ley_9.pdf
- CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 100 de 1993. Preámbulo. [citado el 25 de enero de 2012]. Disponible en:

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley/1993/ley_0100_1993.html

- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA. 4 ed. Bogotá: El pensador editores Ltda. 1991.
- EXCELENCIA EMPRESARIAL. Porqué la gestión por procesos. 2006. [citado el 18 de enero de 2012]. Disponible en:
http://web.jet.es/amozarrain/Gestion_procesos.htm
- FEDESARROLLO. La minería en Colombia: impacto socioeconómico y fiscal. Bogotá. 2008. [citado el 23 de enero de 2012]. Disponible en:
<http://www.fedesarrollo.org.co/wp-content/uploads/2011/08/La-miner%C3%ADa-en-Colombia-Informe-de-Fedesarrollo-2008.pdf>
- HERRERA, Angélica. Trabajo social en empresas. EN: Sánchez Manuel y otros. Manual de trabajo social. Universidad nacional autónoma de mexico.2005. [citado el 2 de agosto de 2010]. Disponible en:
http://books.google.com.co/books?id=RYbuGh9wZywC&pg=PA205&lpg=PA205&dq=trabajo+social+en+las+empresas&source=bl&ots=lghNxWbBJq&sig=hg8UcbLc_hmq_3hCqcKkw1Q6VMo&hl=es&ei=0MGLTZuaC9PAAtgfJzuz9DQ&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=9&ved=0CEwQ6AEwCDge#v=onepage&q&f=false
- Ley 100 de 1993. Libro I. Preámbulo. Bogotá. 1993.
- Ley 100 de 1993. Libro III. Sistema General de riesgos. Bogotá 1993.

- MARTÍNEZ TORRES, Hernán. Ministerio de Minas y Energía: Anuario Estadístico Minero Colombiano. Colombia. 2009. [citado el 21 de febrero de 2012]. Disponible en: http://www.simco.gov.co/Portals/0/Otros/DOC_ESP.pdf
- MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo. Colombia. 2006. [citado el 21 de febrero de 2012]. Disponible en: http://www.laseguridad.ws/consejo/consejo/html/memorias/memorias_complementarias_congreso_41/archivos/trabajos/1.8.pdf
- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL; MINISTERIO DE SALUD. Resolución 2013 de 1986. Artículo 1. [citado el 25 de enero de 2012]. Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5411>
- MINISTRO DE GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Decreto 1295 de 1994. [citado el 25 de enero de 2012]. Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=2629>
- MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Resolución 2400 de 1979. [citado el 25 de enero de 2012]. Disponible en: <http://www.google.com.co/url?sa=t&rct=j&q=resoluci%C3%B3n%202400%20&source=web&cd=1&ved=0CCYQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.usbmed.edu.co%2Fcopaso%2Fresoluciones%255CRes.2400-1979.doc&ei=v0sIT7KWGcm2tweRs5CiCw&usg=AFQjCNGGQpJk4jgqOtUGY8NFYRBfnzvORw>

- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. OIT. Recomendaciones sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981. [Citado en mayo 25 de 2011]. Disponible en: <http://www.oit.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?R164>
- OFICINA INTERNACIONAL PARA EL TRABAJO. OIT. Salud y seguridad en el trabajo. {citado 25 mayo de 2011. Disponible en: <http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm>
- PALACIO BETANCOURT, Diego. Ministerio de la Protección Social. Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales. Bogotá. 2007. [citado el 21 de febrero de 2012]. Disponible en: http://www.ila.org.pe/publicaciones/docs/encuesta_nacional_colombia.pdf
- PARRA Manuel. Conceptos básicos de salud laboral. OIT. 2003
- PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA. Decreto 614 de 1984. Capítulo I. Artículo 9. [citado el 25 de enero de 2012]. Disponible en: http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/decreto_614%2084%20Organizacion%20y%20Administracion%20Salud%20Ocupacional.pdf
- RAMÍREZ GUERRA, Carlos. Gestión de Procesos. Magister en gobierno y gerencia pública. Septiembre de 2007. [Citado el 20 de enero de 2012]. Disponible en: <file:///C:/Users/user/Desktop/Arreglos%20Proyecto%20de%20Grado%20pc/Paginas/Crg%20Gestion%20Por%20Procesos.htm>
- REPUBLICA DE COLOMBIA. Ley 100 de 1993. Libro I. Artículo 1°. Bogotá 1993

- Resolución 1401 de 2007. Artículo 2 [citado el 22 de junio de 2011]. Disponible en: http://www.suratep.com.co/index.php?option=com_content&task=view&id=854&Itemid=136
- Resolución 1016 de 1989. Artículo 2 [Citado el 19 de mayo de 2011] Disponible en: ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. Definición de salud ocupacional. EN: Fondo de riesgos profesionales. Aseguramiento de la salud en el trabajo. {Citado el 6 de abril de 2011}. Disponible en: http://www.fondoriesgosprofesionales.gov.co/documents/Publicaciones/Cartillas/cartilla_asegurando_la_salud_en_el_trabajo.pdf
- TOCA, Claudia; CARRILLO, Jesús. Asuntos teóricos y metodológicos de la cultura organizacional. [Citado en junio 15 de 2011]. Disponible en: <http://www.redalyc.org>.
- TORRES SANCHEZ, Carlos Eduardo. Visión sistémica del hombre en la organización. Bucaramanga. Revista UIS- Humanidades Vol.27, N° 2.
- _____ . Trabajo social en las organizaciones. Nueva alternativa y perspectiva profesional. En revista colombiana de trabajo social- CONETS 2005
- UNIVERSIDAD DE VALLADOLID. Gestión por Procesos. 2004. [citado el 19 de enero de 2012]. Disponible en: http://plataformaong.org/upload/91/17/GestionProcesos_FEAPS.pdf
- UNIVERSIDAD DEL VALLE. Salud ocupacional. Factores de riesgo ocupacional. {Citado el 18 de agosto de 2011}. Disponible en: <http://saludocupacional.univalle.edu.co/factoresderiesgoocupacionales.htm>

- URREGO DIAZ, Wilfredo. EN: SENA. Curso básico de Salud Ocupacional. Cartilla 1. Salud y Trabajo. Pág 15.
- VERGARA, José. Las Redes Sistémicas en el diseño y operación de Sistemas de Planeación. México: 1999.

Anexo A. Procedimiento de Selección de Personal

1. OBJETIVO

Definir los lineamientos para la selección del personal administrativo y operativo en la organización, con la finalidad de vincular personal competente que contribuya al logro de los objetivos organizacionales.

2. ALCANCE

Este procedimiento aplica para todos los cargos tanto Administrativos como Operativos de ASFALTAMOS & CIA.S.A. Inicia desde la identificación de la necesidad hasta la contratación del personal.

3. ASPECTOS GENERALES

Los aspirantes a ocupar cargos en la Organización se evalúan de acuerdo al siguiente proceso: Análisis de hoja de vida, Aplicación de pruebas psicotécnicas, Entrevistas psicolaborales, Aplicación de prueba de conocimiento, Verificación de referencias y certificados.

El proceso de evaluación para la selección del personal incluye instrumentos de exploración adecuados para los perfiles de los puestos, los cuales se encuentran definidos en el **Manual de Competencias** de la organización.

Con la finalidad de desarrollar un proceso de selección oportuno y efectivo se establecen los siguientes tiempos:

ACTIVIDAD	TIEMPO (días)
Análisis y diseño del perfil (cargos nuevos)	2
Convocatoria Entrevista inicial Entrevista Jefe Inmediato – Prueba de Conocimiento Aplicación de pruebas y entrevista en profundidad	5
Verificación de referencias	1
Análisis de la información y selección del aspirante	1
Ingreso o contratación	3

4. Análisis de la necesidad y/o solicitud del personal

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE
Identificación de la necesidad de personal	El responsable del área analiza y determina la necesidad de personal para vincular.	Supervisor de Área
Solicitud del personal	El responsable del área solicita al Jefe Inmediato el talento humano requerido, para lo cual diligencia el Formato “ Requisición de Personal ” (ASF-FO-GH-11).	Supervisor de Área
Aprobación de la solicitud	El Jefe Inmediato evalúa la solicitud generada por el Supervisor del área. Si la solicitud es aprobada firma el formato en señal de aprobación y solicita el	Jefe Inmediato
ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE
Aprobación de la solicitud	requerimiento a Gestión Humana. Si la solicitud no es aprobada, se le informa al supervisor de área la justificación de dicha negación.	Jefe Inmediato
Autorización del proceso	El Gerente recibe la solicitud enviada por el Jefe Inmediato, autoriza el requerimiento y se da inicio al proceso. El Profesional encargado planifica el proceso para la selección de acuerdo a los requisitos del cargo, definiendo el tiempo requerido.	Gerente Profesional encargado del proceso de Gestión Humana

Cargos nuevos:

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE
Diseño del perfil del cargo	Si es un cargo nuevo se diseña el perfil del cargo requerido y se incluye en el Manual de Competencias .	Jefe Inmediato

4.1. Convocatoria

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE
Convocatoria	<p>Realizar la convocatoria con base en el perfil del cargo y en los requisitos específicos definidos en la solicitud, realiza la convocatoria.</p> <p>La convocatoria se realiza a través de diferentes medios como:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Banco de datos de la empresa▪ Avisos de prensa▪ Instituciones Educativas (Universidades, Sena, etc.)▪ Comunicación interna▪ Internet	Jefe Inmediato
Preselección de aspirantes – Verificación de requisitos	<p>Revisión de las hojas de vida para determinar el cumplimiento de los requisitos del cargo, de acuerdo a lo definido en el Manual de Competencias; y selección de los aspirantes que se ajusten al perfil requerido.</p> <p>En esta etapa se verifica que los títulos de grado (especialista, profesional, técnico) y los certificados de aptitud ocupacional, sean expedidos por una institución educativa reconocida por el ICFES.</p>	Jefe Inmediato

4.2. Entrevista Jefe Inmediato

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE
Entrevista Jefe Inmediato	Convocatoria a los aspirantes preseleccionados para la presentación de entrevista y aplicación de pruebas técnicas.	Jefe Inmediato
	<p>El profesional encargado de los procesos de Gestión Humana se encarga de la entrevista preliminar basada en los datos consignados en la hoja de vida de cada uno de los aspirantes; (ver “Instrucción Entrevista de Selección ” ASF-IT-GH-01)</p> <p>Esta entrevista está enfocada a profundizar en aspectos profesionales y de conocimientos, de formación, experiencia y de motivación; de acuerdo a los requisitos definidos en el Manual de Competencias.</p>	
Aplicación prueba de conocimiento	<p>Para los cargos asistenciales que requieren de conocimientos técnicos o específicos, se diseña una prueba de conocimientos, de acuerdo a las necesidades en cuanto a habilidades y conocimientos que requiera el puesto.</p> <p>Esta prueba es diseñada y aplicada por el responsable del proceso/ Coordinador de área o por personal competente para realizar la evaluación.</p> <p>El Supervisor del área explica al aspirante el tipo de prueba, el puntaje mínimo para</p>	Supervisor de Área

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE
	superar la prueba, y el porcentaje que tiene la prueba en el proceso.	
Elaboración Informe de Entrevista	Elaborar informe y emitir concepto del aspirante, diligenciando el formato “Concepto Entrevista Jefe Inmediato” (ASF-FO-GH-04); y enviar a Gestión Humana con los soportes respectivos de la prueba de conocimientos (si aplica de acuerdo al cargo).	Supervisor de Área / Jefe Inmediato.

4.3. Entrevistas psicolaborales y aplicación de pruebas psicotécnicas

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE
Entrevista inicial	<p>Convocatoria a los aspirantes preseleccionados para la presentación de entrevista y aplicación de pruebas psicotécnicas.</p> <p>Realización de la “Entrevista a profundidad” (ASF-FO-GH-12) a los aspirantes preseleccionados.</p> <p>Esta entrevista se orienta a identificar características personales y competencias conductuales específicas, que se ajusten a los requisitos del puesto; y a proporcionar al aspirante información relacionada con el proceso.</p> <p>El Profesional encargado de los procesos de Gestión Humana realiza la entrevista, y convoca a los aspirantes seleccionados para la siguiente etapa del proceso.</p>	Profesional encargado de los proceso de Gestión Humana.

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE
Aplicación de pruebas y Entrevista de profundización	<p>Aplicación de las pruebas (de aptitud, personalidad, habilidades y/o conocimientos) de acuerdo a los requisitos del cargo; y realización de la entrevista de profundización.</p> <p>El profesional encargado de los procesos de Gestión Humana genera un informe de las pruebas aplicadas y de la entrevista para la Gestión Humana “Informe Psicotécnico” con el respectivo concepto del aspirante.</p>	Profesional encargado de los proceso de Gestión Humana.
Selección aspirantes finales	<p>El Director de Gestión Humana analiza las acciones evaluativas realizadas a los aspirantes, realiza una entrevista, y determina los candidatos que más se ajusten a los requerimientos del cargo.</p> <p>El Director de Gestión Humana registra el concepto de cada aspirante en el “Formato de Entrevista”(ASF-FO-GH-12)</p> <p>El número de aspirantes finales es proporcional al número de incorporaciones y oscila entre tres (3) y seis (6) aspirantes por puesto.</p>	Director de Gestión Humana

4.4. Verificación de referencias

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE
Verificación de Referencias	Verificación de referencias laborales diligenciando el formato “ Verificación de Referencias ”(ASF-FO-GH-13)	Profesional encargado de los Procesos de Gestión Humana.

4.5. Selección del aspirante final

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE
Selección final	Análisis y selección del aspirante final basado en la información del proceso.	Director de Gestión Humana

4.6. Contratación

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE
Solicitud de documentación	Solicitud al aspirante seleccionado de la documentación necesaria para la vinculación, a través del formato “ Lista de Chequeo documentación requerida ” (ASC-FO-GH-09) y entrega de la orden para la realización de los exámenes médicos ocupacionales: “ Examen ocupacional de Ingreso ” realizado por la Caja de Compensación Familiar de Barrancabermeja “ CAFABA ”	Secretaria
Recepción de la documentación de ingreso	Revisión de la documentación de ingreso.	Secretaria

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE
	<p>El aspirante seleccionado debe presentar toda la documentación de ingreso para la suscripción del contrato.</p> <p>Solicitar al nuevo empleado el diligenciamiento del formato “Registro Ingreso de Empleados” (ASF-FO-GH-01) y el formato “Hoja de Vida Minerva 10-03”.</p>	
	<p>Apertura de la Hoja de Vida y archivo de la documentación soporte y de contratación, y la información del proceso (Pruebas Psicotécnicas, Formatos de Entrevista) en el respectivo fólder; remitir al Profesional de Psicología y Salud Ocupacional para la revisión del Certificado médico enviado por la entidad encargada de realizar la Evaluación médica ocupacional o de preingreso.</p>	
	<p>Revisión del Certificado médico, si el médico considera al trabajador apto y sin restricciones para ejecutar el cargo, dar el visto y remitir al Director de Gestión Humana para la aprobación de la firma del contrato; si el médico lo considera no apto o con restricciones que puedan afectar su desempeño, tomar la decisión de acuerdo al caso en consenso con el Director de Gestión Humana.</p>	<p>Profesional encargado de los procesos de Gestión Humana.</p>

4.8 Recepción documentos posteriores al ingreso

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE
Control recepción de documentos posteriores al ingreso	Control a través del formato “ Recepción de Documentos de Inducción ” (ASF-FO-PI-01), la recepción de los registros de inducción, la entrega del carnet y el manual de responsabilidades.	Secretaria

Anexo B. Procedimiento de Inducción

1. OBJETIVO

Suministrar al personal a vincularse a la empresa ASFALTAMOS & CIA S.A., la información necesaria sobre la estructura y funcionamiento de la misma, mediante un procedimiento de inducción orientado a crear conocimiento en los nuevos empleados a cerca del área en la que se enmarcará su accionar, el cargo a desempeñar y la organización de la empresa en general, utilizando para ello una metodología integral que abarque los dos tipos de inducción, la institucional y la del cargo, con el fin de generar adaptación, sentido de pertenencia e identidad con la empresa.

2. ALCANCE

Este procedimiento aplica para todo el personal que ingresa a la empresa.

3. ASPECTOS GENERALES

El conocimiento generado en el personal a cerca de la empresa en donde se vincula laboralmente, se convierte en un factor primordial en el desarrollo de las tareas para las que se ha contratado. Es por esto, que una de las responsabilidades adquiridas por la empresa en la contratación de personal, está relacionada con la inducción de los nuevos empleados a cada uno de sus cargos y en la instrucción en cuanto al funcionamiento y organización de la empresa como tal, partiendo del hecho de que los procesos de inducción buscan que el recién vinculado se adapte a la forma de organización de la empresa, generando sentido de pertenencia tanto por el cargo a ocupar como por la institución en la que empieza a laborar.

- Es responsabilidad del Profesional encargado de los procesos de Gestión Humana y del Director de planta realizar la respectiva inducción al personal nuevo.

TIPOS DE INDUCCIÓN

- **Inducción Institucional:** Comprende toda la información general de ASFALTAMOS & CIA. S.A., la cual le permite al empleado conocer la Misión, Visión, Estructura, Normas específicas, entre otros aspectos generales de la empresa. Esta es responsabilidad del Profesional encargado de los procesos de Gestión Humana y de la Dirección de Planta de ASFALTAMOS & CIA. S.A.
- **Inducción en el cargo:** Comprende todo el proceso de acomodación y adaptación, incluyendo aspectos relacionados con la ubicación física, horarios, manejo y entrega de elementos, explicación de funciones y responsabilidades, así como la información específica del área o proceso, procedimientos y/o guías de atención aplicables, mecanismos de control y seguimiento. Esta es responsabilidad del Jefe Inmediato.

4. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE
	Como constancia de la actividad se diligencia el formato “Formato Inducción – Lista de Chequeo” (ASF-FO-GH-06)	
Inducción Institucional	La Dirección de ASFALTAMOS & CIA S.A establece la programación y realiza la actividad. Esta inducción incluye los aspectos mencionados anteriormente y como constancia se diligencia el “Formato Inducción – Lista de Chequeo” (ASF-FO-GH-06)	Profesional encargado de los Proceso de Gestión Humana/Dirección de la planta

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE
	Como constancia de la actividad se diligencia el formato “Formato Inducción – Lista de Chequeo” (ASF-FO–GH–06)	
Inducción Institucional	La Dirección de ASFALTAMOS & CIA S.A establece la programación y realiza la actividad. Esta inducción incluye los aspectos mencionados anteriormente y como constancia se diligencia el “Formato Inducción – Lista de Chequeo” (ASF-FO–GH–06)	Profesional encargado de los Proceso de Gestión Humana/Dirección de la planta
Inducción en el cargo	<ul style="list-style-type: none"> - El Jefe Inmediato o Líder del Proceso debe coordinar la inducción en el cargo, para lo cual define el facilitador o responsable, la fecha y hora de cada actividad programada. - Para la realización de la inducción en el cargo se estableció una Lista de Chequeo, la cual permite definir las actividades necesarias para la persona que ingresa según el cargo a desempeñar, además de controlar la realización de las actividades en un lapso apropiado. <p>Esta lista se le entrega al empleado con las actividades que le apliquen, y la respectiva fecha y hora de cada actividad.</p> <p>La lista se compone de los siguientes elementos:</p> <p>Actividad: Define las actividades puntuales que son necesarias realizar. Al final cuenta con espacios en blanco para incluir actividades adicionales.</p> <p>Aplica/No aplica: permite seleccionar aquellas actividades que son</p>	Jefe Inmediato / Líder del Proceso

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE
	Como constancia de la actividad se diligencia el formato “Formato Inducción – Lista de Chequeo” (ASF-FO–GH–06)	
Inducción Institucional	La Dirección de ASFALTAMOS & CIA S.A establece la programación y realiza la actividad. Esta inducción incluye los aspectos mencionados anteriormente y como constancia se diligencia el “Formato Inducción – Lista de Chequeo” (ASF-FO–GH–06)	Profesional encargado de los Proceso de Gestión Humana/Dirección de la planta
	<p>Responsable: En este campo firma cada persona que interviene en el proceso de inducción y registra la fecha de realización.</p> <p>Observaciones: espacio para incluir información pertinente como fecha planeada de la ejecución o persona responsable.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Al finalizar el proceso de inducción en el cargo, el empleado debe firmar la lista de chequeo como constancia de su participación, al igual que el Jefe Inmediato. 	
Evaluación de la Inducción	Periódicamente los empleados que reciben la inducción evalúan el proceso de acuerdo al formato “Evaluación proceso de inducción” (ASF-FO–GH–07), con la finalidad de identificar fortalezas y oportunidades de mejora.	Empleado

4.1. TRASLADOS DE PERSONAL

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE
Inducción en el nuevo cargo	Cuando se realice un traslado de una persona a un cargo diferente se debe realizar el proceso de inducción en el nuevo cargo, específicamente en lo relacionado con las actividades y responsabilidades a desempeñar y en las demás que le apliquen de acuerdo al cargo.	Jefe Inmediato / Líder del Proceso
ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE
	<p>Esta actividad incluye la entrega de los procedimientos o demás documentos aplicables al cargo.</p> <p>Como constancia de esta nueva inducción se diligencia el formato “Formato Inducción – Lista de Chequeo” (ASF-FO-GH-06).</p> <p>La responsabilidad de la coordinación del proceso de inducción es del Jefe Inmediato / Líder del proceso.</p>	

5. FORMATOS

FORMATOS	CÓDIGO
Formato Inducción – Lista de Chequeo	ASF-FO-GH-06
Formato Evaluación Proceso de Inducción	ASF-FO-GH-07

Actividades proceso de inducción

INDUCCIÓN EMPRESARIAL

ACTIVIDADES	DURACIÓN	RESPONSABLE
<p>Proyección de video de inducción en donde se brinda al personal a vincularse información general de la Empresa, Misión, Visión, Estructura, Normas Especificas, Cliente, Mecanismos de Comunicación, Proceso Productivo, entre otras.</p> <p>Esta actividad busca la minimización de esfuerzos en una metodología de visualización, que permita conocer en un primer momento las generalidades del proceso productivo, estructura y demás ámbitos de la empresa, generando un mayor conocimiento tanto del área y cargo a ocupar, como de la organización en general.</p> <p>La inducción empresarial culmina con las palabras de ingreso y la entrega de la carta de inducción al personal.</p>	Una (1) hora	Director de Planta/Personal responsable de los procesos de Gestión Humana

INDUCCIÓN EN EL CARGO

Cada Jefe Inmediato o Líder del proceso define el tiempo necesario para suministrar al nuevo empleado la atención e información pertinente relacionada con el cargo.

ACTIVIDADES	DURACIÓN	RESPONSABLE
Presentación y explicación de las funciones y responsabilidades del cargo (Manual de Responsabilidades)		
Información del proceso: objetivo del proceso, mecanismos de seguimiento (evaluaciones, auditorias para el mejoramiento, etc.)	Cada Jefe Inmediato o	
Capacitación actividades relacionadas con el cargo y aspectos importantes del mismo.	Líder del proceso define el tiempo	
Información acerca de la adecuada atención a los usuarios y/o clientes internos, y de la importancia del cumplimiento de los requisitos del cliente y/o reglamentarios.	necesario para suministrar al nuevo empleado la atención e información	Jefe Inmediato o Líder del proceso
Presentación y entrega de los manuales, procedimientos, guías de atención y normas aplicables.	pertinente relacionada con el cargo.	
Ubicación en el sitio de trabajo: entrega inventario de equipos, elementos de trabajo y documentos de los cuales será responsable.		
Presentación de los compañeros del área y/o de las áreas con quien interactúa.		

ACTIVIDADES	DURACIÓN	RESPONSABLE
Capacitación normas, procedimientos	Personal Asistencial: Treinta (30) minutos	Director de planta ASFALTAMOS & CIA.S.A.

FINALIZACIÓN DEL PROCESO DE INDUCCIÓN

ACTIVIDADES	DURACIÓN	RESPONSABLE
Evaluación del Proceso de Inducción	Treinta (30) minutos	Profesional encargado de los Procesos de Gestión Humana/Empleado
Constancia de realización del proceso de Inducción “Formato Inducción – Lista de Chequeo” (ASF-FO-GH-06).	Diez (10) minutos	Profesional encargado de los Procesos de Gestión Humana

Anexo C. Formato asistencia socialización de la organización de la empresa



**ASFALTAMOS & CIA S.A
TRABAJO SOCIAL
PROGRAMA DE DESARROLLO PERSONAL**

ASISTENCIA

FECHA 29 Julio de 2011

TEMA Organización de la Empresa.

N°	NOMBRE	FIRMA
1	Javier Rojas Gómez	<i>Javier Rojas</i>
2	Luis Alberto Lozano	<i>Luis Alberto</i>
3	German Prieto	<i>German Prieto Penagos</i>
4	Yannis Danobry Barrios	<i>Yannis Danobry</i>
5	Luis Quiñonez	<i>Luis Quiñonez</i>
6	Edson Cano	<i>Edson Cano</i>
7	Manoel Castillo Oliveros	<i>Manoel Castillo</i>
8	Aleidis Parra	<i>Aleidis Parra</i>
9	Yelson Ropero	<i>Yelson Ropero</i>
10	Eduardo Correa	<i>Eduardo</i>
11	Alonso Pinzon	<i>Alonso Pinzon</i>
12	Jimena Lemos	<i>Jimena Lemos</i>
13	Jacinto Gómez	<i>Jacinto Gómez</i>
14		
15		
16		
17		
18		
19		
20		

Realización:
Katherine Andrea Martínez Henao

Anexo D. Derecho de petición – Positiva

Bucaramanga, 30 de Agosto de 2011

Señores

Compañía de Seguros

POSITIVA

Presento ante ustedes el siguiente derecho de petición:

Yo, **KATHERINE ANDREA MARTÍNEZ HENAO**, identificada con Cédula de Ciudadanía número 1.098.660.351 de Bucaramanga, en representación de la empresa **ASFALTAMOS & CIA S.A.** con NIT 900011391-7, domiciliado en la calle 35 # 28-22 barrio Mejoras Públicas (Bucaramanga), en ejercicio del derecho de petición que consagra el artículo 23 de la constitución nacional y las disposiciones pertinentes del Código Contencioso Administrativo, **respetuosamente solicito lo siguiente:**

Se me dé solución clara a la solicitud de asesoría en servicios de salud ocupacional, realizada mí en función de Trabajadora Social de la empresa, la cual fue presentada ante su institución en el mes de Junio, con radicado No. 68484; en donde, habiendo realizado la solicitud, el día 15 de Junio de 2011, se dio respuesta positiva a la misma, afirmando que el gestor encargado de prestar asesoría a la empresa sería el señor **JOHANNY BERNARDO RANGEL DIAZ**, y que el programa a realizar formaría parte de la estrategia POSITIVA SUMA. Esta respuesta fue enviada por la ingeniera **SILVIA MARÍA BARCO SOTO** (Gerente Regional Oriente).

Partiendo de esto, se inició contacto con el gestor, quien afirmó ya no estar a cargo del programa, razón por la cual, se hizo envío de un correo electrónico, solicitando se solucionara la situación al cual no se le dio respuesta, pasando con esto a dirigirme a la entidad en búsqueda de la misma, a lo cual la ingeniera SILVIA BARCO expone, que en esos momentos, la ARP se encontraba en proceso de selección de personal para nombrar al nuevo encargado del programa, puesto que el cargo se encontraba vacante,

afirmando que en un lapso de 5 días, los cuales se cumplían el 5 de agosto del presente año, se estaría comunicando el nuevo asesor, lo cual al momento de realizar el presente derecho de petición, no se había cumplido.

La petición anterior está fundamentada en las siguientes razones:

1. Es deber de las Administradoras de Riesgos Profesionales, brindar asesorías a las empresas afiliadas a las mismas.
2. Las empresas están en la obligación de velar por la salud y el bienestar de sus empleados, siendo allí en donde juegan un papel fundamental las Aseguradoras, como órganos orientados a procurar por el bienestar laboral de los empleados afiliados a sus entidades.

Para los efectos pertinentes, anexo como soporte la respuesta a la solicitud de asesoría en servicios de salud ocupacional y copia de mi documento de identidad.

Por favor enviar respuesta a este derecho de petición a la dirección que aparece bajo la firma.

KATHERINE ANDREA MARTÍNEZ HENAO

C.C. 1098660351

Trabajadora Social

ASFALTAMOS & CÍA S.A.

Nombre del peticionario: Katherine Andrea Martínez Henao

Cédula de Ciudadanía: 1.098'660351 **De:** Bucaramanga

Dirección: Calle 35 N° 28-22 Barrio Mejoras Públicas (Bucaramanga-Santander)

Teléfono: 6451149

Anexo E. Lista de verificación de factores de riesgo

GRUPO	FACTOR DE RIESGO	CÓDIGO	DESCRIPCIÓN
1	Del ambiente de trabajo. Microclima	1A	Temperatura extrema : calor o frío
		1B	Humedad relativa o presencia de agua
		1C	Aireación natural inadecuada
		1D	Niveles de luz natural inadecuados
		1F	Presiones barométricas inusuales
2	Contaminantes del ambiente tipo físico	2A	Ruido
		2B	Vibraciones
		2C	Radiación ionizantes: alfa, beta, rayos x, gamma
		2D	Radiaciones no ionizantes: luz visible directa; ultravioleta (UV), infrarroja (IR), láser
	Contaminantes del ambiente tipo químico	2E	Polvo
		2F	Humo
		2G	Rocío
		2H	Niebla
		2I	Vapores, gases
		2J	Ácidos, bases
		2K	Disolvente
		2L	Desechos
	Contaminantes del ambiente	2M	Plaguicidas
		2N	Vectores
		2Ñ	Animales venenosos o enfermos

	tipo biológico	20	Plantas venenosas o urticantes
GRUPO	FACTOR DE RIESGO	CÓDIGO	DESCRIPCIÓN
2	Contaminantes del ambiente tipo biológico	2P	Microorganismos
		2Q	Parásitos macroscópicos
3	De insalubridad	3A	Basuras
		3B	Aseo servicios sanitarios
		3C	Alcantarillado
		3D	Lavatorio insalubre
		3E	Ropa trabajo faltante
		3F	Zona de alimentación
		3G	Vestier
		3H	Abastos agua
		3I	Suministro elementos aseo
4	Productores de sobrecarga física	4A	Posiciones inadecuadas: sentado, parado acostado
		4B	Postura corporal inadecuada: encorvado, rotado, flexionado, extendido, encogido
		4C	Tipo de trabajo: liviano, moderado, pesado, dinámico, estático
		4D	Organización trabajo: jornada, ritmo, descanso, incentivo, exceso atención
5	Productores de sobrecarga síquica	5A	Turnos: rotativos nocturnos
		5B	Tarea monótona rutinaria fragmentadas repetitivas sin valorar
		5C	Alta concentración
		5D	Estilo de mando

		5E	Amenaza seguridad laboral y extra laboral
		5F	Relaciones tensas
		5G	Alta decisión y responsabilidad
GRUPO	FACTOR DE RIESGO	CÓDIGO	DESCRIPCIÓN
5	Productores de sobrecarga síquica	5H	Políticas de estabilidad
6	Productores de inseguridad tipo mecánico	6A	Máquinas peligrosas sin protecciones
		6B	Motores primarios peligrosos
		6C	Herramientas manuales defectuosas
		6D	Vehículos de pasajeros, carga mal mantenida
		6E	Bandas transportadoras
		6F	Sistemas de izar
	Productores de inseguridad tipo físico-químico	6G	Sustancias o materiales: combustibles / inflamable / reactivos productores de incendio
		6H	Sustancias o materiales: combustibles / inflamable / reactivos productores de explosiones
		6I	Incendio por corto circuito
		6J	Incendios por llamas abiertas, descargas
	Productores de inseguridad tipo locativo	6K	Estado de techos
		6L	Estado de paredes, ventanas
		6M	Estado de pisos
		6N	Estado de escaleras
6Ñ		Puertas de interiores y salidas	
6R		Zonas de almacenamiento	

	6S	Zona vecinos
	6T	Desorden y desaseo
	6O	Vías y pasillos
	6P	Distribución de puestos

GRUPO	FACTOR DE RIESGO	CÓDIGO	DESCRIPCIÓN
6	Productores de inseguridad tipo locativo	6Q	Estado instalación eléctrica
		6X	Trabajos en alturas o profundidades
		6Y	Áreas abiertas, descargas eléctricas
		6Z	Superficies de trabajo inadecuadas de trabajo y máquinas

VERIFICADO POR: Katherine Andrea Martínez Henao

FECHA: Junio 14 de 2011

Anexo F. Formato de inspección de factores de riesgo

FORMATO DE INSPECCIÓN PARA CONSIGNAR LOS FACTORES DE RIESGO													
EMPRESA <u>Asfaltamos & cía. s.a.</u> ÁREA <u>Operativa</u> ELABORADO <u>Katherine Andrea Martínez Henao</u> FECHA <u>Junio 27 de 2011</u>													
GRUPO FACTOR RIESGO	FACTOR RIESGO (Código)	FUENTE FACTOR RIESGO	SECCIÓN AFECTADA	PUESTOS AFECTADOS	No EXP	GRADO PELIGRO			Resultado	MÉTODO DE CONTROL INSTALADO			MÉTODO DE CONTROL RECOMENDADO
						P	E	C	G.P	F	M	H	
2.	2A	-Bandas transportadoras -Tambor mezclador -Trituradora Primaria -Zaranda de -Cono de trituración	-Área planta de asfalto -Área planta trituradora	-Operador planta de asfalto -Oficios varios planta de asfalto -Operador cargador -Operador planta trituradora -Oficios varios planta trituradora -Operador volqueta -Jefe de producción y mantenimiento	8	7	10	40	2800				
	2B	-Tambor mezclador	-Área planta de asfalto	-Operador planta de	6	2	10	10	200				

		-Trituradora primaria	-Área planta trituradora	asfalto -Oficios varios planta de asfalto -Operador planta trituradora -Oficios varios planta trituradora -Jefe de producción y mantenimiento									
2D	Quemador de agregados	Área planta de asfalto	Oficios varios planta de asfalto	3	7	10	50	3500					
2E	-Trituradora primaria -Cono de trituración -Tolvas -Bandas transportadoras	-Área planta de asfalto - Área planta trituradora	-Oficios varios planta de asfalto -Operador planta trituradora -Oficios varios planta trituradora	5	10	10	65	6500					
2F	Caldera	Área planta de asfalto	-Calderista -Oficios varios planta de asfalto	4	7	10	60	4200					
2I	Tambor mezclador	Área planta de asfalto	Oficios varios planta de asfalto	3	7	10	50	3500					
2K	Disolvente	Almacén	Almacenista	1	2	7	11	154					
2L	Sistema de decantación	Planta de asfalto	Oficios varios planta de asfalto	3	5	10	45	2250					

	2N-2P- 2Q	-Clima -Mezcla constante de materiales	Planta operativa	-Operador planta de asfalto -Oficios varios planta de asfalto -Operador cargador -Operador planta trituradora -Oficios varios planta trituradora -Operador volqueta -Jefe de producción y mantenimiento -Directora de planta -Secretaria -Auxiliar de cocina - Vigilante -Laboratorista -Almacenista	17	7	10	15	1050				
--	----------------------	---	---------------------	--	-----------	----------	-----------	-----------	-------------	--	--	--	--

Anexo G. Gestión alcaldía Sanaba de Torres

San Rafael de La Payoa, Mayo 18 de 2011

Doctor

URIEL VELANDIA GUTIERREZ

Alcalde de Sabana de Torres (Santander)

Cordial Saludo

El recurso humano es un factor fundamental en el ejercicio de la actividad económica de toda organización, siendo el desarrollo integral del personal el eje principal de las acciones de bienestar social laboral.

Partiendo de ello, en la empresa ASFALTAMOS & CIA S.A. nos encontramos en proceso de implementación del programa de bienestar laboral, el cual en una de sus líneas de acción establece la capacitación educativa a los trabajadores que poseen un bajo nivel de escolaridad. Para ello, acudimos a usted respetuosamente, con el fin de solicitarle unas jornadas de alfabetización para nuestros empleados tomando en cuenta que el personal vinculado a nuestra empresa reside en su mayoría en el municipio que usted dirige.

Esperamos contar con el apoyo de su administración, para el logro del objetivo fundamental de nuestro programa, contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de nuestros empleados y la comunidad en general.


Cordialmente;

KATHERINE ANDREA MARTÍNEZ HENAO

Trabajadora Social en formación

ASFALTAMOS & CIA S.A.

Anexo H. Formato de evaluación del ambiente laboral y familiar del talento humano

		INSTRUMENTO DE EVALUACION DEL AMBIENTE LABORAL Y PERSONAL DEL TALENTO HUMANO				
FECHA: <u>Agosto 01/2011</u> CARGO: <u>Laboratorista</u> TIEMPO EN LA EMPRESA: <u>5 meses</u> JORNADA LABORAL: <u>8 hrs.</u> EVALUADOR: <u>Katherine Martinez</u>						
Asigne un valor de 1 a 5 a cada pregunta de acuerdo a tus experiencias y concepciones marcando con una x así:		5. SIEMPRE 4. CASI SIEMPRE 3. REGULARMENTE 2. CASI NUNCA 1. NUNCA				
LA EMPRESA		1	2	3	4	5
1. Conoce la misión, visión y objeto social de la empresa			X			
2. Se identifica con el objeto social de la empresa				X		
3. La visión de la empresa es un motivante a la hora de realizar su trabajo					X	
4. Reconoce la empresa la importancia de su trabajo en el desarrollo de la actividad productiva de esta						X
PROCESOS QUE MANEJA		1	2	3	4	5
1. Realiza los procesos de acuerdo a lo estipulado						X
2. La empresa revisa los procesos realizados por usted						X
3. Las tareas realizadas por usted son fundamentales para la producción de la empresa						X
4. Conoce el manual de procedimientos						X
TRABAJO EN EQUIPO		1	2	3	4	5
1. Cada miembro de su equipo de trabajo realiza las tareas encomendadas						X
2. Las tareas son realizadas de manera equitativa dentro del equipo					X	
3. El ambiente de trabajo con sus compañeros es agradable						X
COMUNICACIÓN INTERNA		1	2	3	4	5
1. Sus opiniones son tenidas en cuenta por sus superiores						X

2. Sus inquietudes son resueltas por sus superiores				X	
3. Mantiene una buena comunicación con sus jefes				X	
4. Mantiene una buena comunicación con sus compañeros				X	
RECURSOS E INFRAESTRUCTURA	1	2	3	4	5
1. Cuenta con un espacio adecuado para realizar sus labores diarias.					X
2. Posee los insumos necesarios para desempeñar su trabajo				X	
3. Considera que la empresa utiliza los mecanismos necesarios para velar por su seguridad en las labores que usted realiza			X		
4. Su lugar de trabajo cuenta con condiciones adecuadas de ruido				X	
VALORACIÓN DEL TRABAJO	1	2	3	4	5
1. El trabajo que usted realiza contribuye a su desarrollo personal					X
2. Siente que su trabajo le permite explotar sus habilidades, capacidades y conocimientos					X
3. Considera que su trabajo contribuye con el logro de los objetivos de la empresa					X
MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO	1	2	3	4	5
1. Las relaciones de trabajo con sus compañeros y jefes lo motivan a realizar sus tareas diarias				X	
2. El cargo que desempeña le genera satisfacción					X
3. En su puesto de trabajo le han asignado tareas de mayor responsabilidad a las que diariamente realiza					X
4. Afirmaría que la empresa es un buen lugar para trabajar				X	
RELACIÓN TRABAJO FAMILIA	1	2	3	4	5
1. Su trabajo le brinda los recursos necesarios para la sostenibilidad suya y la de su familia					X
2. Su jornada laboral le permite espacios para compartir con su familia			X		
3. Conoce su familia las actividades que realiza diariamente en su lugar de trabajo			X		
4. Su familia considera que su trabajo es gratificante tanto para usted como para ellos					X
5. Considera que la empresa se preocupa por la estabilidad de las familias de los trabajadores			X		

SU OPINION ES IMPORTANTE PARA NOSOTROS

GRACIAS POR SU APORTE

KATHERINE ANDREA MARTÍNEZ HENAO

TRABAJADORA SOCIAL - UIS

Anexo I. Formato asistencia Evaluación del Ambiente Laboral



ASFALTAMOS & CIA S.A
 TRABAJO SOCIAL
 PROGRAMA DE DESARROLLO PERSONAL

ASISTENCIA

FECHA 01 - Agosto - 2014.

TEMA Evaluación del ambiente laboral.

N°	NOMBRE	FIRMA
1	Jenny Dany Batrias	[Firma]
2	Javier Angel Brite	[Firma]
3	Yelson Alejandro Navari	[Firma]
4	Luis Alberto Lozano	Luis Alberto
5	Eduardo Correo	[Firma]
6	German Prieto	German Prieto Penagos.
7	Afonso Pinzon	[Firma]
8	Luis Puentes	Luis
9	Luis Puentes	[Firma]
10	Aleidis Parra	[Firma]
11	Simena P. Lemus Sanchez.	[Firma]
12	[Firma]	[Firma]
13	Manuel B. Castillo Oliveros	[Firma]
14		
15		
16		
17		
18		
19		
20		

Realización:
 Katherine Andrea Martínez Henao

Anexo J. Formato asistencia taller Salud Sexual y Reproductiva



ASFALTAMOS & CIA S.A
TRABAJO SOCIAL
PROGRAMA DE DESARROLLO PERSONAL

ASISTENCIA

FECHA Agosto 22 DE 2011.

TEMA SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA.

N°	NOMBRE	FIRMA
1	Manuel J. Saucedo Villalobos.	<i>[Handwritten Signature]</i>
2	EDUAR LOPEZ C	<i>[Handwritten Signature]</i>
3	Wilson Roberto Rivas	<i>[Handwritten Signature]</i>
4	Josely Riquelme C	<i>[Handwritten Signature]</i>
5	Yenny S. Danoby Barrios Parra	<i>[Handwritten Signature]</i>
6	German Prieto Rincones	<i>[Handwritten Signature]</i>
7	Alfonso Pinzon	Alfonso Pinzon
8	Jacinto Gomez	<i>[Handwritten Signature]</i>
9	<i>[Handwritten Name]</i>	<i>[Handwritten Signature]</i>
10	Melissa Gabriela Villalobos	<i>[Handwritten Signature]</i>
11	Aleidis Parra Ramacho	<i>[Handwritten Signature]</i>
12		
13		
14		
15		
16		
17		
18		
19		
20		

Realización:
Katherine Andrea Martínez Henao

Anexo K. Formato asistencia taller Autoestima y Motivación



ASFALTAMOS & CIA S.A
TRABAJO SOCIAL
PROGRAMA DE DESARROLLO PERSONAL

ASISTENCIA


FECHA 31 Agosto 2014.

TEMA Autoestima y motivación.

N°	NOMBRE	FIRMA
1	Manuel S. Saucedo Villalobos.	<i>[Handwritten Signature]</i>
2	Edwin Caro Ruiz	<i>[Handwritten Signature]</i>
3	Lanny's Dalmy Barrios Parra	<i>[Handwritten Signature]</i>
4	David Rojas Gomez	<i>[Handwritten Signature]</i>
5	Yelton Roberto Parra	<i>[Handwritten Signature]</i>
6	German Prieto	<i>[Handwritten Signature]</i>
7	Jacinto Gomez 91003616	<i>[Handwritten Signature]</i>
8	Rafael Pinzen 91002562	<i>[Handwritten Signature]</i>
9		
10		
11		
12		
13		
14		
15		
16		
17		
18		
19		
20		

Realización:
Katherine Andrea Martínez Henao

Anexo L. Ficha informativa del personal

		FICHA INFORMATIVA DEL PERSONAL	
		ASF-FO-GH-15	Versión 01
DATOS DEL TRABAJADOR			
Nombres y apellidos:			
Cargo:			
Documento de Identidad:			Edad:
Lugar de Nacimiento:			
Dirección de Residencia:			Estrato:
Estado Civil: Soltero (a) ___ Casado (a) ___ Separado (a) ___ Unión Libre ___ Viudo (a) ___			Número de Hijos:
Nivel educativo	Primaria		
	Bachillerato		
	Técnico		
	Profesional		
	Otro: ¿Cuál?		
DATOS DE LA VIVIENDA			
Barrio de residencia			
Asentamiento: Si ___ No ___			
Posible reubicación: Si ___ No ___			
Tipo de Vivienda			
Casa ___ Casa Lote ___ Cambuche ___ Apartamento ___ Habitación ___ Inquilinato ___ Otra: Cuál? ___			
Terminada ___ Obra Negra ___			
Propia cancelada ___ Propia sin cancelar ___ Alquilada ___ Valor: \$ _____			
Posee título: ___ Posee carta venta: ___ Otro documento: ___			
Número de familias que habitan la vivienda: ___			
Número de personas que conforman el núcleo familiar: ___			
Áreas de la vivienda			
Sala: Si ___ No ___			
Comedor: Si ___ No ___			

Cocina: Si _____ No _____
Patio: Si _____ No _____
Alcobas: Si _____ No _____ Cuantas _____
Baños: Si _____ No _____ Cuantas _____
Otros: _____

Servicios Básicos

Agua Potable _____ Energía Eléctrica _____ Gas _____ Teléfono _____ Alcantarillado _____ Sistema de evacuación de aguas Residuales _____

Electrodomésticos

Nevera _____ Estufa _____ Horno _____ Microondas _____ Licuadora _____ Lavadora _____
Secadora _____ Plancha _____ Radio _____ T.V. _____ Equipo de Sonido _____ Computador _____
VHS-DVD _____ Ventilador _____ Teatro en casa _____
Otro: Cuál _____

DATOS DEL NÚCLEO FAMILIAR

Su familia se encuentra en condición de

Desplazamiento _____ Procedencia _____
Registro de Acción Social _____
Damnificados _____ Procedencia _____
Registro de Acción Social _____

Personas que dependen económicamente del trabajador

Parentesco	Género	Edad	Nivel Educativo	Institución de carácter

Personas que aportan a la economía del hogar

Parentesco	Género	Edad	Nivel Educativo	Institución de carácter	Ocupación	Estado Civil

Salud y Seguridad Social

EPS _____ ARS _____ SISBEN _____
Nivel _____

Beneficiarios	Entidad	Parentesco
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____

Miembros del núcleo familiar sin acceso a servicios de salud y seguridad social:

Parentesco

Enfermedades o discapacidades en miembros del núcleo familiar:

Parentesco	Enfermedad	Discapacidad
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____

Los miembros de su núcleo familiar que presentan algún tipo de enfermedad o discapacidad, se encuentran vinculados a alguna entidad especializada en la atención a las mismas:

Si _____ No _____

Institución de Carácter: Público _____ Privado _____

Gastos cubiertos por: El trabajador _____ La Familia _____ EPS _____ SISBEN _____ ONG _____
Otros _____

Recibe algún tipo de asistencia social:

Del Estado: Si _____ No _____ Programa _____

Privada: Si _____ No _____ Entidad _____

DATOS SOCIOECONÓMICOS
<p>Realiza alguna actividad extra que le genere ingreso: Si _____ No _____</p> <p>Posee cuentas bancarias: Ahorros _____ Corriente _____ Nómina _____</p> <p>Tarjetas de crédito _____</p> <p>Finca Raíz _____</p> <p>Carro _____ Moto _____ Otro _____ Cuál _____</p> <p>Deudas pendientes _____</p>
RELACIONES FAMILIARES
<p>Como podría definir la relación con sus hijos (as)</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>Como define su relación conyugal</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>Cómo es su relación con los demás miembros de su familia</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
OBSERVACIONES

CONCEPTO

Realizado

Katherine Andrea Martínez Henao

Trabajadora Social en formación

Universidad Industrial de Santander

Fecha

____/____/____

Anexo M. Programa de incentivos a los trabajadores

1. OBJETIVO:

Motivar a los trabajadores en el desempeño de sus tareas diarias, mediante el establecimiento de estímulos a las labores realizadas, con el fin de generar un ambiente de trabajo adecuado.

2. ALCANCE:

El presente programa de incentivos cubija a todos los trabajadores de la empresa Asfaltamos & cía. s.a.

3. ASPECTOS GENERALES:

La motivación es el impulso que conduce a un ser humano a la realización de acciones encaminadas al logro de los objetivos tanto individuales como organizacionales, todo aquello en búsqueda de realización tanto personal como profesional de las personas.

Es por lo anterior que la empresa plantea el establecimiento de una serie de reconocimientos a las labores realizadas por el personal, en búsqueda de estimular un mejor desempeño en las tareas diarias de los trabajadores y generar sentido de pertenencia tanto con la empresa como con el cargo y función otorgada.

4. ACTIVIDADES:

4.1. Evaluación del desempeño:

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN
4.1. Evaluación del Desempeño	Apreciación sistemática de cómo cada empleado se desempeña en su puesto de trabajo, mediante el diligenciamiento del formato “Evaluación del Desempeño” ASF-FO-GH-14, con el fin de identificar el empleado del periodo (mensual, bimensual, trimestral, anual).
4.2. Reconocimiento al empleado del trimestre	Identificar por medio del “Informe de Evaluación del Desempeño” ASF-FO-GH-15 al empleado del trimestre y darle reconocimiento.
4.2.1. Publicación del empleado del Trimestre en Cartelera	Publicar en la cartelera de la empresa la foto ampliada del empleado del trimestre, en donde se reconozca la labor realizada.
4.2.2. Celebración trimestral al reconocimiento del mejor Empleado	Reunir el último sábado de los meses de Marzo, Junio, Septiembre y Diciembre a los empleados que laboran en la parte productiva de la empresa, con el fin de celebrar el nombramiento del mejor empleado. En dicha celebración se nombrará al empleado destacado, se le dará una distinción y se le premiará por su excelente desempeño. Culminada la ceremonia de nombramiento, se dará paso a eventos recreativos y apremiantes para el personal.
4.3. Celebración de cumpleaños	En cartelera de la empresa, se publicarán las

fechas de celebración de cumpleaños del personal.

El último sábado de cada mes, se realizará la celebración de los cumpleaños de los trabajadores que festejaron su cumpleaños durante ese mes.

4.4. integración anual de Despedida

Para finalizar el año, se organizará con el personal y sus familias una jornada de integración, en búsqueda de generar lazos de unión entre las familias y la empresa.

4.5. Reconocimiento a los hijos de los trabajadores

Celebrar las fechas especiales para los hijos de los empleados tales como el día del niño, halloween y navidad.

Anexo N. Procedimiento de Evaluación del Desempeño

1. OBJETIVO GENERAL

Generar un proceso de evaluación del personal adecuado, por medio de la calificación de su desempeño en las tareas, con el fin de establecer estrategias de mejoramiento.

1.1. Objetivos Específicos

- Permitir condiciones de medición del potencial humano en la empresa ASFALTAMOS & CIA S.A., a efectos de determinar su plena utilización.
- Permitir que el talento humano de la empresa sea tratado como una importante ventaja competitiva de la organización, cuya productividad puede ser desarrollada dependiendo, obviamente, de la forma de administración de la organización.
- Ofrecer oportunidades de crecimiento y condiciones de participación efectiva a todos los trabajadores de la organización, teniendo en cuenta de los objetivos de la empresa, de una parte, y los objetivos de los individuos, de la otra.

2. ALCANCE

El presente procedimiento aplica para todos los cargos operativos de la empresa ASFALTAMOS & CIA S.A. Inicia con el diligenciamiento por parte del supervisor de área del formato de evaluación del desempeño y finaliza con el informe presentado por el mismo.

3. ASPECTOS GENERALES

La evaluación del desempeño es una apreciación sistemática de cómo cada persona se desempeña en un puesto y de su potencial de desarrollo futuro, en búsqueda de:

- Establecer la idoneidad del individuo para el puesto
- Capacitación del personal
- Promoción de cargos
- Incentivos salariales por buen desempeño
- Mejorar las relaciones humanas entre superiores y subordinados
- Desarrollo personal del empleado
- Estimar el potencial de desarrollo de los empleados
- Estimular los trabajadores para obtener una mayor productividad
- Conocer el desempeño de la organización

A los trabajadores de la empresa, se les evaluará su desempeño por medio del siguiente proceso: diligenciamiento del formato “**Evaluación del Desempeño**” ASF-FO-GH-14 (supervisor del área), Presentación del informe de resultados (supervisor del área)



ASF-FO-GH-14

EVALUACIÓN DEL EMPLEADO


Nombre: _____ **Fecha:** _____

Área: _____ **Cargo:** _____

Cada factor fue dividido en el número de calificaciones aplicadas. Considere cada uno por separado, asignando una sola calificación a cada factor, indique el valor de los puntos en la columna de la derecha.

Factores de evaluación	Grado					Puntos
	1-2-3	4-5-6	7-8-9	10-11-12	13-14-15	
1. Calidad Evalúe la exactitud, la frecuencia de errores, la presentación, el orden y el esmero que caracterizan el servicio del empleado	Comete demasiados errores y el servicio demuestra desorden y falta de cuidado	Generalmente satisfactorio, pero a veces deja a desear	En general trabaja con cuidado	Siempre hace bien su trabajo	Su trabajo demuestra cuidado excepcional	
2. Responsabilidad Evalúe la dedicación al trabajo y si brinda el servicio dentro del plazo estipulado. Considere la supervisión necesaria para poder obtener los resultados deseados	Es imposible depender de sus servicios y necesita vigilancia constante	No siempre se puede contar con resultados deseados si no cuenta con bastante supervisión	Se puede depender de él (ella) aplicándole una supervisión normal	Tiene buena dedicación y basta con darle una pequeña directriz	Merece el máximo de confianza. No necesita supervisión alguna.	
3. Cooperación. Actitud Pondere la voluntad para cooperar, la ayuda que presta a los compañeros, la manera de acatar ordenes	Poco dispuesto a cooperar y constantemente demuestra falta de educación	A veces difícil de lidiar, le falta entusiasmo	Generalmente cumple de buen talante lo que se le dice. Está satisfecho con su trabajo	Siempre dispuesto o a cooperar y a ayudar a sus colegas	Coopera al máximo. Se esfuerza por ayudar a sus colegas	

<p>4.Sentido común e iniciativa</p> <p>Considere el sentido común de las decisiones, la ausencia de instrucciones detalladas o las situaciones fuera de lo común</p>	<p>1-2-3</p> <p>Siempre toma la decisión equivocada</p>	<p>4-5-6</p> <p>Se engaña con frecuencia y es conveniente proporcionarle instrucciones detalladas</p>	<p>7-8-9</p> <p>Demuestra razonable sentido común en circunstancias normales</p>	<p>10-11-12</p> <p>Resuelve los problemas normalmente con un grado elevado de sentido común</p>	<p>13-14-15</p> <p>En todas las situaciones piensa con velocidad y lógica. Siempre se puede confiar en sus decisiones</p>	
<p>5.Presentación personal</p> <p>Considere la impresión que la presentación personal del empleado produce en otros, su forma de vestir, su arreglo personal, su cabello, su barba, etc.</p>	<p>1-2-3</p> <p>Relajado. Descuidado</p>	<p>4-5-6</p> <p>A veces descuida su aspecto</p>	<p>7-8-9</p> <p>Normalmente está bien arreglado</p>	<p>10-11-12</p> <p>Cuidado en su forma de vestir y presentarse</p>	<p>13-14-15</p> <p>Excepcionalmente bien cuidado y presentable</p>	
Total de Puntos						
Evaluador:						
Cargo:				Firma:		

	ASF-FO-GH-15	
	FORMATO INFORME DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	
Evaluador:		
Cargo:	Área:	
Evaluado:		
Cargo:	Área:	
CONCEPTO		
Firma Evaluador:		

Anexo O. Propuesta Social Comunitario. Concesión minera GI8-091

INTRODUCCIÓN

El índice de Desarrollo Humano de los pueblos está medido por la calidad de vida de sus habitantes, la cual se evidencia en la capacidad de estos para satisfacer sus Necesidades Básicas. Es allí en donde entran a formar parte tanto las instituciones gubernamentales como los organismos privados, los cuales por Responsabilidad Social Empresarial, deben generar aumento en los niveles de calidad de vida de las comunidades de las cuales se ven beneficiadas y a las que afectan tanto en el aspecto ambiental, como en el social.

Partiendo de lo anterior y con respecto al impacto socio-ambiental generado por las organizaciones propietarias de minas, a las comunidades que habitan los sectores aledaños a la explotación de los ríos, se hacen notorias las inconformidades en la población, las cuales no solo influyen negativamente en el desarrollo productivo de la organización como tal, sino en la forma en que la comunidad afectada alcanza el logro de los satisfactores para la superación de sus necesidades básicas.

Es por ello que las empresas, han visto la necesidad de crear proyectos sociales orientados a contribuir a la superación de las necesidades básicas insatisfechas de las comunidades afectadas con su actividad de aprovechamiento de recursos naturales, en donde ASFALTAMOS & CIA S.A. como organización propietaria de la concesión GI8-091, genera la presente propuesta de intervención social para la comunidad que reside la zona de explotación minera del Río Sogamoso.

OBJETIVO GENERAL

Generar nuevas posibilidades de ingreso económico a la comunidad habitante del sector aledaño a la concesión minera GI8-091 del Río Sogamoso, en búsqueda de brindar a la población, la posibilidad de satisfacer sus necesidades básicas, mediante el diseño, formulación y ejecución de un proyecto social, orientado a la contribución en el aumento del nivel de calidad de vida de la misma.

DIAGNÓSTICO

La explotación de crudo del Río Sogamoso por parte de la empresa ASFALTAMOS & CIA S.A. genera un impacto socio ambiental en la comunidad constituida por 4 viviendas así:

1- La primera se ubica en la entrada de la concesión, al costado derecho de la vía, en ella habita una familia constituida por el padre, la madre (en edad aproximada de 28 años), dos niñas de 6 y 4 años, y un niño de 9 años aproximadamente.

2- La segunda ubicada a 1 km aproximadamente de la primera, en donde reside una familia conformada por 5 adultos: padre, madre y tres hijos.

3- La tercera se encuentra a 400 m de la anterior y en ella moran una pareja de adultos de aproximadamente 55 años.

4- La cuarta a 2200 m de la tercera la ocupa un solo habitante de edad aproximada a 65 años.

Lo anterior permite deducir que la afectación se produce a 13 personas en diversas edades, en donde el 23% son población infantil. Partiendo de esto, se observa que uno de los principales factores que afectan el desarrollo de este

sector poblacional son las enfermedades prevalentes de la infancia categorizadas así:

- Enfermedad Diarreica Aguda: la cual principalmente se debe a la ausencia de agua potable para el consumo y al inadecuado manejo de los desechos orgánicos generados en los hogares.
- Infección Respiratoria Aguda: en donde uno de los agentes que posibilitan su desarrollo se encuentra ligado a la polución de partículas de polvo en el ambiente. Es allí en donde se evidencia uno de los principales factores de afectación generados por la empresa, ya que la entrada y salida de volquetas con material de río, produce la proliferación del polvo existente en la vía, el cual obstruye el sistema respiratorio de la población generando enfermedad.

Además de esto, el tránsito de vehículos pesados por zonas en donde existe población escolar, puede generar incrementos en el nivel de accidentalidad de la vía.

Pasando al factor económico, se evidencia que el sustento familiar de dicha comunidad proviene principalmente del cultivo de plátano, yuca y en menor porcentaje de la ganadería. Esta forma de sustento se ha visto afectada debido a la ola invernal del presente año, la cual generó un aumento en el nivel del río arrasando con los cultivos a su paso.

En cuanto a esta afectación a las tierras ocasionada por el río Sogamoso, la comunidad considera a las empresas ISAGEN y ASFALTAMOS & CIA S.A. sus principales causantes, puesto que la extracción de crudo según los pobladores del sector, generó que se le abriera un nuevo brazo al río, el cual, al aumentar la corriente, conllevó a la destrucción de los cultivos, ocasionando con esto, la pérdida de los bienes que permiten la satisfacción de las necesidades básicas de las familias.

Por otra parte, al observar aspectos generales de las condiciones de habitabilidad de estas familias, se evidencia que no poseen un sistema acueducto, por lo tanto el agua que utilizan para su manutención proviene de la que se logra almacenar en temporada de lluvias o en su defecto, la que se obtiene del río. Igualmente, las viviendas no poseen un sistema de manejo de residuos, los cuales son desechados en las laderas del río o quemadas en sus mismos hogares; lo anterior debido a la ausencia de un sistema de recolección de basuras, que permita que la comunidad maneje sus desechos adecuadamente.

Por último, se considera que al ser la población la principal afectada tanto por la ola invernal, como por la explotación de crudo del río, son ellos quienes deben conocer las condiciones en las que se encuentran al ser arrendatarios al igual que la empresa, por ende se destaca la necesidad de crear lazos de comunicación entre la empresa, la población y el propietario, en búsqueda de generar soluciones a las problemáticas que surjan, tanto por parte de la comunidad, como por la empresa en sí.

PLANEACIÓN

Partiendo del diagnóstico anterior, se establecieron las siguientes acciones a desarrollar:

- **Criadero de Peces:**
 - Malla:
 - ✓ 1m- Gris: \$17.000
 - ✓ 1.50m- Negro: \$20.000
 - Estructura: PVC: \$300.000



- Alevinos:
 - ✓ \$115 C/U: 1. Cachama
 2. Bocachico
 3. Mojarra plateada
 4. Mojarra roja
 5. Carpa
 - ✓ \$350 C/U: Dorada
- Alimento: \$3.500 Kg
- **Abono para cultivos**
- Abono Orgánico: \$10.500 Bulto x 50 kg
- **Talleres educativos para cultivo**
- Tallerista:
 - ✓ \$200.000 Taller
 - ✓ Viáticos
- **Tubería para canalización de aguas lluvias**
- Tubería de 16" de diámetro x 12m de Longitud: \$817.862
- Tubería de 12" de diámetro x 12m de Longitud: \$528.000
- Mano de obra suministrada por los habitantes del sector
- **Entrega de mercado mensual**
- \$150.000 en mercado mensual para una familia específica. Estos mercados se entregarán por turno a una familia de las 4 mensualmente.
- **Riego de vía** Un carro tanque de agua diario 3500 GL para riego de la vía: \$350.000 Día