

**LA SALUD OCUPACIONAL COMO ESTRATEGIA DE MEJORAMIENTO
CONTINUO DE LA CALIDAD DE VIDA DE LAS/LOS TRABAJADORES –
ASOCIADOS A COOPRESER LTDA.**



JULIA ROCÍO VARGAS MARÍN



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

2011

**LA SALUD OCUPACIONAL COMO ESTRATEGIA DE MEJORAMIENTO
CONTINUO DE LA CALIDAD DE VIDA DE LAS/LOS TRABAJADORES –
ASOCIADOS A COOPRESER LTDA.**



JULIA ROCÍO VARGAS MARÍN

**Trabajo de grado presentado como requisito para optar el título de
Trabajadora Social**

Directora:

INÉS VALBUENA VANEGAS

Trabajadora Social



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

2011

DEDICATORIA

*Dedico este logro tan importante en mi vida a Dios, por ser mi guía
y amigo durante estos años*

A mis padres y hermanas por ser mi motivación

A mis amigos por su apoyo incondicional

*A mis profesores que fueron parte de mi formación profesional y
personal*

*A dos personitas muy especiales por su cariño y amor: mi prima
Laurita y mi tía Mary.*

Julia Rocío

AGRADECIMIENTOS

Quiero agradecer en primer lugar a Dios por ser mí guía y amigo, y porque hoy me permite alcanzar uno de los logros más importantes en mi vida

A la Universidad Industrial de Santander y a la Escuela de Trabajo Social, por brindarme los conocimientos y el apoyo necesario para poder alcanzar este logro

A la Cooperativa de Trabajo Asociado Reciclaje y Servicios Coopreser Ltda., por su apoyo incondicional en mi proceso de práctica académica y sus innumerables enseñanzas para la vida

A la profesora Inés Valbuena por su dedicación, apoyo y enseñanza en mi proceso de práctica y formación profesional.

A mi novio Hernando Vera Muñoz por su comprensión y cariño.

De manera muy especial a la profesora Amanda Patricia Amorocho, Blanquita y al profesor Juan Manuel Latorre por sus enseñanzas y apoyo.

A todos mis compañeros de carrera por su apoyo incondicional y empuje

A todas aquellas personas que me acompañaron en este camino

¡Muchas Gracias!

Julia Rocío

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	14
1. MARCO TEÓRICO - CONCEPTUAL	17
1.1 TEORÍA GENERAL DE SISTEMAS.	17
1.2 DINÁMICA DE GRUPOS	21
1.3 LAS ORGANIZACIONES EN LA SOCIEDAD	22
1.4 EL RECURSO HUMANO DE LAS ORGANIZACIONES.	25
1.5 TRABAJO Y CALIDAD DE VIDA	26
1.6 PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL	27
1.7 ESTILOS DE VIDA SALUDABLE.	31
1.8 RIESGOS PROFESIONALES	32
2. CONTEXTO GENERAL Y ESPECÍFICO DE LA EXPERIENCIA	35
2.1 LEGISLACIÓN COLOMBIANA EN MATERIA DE SALUD OCUPACIONAL	38
2.2 MARCO DE LA ECONOMÍA SOLIDARIA EN COLOMBIA	45
3. CARACTERIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN Y GRUPO POBLACIONAL	51
3.1 COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO RECICLAJE Y SERVICIOS COOPRESER LTDA.	51
3.1.1 Proceso histórico de la Cooperativa	51
3.1.2 Direccionamiento estratégico de la cooperativa.	53
3.1.3 Servicios Ofrecidos	54
3.1.4 Estructura organizativa	55
3.1.5 Área específica en la que se inserta la experiencia práctica de Trabajo Social	56
3.2 DESCRIPCIÓN DE LA POBLACIÓN Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN	57
4. CARACTERIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA	62

4.1	DIAGNÓSTICO INICIAL	62
4.1.1	Situación Diagnóstica	63
4.1.2	Diagnóstico Estratégico (Matriz DOFA)	69
4.1.3	Análisis de la Matriz DOFA	72
4.1.4	Priorización de Estrategias	75
4.2	JUSTIFICACIÓN DEL PROCESO PROFESIONAL.	75
4.3	PLANEACIÓN ESTRATEGICA DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICA	77
4.3.1	Objetivos del proceso de intervención profesional	77
4.3.2	Descripción del proceso de intervención	78
4.4	ANÁLISIS DEL PROCESO LLEVADO ACABO.	87
4.5	ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS	92
5.	EVALUACIÓN DEL PROCESO DE PRÁCTICA ACADÉMICA	94
6.	PROPUESTA DE INTERVENCIÓN DE TRABAJO SOCIAL: “PROMOVER UNA COOPERACIÓN MÁS ACTIVA ENTRE TRABAJADORES-ASOCIADOS Y ADMINISTRATIVOS DE COOPRESER LTDA EN FAVOR DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD OCUPACIONAL.”	98
7.	CONCLUSIONES	109
8.	RECOMENDACIONES	112
	BIBLIOGRAFÍA	114
	ANEXOS	120

LISTA DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Estructura organizativa de Coopreser Ltda. (Organigrama).	55
Figura 2. Mapa de Procesos COOPRESER LTDA.	60
Figura 3. Desarrollo de Actividades Programadas por el Programa de Salud Ocupacional.	66

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Estructura Demográfica de la Cooperativa de Trabajo Asociado Reciclaje y Servicios COOPRESER LTDA.	58
Tabla 2. Diagnóstico Estratégico (DOFA).	69
Tabla 3. Matriz de Cumplimiento de Metas	80
Tabla 4. Matriz de Cumplimiento de Metas	83
Tabla 5. Matriz de Cumplimiento de Metas	86

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
Anexo A. Cuestionario	121
Anexo B. Plan de Trabajo Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASO)	123
Anexo C. Oficio Junta de Vigilancia - Consejo de Administración Coopreser Ltda.	124
Anexo D. Matriz Propuesta de Trabajo – Bodega	125
Anexo E. Módulos de Trabajo	129
Anexo F. Informes de Actividades – Módulos de Trabajo	132
Anexo G. Volantes	137
Anexo H. Cronograma De Actividades Módulos De Trabajo	138

RESUMEN

TÍTULO: LA SALUD OCUPACIONAL COMO ESTRATEGIA DE MEJORAMIENTO CONTINUO DE LA CALIDAD DE VIDA DE LAS/LOS TRABAJADORES–ASOCIADOS A COOPRESER LTDA. *

AUTORA: JULIA ROCÍO VARGAS MARÍN**

PALABRAS CLAVES: Salud Ocupacional, Comité Paritario de Salud Ocupacional, Calidad de Vida, Trabajo, Bienestar.

DESCRIPCIÓN:

El siguiente documento es un compilado de las acciones desarrolladas durante el proceso práctico de Trabajo Social en la Cooperativa de Trabajo Asociado Reciclaje y Servicios COOPRESER LTDA., durante el segundo semestre académico del año 2009.

El referente teórico - conceptual de la experiencia comprendió el análisis de los postulados de la Teoría General de Sistemas (TGS), la dinámica de los grupos, las organizaciones de la sociedad, el recurso humano de las organizaciones, la salud ocupacional, el trabajo y la calidad de vida; éstos tópicos orientaron y direccionaron el proceso de intervención profesional al interior del programa de salud ocupacional y el Comité Paritario de Salud Ocupacional “COPASO”.

El marco normativo del proceso son los principios y normativas expedidas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Ministerio de la Protección Social en Colombia; adicionalmente, se abordó el marco de la economía y del sector solidario, dada la naturaleza de la organización donde se desarrolla la experiencia. Posteriormente, se presenta la caracterización de la cooperativa y de la población objeto de intervención.

Finalmente, se plasma una propuesta de trabajo basada en las situaciones y realidades vivenciadas en el proceso, que propone una cooperación más activa entre las/los trabajadores – asociados y empleados administrativos de Coopreser a favor de la seguridad y la salud ocupacional; para la ejecución de la propuesta se formulan las siguientes fases: Fase de diseño, socialización, implementación y retroalimentación; para cada una de las anteriores se construyó un plan de acción que contiene acciones estratégicas, actividades, metas, indicadores y responsables.

* Trabajo de grado.

** Facultad de Ciencias Humanas, Escuela de Trabajo Social. Directora: Inés Valbuena Vanegas, Trabajadora Social.

SUMMARY

TITLE: OCCUPATIONAL HEALTH AS A STRATEGY OF CONTINUOUS IMPROVEMENT OF THE COOPRESER'S ASSOCIATES AND EMPLOYEES' LIFE QUALITY*.

AUTHOR: JULIA ROCÍO VARGAS MARÍN**

KEY WORDS: Occupational health, Equal Committee of Occupational Health, life quality, work, Welfare.

Description:

The following document is a compilation of the developed actions during the Social Work practice in the Cooperativa de Trabajo Asociado Reciclaje y Servicios COOPRESER (Associated Work Cooperative Recycling and Services) in the second semester of 2009-

The theoretic – conceptual referent of the professional practice covered the analysis of the general theory of systems, groups dynamics, society organizations, human resources in organizations, occupational health and life quality; these topics oriented the intervention process inside the Occupational health program and the Comité Paritario de Salud Ocupacional COPASO (Equal committee of Occupational Health).

The legal framework of the process was the principles and a regulation issued by the International Labour Organization (ILO) and the Ministry of Social Protection in Colombia; also, the economy and solidary sector framework was raised, given the organization type. Subsequently, the characterization of the Cooperative and the population object of intervention is presented.

Lastly, an intervention proposal based in the situations and realities lived during the professional practice is presented, in which it is proposed a more active cooperation between workers – associates and executive employees of COOPRESER, supporting their security and occupational health; for the implementation of the proposal made the following phases design, socialization, implementation and feedback, for each of the previous build an action plan containing strategic actions, activities, targets, indicators and responsible.

* Degree project

** Human Sciences Faculty. Social Work School. Director: Inés Valbuena Vanegas. Social Worker.

INTRODUCCIÓN

Las empresas constituyen sistemas sociales abiertos que a través de procesos transforman materias primas, recursos, información y conocimiento en productos y servicios que satisfacen las necesidades de la sociedad; en estas actividades de conversión participan personas que con sus conocimientos, habilidades y capacidades contribuyen al logro de los objetivos y metas propuestos.

En aras de lograr un mayor rendimiento y el mejoramiento de la calidad de vida de los empleados, la organización debe tener en cuenta la salud de la población trabajadora, pues ésta es uno de los activos fundamentales para el desarrollo, sin ella, los procesos realizados al interior de las empresas u organizaciones no responderían a las expectativas exigidas por el medio ambiente u entorno. Específicamente, la Salud Ocupacional “S. O.” es una estrategia importante para fortalecer los procesos en materia organizacional, ya que aporta elementos y herramientas significativas para el mejoramiento continuo del bienestar físico, mental y social del recurso humano que labora al interior de la organización.

Coopreser Ltda., como una organización más de la sociedad, responde a ideales ambientales y sociales que se materializan a través de actividades operativas y administrativas desarrolladas por un conjunto de mujeres y hombres que buscan mejorar su calidad de vida laboral, individual y familiar.

Para contribuir al logro de sus ideales, Coopreser cuenta con un programa de Salud Ocupacional dentro del cual se definen estrategias para garantizar la protección y seguridad de las/los trabajadores–asociados inmersos en la dinámica organizacional y productiva.

En este marco, la práctica académica de Trabajo Social llevada a cabo durante el segundo semestre académico del año 2009, se encaminó al fortalecimiento del programa de Salud Ocupacional a través del restablecimiento de actividades con el Comité Paritario de Salud Ocupacional “COPASO”, y el desarrollo de estrategias educativas que contaron con la participación activa de las/los trabajadores–asociados, la ARP Colmena y el personal administrativo de Coopreser.

Para orientar el quehacer profesional se hizo un análisis de la dinámica interna y externa de la cooperativa que arrojó como resultado el diagnóstico inicial, según el cual el programa de Salud Ocupacional en Coopreser se ha venido implementando en lapsos discontinuos por diversos factores de índole organizacional lo que ha impedido su funcionamiento adecuado. Para el desarrollo del proceso de intervención, se implementó la planeación estratégica que permitió identificar debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas (DOFA) presentes en el medio, que fueron analizadas para construir acciones orientadas al mejoramiento continuo de la calidad de vida de la población trabajadora en Coopreser.

En el primer capítulo se encuentra el marco de referencia que describe, los lineamientos teóricos y conceptuales que orientaron el proceso de intervención; la Teoría general de sistemas, la dinámica de grupos, las organizaciones en la sociedad, el talento humano en las organizaciones, el programa de salud ocupacional, el trabajo y la calidad de vida, los estilos de vida saludable y los riesgos reales y potenciales presentes en el ambiente laboral.

En el capítulo dos, se esboza la contextualización de la experiencia en donde el(a) lector(a) hallará las diversas políticas locales, nacionales e internacionales que enmarcan la seguridad y salud ocupacional, así mismo, el marco de la economía solidaria y del sector cooperativo en Colombia.

Posteriormente, se plasma la caracterización de la Cooperativa de Trabajo Asociado Reciclaje y Servicios COOPRESER LTDA., y de la población trabajadora–asociada que fue objeto de intervención, como insumo que orientó la construcción de los procesos sociales abordados. Así mismo, se presenta la evaluación del proceso de intervención, que refiere debilidades, amenazas y fortalezas encontradas durante el desarrollo de las actividades propuestas, al igual que el rol profesional desempeñado por Trabajo Social.

En los últimos capítulos, se expone una propuesta de intervención profesional enfocada a la promoción de una cooperación más activa entre trabajadores – asociados y personal administrativo, en favor de la seguridad y la salud ocupacional, las conclusiones, las recomendaciones y los anexos.

1. MARCO TEÓRICO – CONCEPTUAL

1.1 TEORÍA GENERAL DE SISTEMAS.

La Teoría General de Sistemas (TGS) o teoría de sistemas, “surge como respuesta a los diversos cambios sociales, políticos y económicos presentes en la sociedad y las organizaciones que promovieron el conocimiento científico”¹, lo que llevo a que el abordaje teórico – práctico del universo y todos sus espacios se realizara de una manera sistémica.

Según Bertalanffy “el cosmos constituye un sistema en su totalidad, compuesto por partes que se interrelacionan entre sí cumpliendo determinadas funciones y tareas, por lo tanto, las propiedades de los sistemas no son descritas en términos de elementos separados, sino que su comprensión y estudio se realiza a través de la globalidad y la integralidad”².

En este orden de ideas, los postulados teóricos de la TGS rechazan enérgicamente la concepción mecanicista de las ciencias exactas que tienden al análisis de cada fenómeno o situación en sus partes constituyentes, olvidando la importancia de concebirlos en su totalidad, como un “todo” que permitirá el desarrollo de un análisis integral que identifique aspectos positivos y negativos presentes en el ambiente externo e interno de los sistemas, como resultado de la interacción dinámica entre sus partes constituyentes.

¹ Origen de la Teoría de Sistemas. p. 2. (Consultado el día 20 de Noviembre de 2009) (Disponible vía Internet) <http://www.suang.com.ar/integracion/ORIGENTS.pdf>

² BERTALANFFY, Ludwig Von. Teoría General de los Sistemas.(Consultado el día 20 de Noviembre de 2009) (Disponible vía Internet) <http://suang.com.ar/web/wp-content/uploads/2009/07/tgsbertalanffy.pdf>

No obstante, a pesar de los avances y desarrollos teóricos alcanzados por los sistemas, la especialización creciente de la ciencia moderna aún se fortalece, generando una división de la misma en innumerables disciplinas que favorecen la individualidad y la no integración del conocimiento. Entonces, el análisis integral de las situaciones sociales presentes en determinado contexto, permite comprender más ampliamente las dinámicas productivas, sociales y culturales que se tejen al interior de las mismas, logrando de esta manera la construcción de estrategias y acciones diversas que posibiliten el fortalecimiento continuo de los procesos organizacionales.

Dicha visión integral debe estar mediada por un concepto claro de sistema, teniendo en cuenta que éste, ha venido evolucionando y abarcando nuevas esferas del conocimiento, permitiendo, no solamente, el estudio de los sistemas vivos, sino también, de aquellos sistemas sociales - complejos con propiedades particulares para estudiar y comprender. Para Chiavenato el sistema es

un conjunto de elementos (que son las partes u órganos componentes del sistema), dinámicamente relacionados, esto es interacción, (formando una red de comunicaciones en razón de la interacción entre los elementos), que desarrollan una actividad (que es la operación o proceso del sistema), para alcanzar un objetivo u propósito (que es la propia finalidad del sistema), operando sobre datos/energía/materia (que son los insumos o entradas de recursos para que el sistema opere), tomados del medio ambiente que circunda el sistema (y con el cual el sistema interactúa dinámicamente), en una referencia de tiempo dada (que constituye el ciclo de actividad del sistema), para proporcionar información/energía/materia (que son el producto o los resultados de la actividad del sistema)³

En él, “las organizaciones constituyen sistemas abiertos que reciben e importan gran cantidad de elementos encontrados en su mundo exterior, denominados

³ CHIAVENATO; Adalberto. Administración de Recursos Humanos. McGraw – Hill. Interamericana S.A.: México. 1991. p. 3

inputs o entradas, sobre las cuales se opera para procesarlas y transformarlas en salidas”⁴.

Existen diferentes tipos de entradas representadas en energía, materias primas e información que dinamizan y orientan el funcionamiento de los disímiles procesos de transformación desarrollados al interior de los sistemas, para la consecución de determinados propósitos u objetivos.

Dentro de este mismo proceso dinámico de interacción las salidas u outputs, constituyen el resultado final de la operación o procesamiento de aquellas entradas que ingresan al sistema para ser transformadas en productos, conocimientos e información, que luego serán devueltos al ambiente o entorno (macro sistema), para satisfacer diversas necesidades sociales y económicas de las personas ubicadas en determinados contextos y actividades.

Teniendo en cuenta estas consideraciones, los sistemas se insertan dentro de un ambiente o (macrosistema), considerado complejo, debido a las diversas situaciones sociales, culturales y políticas que se presentan, influyendo de manera relevante en la calidad de las entradas u outputs que constituyen un activo fundamental del proceso sistémico de transformación y generación de respuestas y productos⁵.

En consecuencia, describir las características propias de los sistemas abiertos relacionadas a continuación, proporciona un análisis más amplio y detallado de los mismos:

- Interdependencia funcional de sus elementos: cada uno de los elementos depende de los otros para su funcionamiento.
- Interacción funcional de todos los elementos: es la acción mutua entre todos los elementos para el funcionamiento del sistema.
- Todos los elementos tienen una entrada, un proceso y una salida
- El sistema está compuesto de elementos variados y diversos⁶

Conforme a sus características los sistemas pueden catalogarse como abiertos y cerrados, “siendo estos últimos distinguidos por ser poco dinámicos con su

⁴ Ibíd., p. 4

⁵ Ibíd., p. 8,9

⁶ Ibíd., p. 99

entorno, pues no realizan ningún intercambio de materia, datos u energía con su medio circundante; en este tipo de sistemas la entropía o tendencia al desorden es frecuente, debido a que estos no mantienen ningún tipo de interrelación con otros sistemas⁷, situación que impide el desarrollo de procesos de transformación que permitan la generación de respuestas a las necesidades sentidas por los diferentes sistemas que los rodean.

De otro modo, los sistemas abiertos “son aquellos que presentan relaciones de intercambio con el ambiente, a través de entradas y salidas, éstos intercambian materia y energía regularmente con el medio ambiente. Son eminentemente adaptativos”⁸, lo que quiere decir, que para sobrevivir deben reajustarse constantemente a las condiciones ofrecidas por el medio que los rodea.

En este orden y dirección, las organizaciones e instituciones de la sociedad constituyen sistemas abiertos operados por hombres y mujeres que intercambian continuamente energía y materia con su ambiente o entorno; éstos no pueden existir aislados de otros sistemas, porque necesitan de una continua interrelación con elementos externos e internos para el desarrollo de sus actividades, procesos y tareas de transformación, de este modo, los sistemas sociales evitan el proceso de entropía, ya que se encuentran en continua interacción con su ambiente, adquiriendo un estado de equilibrio dinámico que le permite mantener su capacidad de transformación y trabajo.

Conforme los postulados contenidos en la TGS, COOPRESER LTDA., se constituye en un sistema social abierto que establece e intercambia, información y conocimientos procedentes de un sistema mayor y/o macro sistema. En este

⁷ BERTALANFFY, Ludwig Von. Teoría General de los Sistemas.(Consultado el día 20 de Diciembre de 2009) (Disponible vía Internet) <http://suang.com.ar/web/wp-content/uploads/2009/07/tgsbertalanffy.pdf>

⁸ Sistemas Cerrados y Abiertos. . (Consultado el día 20 de Diciembre de 2009) (Disponible vía internet) <http://www.mitecnologico.com/Main/SistemasCerradosYAbiertos>

proceso, el recurso humano - administrativo es el encargado de proveer las entradas o inputs (conocimiento, información, materias primas), que luego las/los trabajadores-asociados (recuperadores, auxiliares – jefe de bodega, seleccionadores), transformarán mediante procesos operativos que permitirán obtener un producto o resultado (output) que contribuirá a la consecución de los objetivos organizacionales propuestos.

1.2 DINÁMICA DE GRUPOS

Kurt Lewin con sus estudios pudo demostrar que “el comportamiento individual, no debe entenderse tanto como el resultado de la voluntad individual, sino más bien como el resultado de la relación dinámica que cada individuo mantiene con la situación social más cercana; básicamente con el grupo”⁹. Kurt Lewin logró indicar que los comportamientos del ser humano se encuentran influenciados por un conjunto de elementos que no provienen únicamente del interior de las personas, sino que éstos a su vez, proceden de la continua interacción que existe entre el individuo y el medio externo que lo rodea.

En este sentido, desde una perspectiva sistémica el grupo es considerado un sistema abierto que posee características similares a éstos, y que por lo tanto, se encuentra en continua interrelación con su medio circundante, medio que le permite realizar importación de conocimientos e información para el desarrollo de diversas actividades de comunicación y transformación; es por ello que en la vida social humana de las organizaciones los individuos interactúan conformando grupos que trabajan por objetivos y propósitos grupales, que alimentan el logro de un objetivo en común establecido por la organización o sistema.

⁹ Dinámica de Grupos. (Consultado el día 18 de Enero de 2010). (Disponible vía Internet) <http://www.teamw0rk.com>.

Por otro lado, Trabajo Social constituye una profesión que desde su formación teórico – práctica logra aportar amplios conocimientos teóricos y metodológicos al trabajo con grupos, pues, “su sentido como profesión ha sido potenciar lo humano en la superación de diversas situaciones en sociedades y culturas en las que contrastan realidades no siempre favorables al desarrollo de esa cualidad que denominamos lo humano”¹⁰, y es en el grupo, donde lo humano toma gran importancia, ya que los individuos siempre estarán en continua interacción con otros, dirigiendo sus habilidades, esfuerzos y aspiraciones a la consecución de metas. Consecuentemente, la actuación profesional constituye un medio y espacio para “transformar necesidades en potencialidades”¹¹, potencialidades que contribuyen a la construcción de nuevos y posibles escenarios de mejoramiento en la calidad de vida de los individuos.

Es así que, el análisis y estudio reflexivo de los múltiples fenómenos que ocurren durante el trabajo con grupos posibilita el fortalecimiento y la búsqueda de nuevas orientaciones teóricas y metodológicas para interpretar la realidad de los mismos y por ende, el encuentro con mejores oportunidades y escenarios de actuación profesional.

Ahora bien, COOPRESER LTDA, se encuentra conformada por un grupo de individuos que durante su continua interacción produce múltiples fenómenos, entre estos, atracción, repulsión y tensión en situaciones que surgen entre los miembros del grupo, y que pueden generar en éste una dinámica que podría proyectarse de forma positiva (superando dificultades y generando nuevas estrategias de mejoramiento) o negativa (creando un alto grado de entropía que perjudicaría notablemente su estabilidad interna y externa).

1.3 LAS ORGANIZACIONES EN LA SOCIEDAD

¹⁰ DELL ANNO, Amelia y TEUBAL Ruth. Resignificando lo Grupal en el Trabajo Social. Editorial Espacio. Buenos Aires. 2006. p.9

¹¹ *Ibíd.*, pág. 9

El hombre es un ser eminentemente social, que a través de la historia se ha asociado con sus semejantes con el objeto de conformar grupos, comunidades y sociedades que satisfagan las necesidades básicas; estas sociedades se han venido transformando y desarrollando a medida que pasa el tiempo, contribuyendo satisfactoriamente al mejoramiento de la calidad de vida de la población y las diversas formas de organización socioeconómica.

Desde una perspectiva sistémica, las organizaciones no pueden estar aisladas de la sociedad, porque es ella, quien se constituye en el mayor proveedor de recursos, datos, conocimiento, energía e información; elementos que contribuyen al desarrollo de aquellos procesos de transformación sistémicos, que luego reintegrarán al medio ambiente a manera de productos y servicios para satisfacer diferentes tipos de necesidades.

En este orden de ideas, la Revolución Industrial marco un hito importante en la historia de las organizaciones pues, con ésta la invención de nuevas tecnologías en el proceso productivo aceleró notablemente el crecimiento de las mismas, generando fenómenos sociales, políticos, económicos y culturales relevantes para la sociedad.

Aunque, la Revolución Industrial trajo consigo grandes beneficios para la industria en términos de productividad, según Jesús Tapia Corral, las condiciones laborales de los trabajadores en las fábricas: “habría que describirlas como espantosas: fábricas sucias, húmedas, oscuras, poco ventiladas y ruidosas (condiciones causadas por la presencia en ellas de las máquinas de vapor y por la nula preocupación de los patrones por las condiciones laborales de sus empleados)”¹²; situación que afectaba la salud de los trabajadores y la calidad de vida de los

¹² TAPIA CORRAL, Jesús. La Revolución Industrial. (Consultado el día 20 de Diciembre de 2009) (Disponible http://www.ite.educacion.es/w3/eos/MaterialesEducativos/bachillerato/historia/rev_industrial/index.htm vía internet)

mismos, produciendo efectos negativos en el medio como la contaminación ambiental, el trabajo infantil, la explotación y violación de los derechos humanos.

Como consecuencia de esto, los trabajadores emprendieron luchas por la reivindicación de sus derechos y la justicia social, en forma de protestas y asociaciones obreras que velaban por las mejoras en las condiciones de trabajo y salud de los mismos; con el tiempo la estructura de estas organizaciones se fortaleció y la negociación colectiva abrió la participación política de las representaciones obreras en distintos ámbitos y estamentos de la sociedad”¹³.

Atendiendo a lo anterior, las organizaciones constituyen una clase de sistemas sociales, que a su vez, componen sistemas abiertos que participan de la dinámica generada por otros sistemas; para Katz y Kahn las organizaciones como sistemas abiertos presentan las siguientes características:

- ✚ Importación- transformación – exportación de energía. La organización recibe insumos del ambiente y necesita de refuerzos renovados de energía de otras instituciones o de personas o del medio ambiente material.
- ✚ Los sistemas como ciclos de eventos. El patrón de un cambio de energía tiene un carácter cíclico.
- ✚ Entropía negativa. La entropía es un proceso por el cual todas las formas organizadas tienden a la extinción, a la desorganización, a la desintegración y finalmente a la muerte.
- ✚ Los sistemas vivos reciben, como insumos, materiales que contienen energía y que son transformados o alterados por el trabajo hecho
- ✚ Homeostasis dinámica. El sistema abierto busca mantener cierta constancia en el intercambio de energía importada y exportada del ambiente.
- ✚ Diferenciación. La organización, como todo sistema abierto, tiende a la elaboración y multiplicación de funciones.
- ✚ Límites y fronteras. Siendo un sistema abierto, la organización presenta límites y fronteras, o sea barreras entre el sistema y el ambiente¹⁴.

¹³ Ibid., pág. 3

¹⁴ CHIAVENATO, Op. Cit. p.16

Actualmente, “el papel de las organizaciones en la sociedad se ha fortalecido, pues han contribuido de manera significativa a afrontar los grandes desafíos de la sociedad, entre ellos, la pobreza, el cambio climático, el agotamiento de los recursos naturales, la pobreza y el desempleo”¹⁵.

1.4 EL RECURSO HUMANO DE LAS ORGANIZACIONES.

Las personas constituyen el principal activo de una empresa u organización, éstas poseen los conocimientos y capacidades necesarias para intervenir en los diferentes procesos productivos y organizacionales, por lo tanto, las personas conforman un microsistema que se encuentra en continua interrelación con los procesos desarrollados al interior de un sistema mayor u organización.

Desde tiempo atrás, la problemática de integración entre las personas y la organización, ha ocupado centros de atención académicos y empresariales importantes, pues

Una organización existe cuando dos o más personas interactúan con miras a alcanzar objetivos que solamente podrían ser alcanzados eficazmente mediante la combinación de sus capacidades y recursos personales. La condición necesaria para la existencia de una organización es la interacción entre personas¹⁶.

Debido, a esto, hoy en día gran parte de las organizaciones desarrollan políticas organizacionales que posibiliten, la participación y el crecimiento de la persona

¹⁵ FUNDACIÓN ENTORNO. El papel de la Empresa en la Sociedad. Consejo Empresarial Español para el Desarrollo Sostenible. España. p.6 (Consultado en día 5 de Febrero de 2010) (Disponible vía Internet) <http://www.fundacionentorno.org/Data/Documentos/EI%20Papel%20de%20la%20Empresa%20en%20la%20Sociedad639499011.pdf>

¹⁶ EVAN William: 1966. Citado en: TORRES SANCHEZ, Carlos Eduardo. Visión Sistémica del Hombre en la Organización. Revista UIS – Humanidades. Vol. 27.p. 95.

al interior de la organización, desarrollando desde la alta gerencia procesos que incluyan actividades para fortalecer las capacidades y potenciales de las personas, lo cual se traduce en calidad de vida.

1.5 TRABAJO Y CALIDAD DE VIDA

El trabajo constituye una fuente esencial de calidad de vida, pues por medio de éste las personas satisfacen gran parte de sus necesidades materiales y espirituales; por lo tanto, el trabajo no debe concebirse única y exclusivamente desde el punto de vista productivo, sino que su comprensión y estudio contiene aspectos relacionados con el desarrollo y potenciación de capacidades humanas, capacidades que impulsan la transformación de conocimientos, materias primas e información al interior de las diferentes empresas u organizaciones (sistemas).

La implementación y mejora continua de los procesos organizacionales llevados a cabo en las empresas han permitido el desarrollo de diversas actividades de educación y capacitación que contribuyen de manera positiva con la vida del trabajador, no solo dentro de la empresa, sino en los ámbitos familiar y social. Por ello, un buen espacio de trabajo debe contener los siguientes elementos:

Seguridad en el trabajo:

- Equipo de protección
 - ✚ Higiene
 - ✚ Salud ocupacional
 - ✚ Procedimientos
 - ✚ Sistemas de seguridad
 - ✚ Condiciones seguras
- Entrenamiento y capacitación en el oficio o profesión
- Oportunidad de participación creativa
 - ✚ Sentido de logro
 - ✚ Reconocimiento
 - ✚ Instalaciones adecuadas / agradables
- Estabilidad en el trabajo

- Remuneración justa
- Desarrollo social y personal
 - ✚ Integración familiar
 - ✚ Recreación y deporte”¹⁷.

En este orden de ideas, el ámbito de trabajo no solo constituye un espacio para

Producir o prestar un servicio eficientemente, para competir en el mercado con alta calidad y bajos precios, para crear riquezas, sino como un eslabón básico y de suma trascendencia en la formación del hombre nuevo y especialmente en la conversión del trabajo en la primera necesidad vital mediante la elevación de la calidad de vida laboral, la cual es un complemento obligado de educación y cultura que aporta a la vida de las personas procesos de libertad, capacidad y oportunidad lo más exitosos posible¹⁸.

La posibilidad de aumentar los niveles de calidad de vida para algunas empresas resulta un reto importante, pues las diversas condiciones del medio (entorno de competencia, inestabilidad económica, cambios tecnológicos avanzados) les obligan a dejar de lado la aplicación de estrategias educativas que permitan potenciar las capacidades humanas. Sin embargo, la existencia de leyes y decretos relacionados con aspectos importantes para la calidad de vida como el cuidado de la salud, han hecho que lesiones, muertes y daños que impactan directamente sobre la integridad del recurso humano de las empresas se disminuyan notablemente, esto a través de acciones de prevención desarrolladas con la participación activa de gerentes, población trabajadora y administradoras de riesgos profesionales (ARP).

1.6 PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL

¹⁷ GONZÁLEZ, Miguel Ángel; YOSHIMATSU, Takashi; y CANTU, Diana F. Ensayo sobre cómo mejorar la calidad de vida en las empresas. (Consultado el día 23 de Julio de 2010). (Disponible vía internet). <http://www.sht.com.ar/archivo/Management/organizacion.htm#Inicio>.

¹⁸ GONZÁLEZ RODRÍGUEZ, Lázaro. Trabajo y calidad de vida. (Consultado el día 21 de Diciembre de 2009). (Disponible vía Internet). http://www.nodo50.org/cubasigloXXI/economia/grodriguez_310805.htm

Para abordar la temática de Salud Ocupacional “S. O.”, se hace importante comprender la situación de la salud en su contexto general, es decir, la salud como el resultado de la interacción entre múltiples circunstancias (económicas, sociales, políticas, culturales etc.) de la vida de las personas. Comúnmente, se acostumbra a pensar que un individuo sano es aquel que no posee ninguna dolencia física, pero esta concepción es incompleta, debido a que el verdadero significado de la salud encierra una serie de elementos (físicos, sociales y psicológicos) que componen un estado de bienestar completo.

Aludiendo a las circunstancias y elementos anteriormente mencionados, la calidad de vida y la salud que poseen las personas de diversas poblaciones y contextos, se encuentran determinadas por aquellas posibilidades de acceso a las “oportunidades sociales (sistemas de educación y salud)”¹⁹.

Entendida la relación del hombre con las diversas situaciones del medio, especialmente aquellas relacionadas con el trabajo y las consecuencias que de ello se derivan, “la salud ocupacional es considerada una disciplina y estrategia dedicada a la conservación de la salud de los hombres y mujeres trabajadoras”²⁰. Según el Comité Conjunto de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) y Organización Mundial de la Salud (OMS) han propuesto la siguiente definición:

La disciplina de la Salud Ocupacional tiene como finalidad promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones, evitar el desmejoramiento de la salud causado por las condiciones de trabajo, protegerlos en sus ocupaciones de los riesgos resultantes de los agentes nocivos, ubicar y mantener los trabajadores de manera adecuada a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y, en suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo”²¹

¹⁹ AMARTYA SEN, Desarrollo y Libertad. Editorial Planeta. Barcelona. Mayo de 2000. p. 7

²⁰ URREGO DÍAZ, Wilfredo. Salud y Trabajo. Cartilla de Salud Ocupacional N. 1. Curso Básico en Salud Ocupacional. Centro de Servicios de la Salud. SENA: Antioquia. p. 17

²¹ *Ibíd.*, p. 17

El principal objetivo de un programa de S. O. es proveer la seguridad, protección y atención a los empleados en el lugar de trabajo. El incremento en los accidentes de trabajo, algunos más serios que otros se debe entre otras cosas al manejo inadecuado de elementos potencialmente contaminantes, reactivos peligrosos, materiales de uso delicado, infraestructuras inadecuadas y en alguna medida por fallas humanas, “lo cual hace necesario que toda organización cuente con un programa de salud ocupacional que sirva de guía para minimizar riesgos y establecer el protocolo a seguir en caso de accidentes de trabajo”²².

Ahora bien, teniendo en cuenta la normatividad colombiana, los programas de Salud Ocupacional que deben establecerse en todo lugar de trabajo, deben sujetarse en su organización y funcionamiento, a los siguientes requisitos mínimos:

- ✚ El programa será de carácter permanente
- ✚ El programa estará constituido por cuatro elementos básicos, denominados subprogramas:
 - Actividades de Medicina preventiva
 - Actividades de Medicina del trabajo
 - Actividades de Higiene y Seguridad Industrial
 - Funcionamiento del comité paritario de salud ocupacional – COPASO.
- ✚ Las actividades de Medicina preventiva, y Medicina del Trabajo e Higiene y Seguridad Industrial, serán programadas y desarrolladas en forma integrada.
- ✚ Su contenido y recursos deberán estar en directa relación con el riesgo potencial y con el número de trabajadores en cada uno de los lugares de trabajo.
- ✚ La organización y el funcionamiento se harán conforme a las reglamentaciones que expidan los Ministerios de Salud, Trabajo y Seguridad Social (hoy ministerio de Protección Social)²³.

²² Salud Ocupacional en Colombia. (Consultado el día 23 de Diciembre de 2009) (Disponible vía Internet) <http://www.misionpyme.com/cms/content/view/3069/61/>.

²³ URREGO DÍAZ, Wilfredo. Cartilla de Salud Ocupacional N. 2. Curso Básico en Salud Ocupacional. Centro de Servicios de la Salud. SENA: Antioquia. p. 20

La S. O. dentro de su eje de acción, desarrolla actividades que propenden por el mejoramiento y mantenimiento de la vida de las personas en su lugar de trabajo, a través de la prevención, eliminación y control de agentes nocivos y riesgos para la salud, por lo tanto ésta se encuentra constituida por los siguientes subprogramas:

1. Subprograma de Seguridad Industrial: Identifica los factores y condiciones de riesgo causantes de los accidentes de trabajo; hace seguimiento de los accidentes ocurridos, indica las recomendaciones para evitar que se repitan y vigila la aplicación de los medios necesarios de prevención. Dentro de sus principales objetivos se encuentran: Mantener un ambiente laboral seguro, mediante el control de los factores personales y del trabajo que generan los actos inseguros, condiciones ambientales peligrosas y reconocer, identificar, controlar y minimizar los factores de riesgo que puedan causar accidente de trabajo.
2. Subprograma de Higiene Industrial: el subprograma de higiene industrial se encuentra encargado del reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores ambientales provocados por el lugar de trabajo y que pueden ocasionar enfermedades, destruir la salud y el bienestar, o crear algún malestar significativo entre los trabajadores o los ciudadanos de la comunidad, su principal objetivo es actuar sobre los contaminantes ambientales derivados del trabajo con el objeto de prevenir las enfermedades profesionales de los expuestos a ellas.
3. Subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo: comprende el conjunto de actividades (multidisciplinarias) destinadas a la promoción, prevención y control de la salud de los trabajadores, para la prevención de Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y control óptimo y rehabilitación con el fin de evitar secuelas en el individuo.²⁴

En este marco, la S. O. ha ocupado centros de atención académicos y empresariales importantes, debido entre otras cosas, a que actualmente las exigencias legales en este campo para las empresas son bastante amplias, pues solo a partir de las leyes se ha logrado cambiar un poco la actitud de las empresas hacia la S. O. Sin embargo, “en muchos casos las actividades y estrategias

²⁴ Subprogramas de Salud Ocupacional. (Consultado el día 16 de Marzo de 2010). (Disponible vía Internet). <http://artigoo.com/subprogramas-salud-ocupacional>

utilizadas en los programas de Salud Ocupacional dentro de las empresas se ven como un formalismo legal²⁵, más que como una necesidad interna de las mismas para mejorar sus procesos. Por ello, es importante que los profesionales de diversas áreas del conocimiento especialmente aquellas referidas a lo social se encuentren a la vanguardia de los nuevos desarrollos teóricos, legales y metodológicos, esto con el fin de fundamentar las experiencias y crear espacios de análisis, discusión y reflexión en torno a la temática de Salud Ocupacional.

1.7 ESTILOS DE VIDA SALUDABLE.

Se considera importante para los profesionales en Trabajo Social desarrollar procesos organizacionales que vinculen la promoción de estilos de vida saludable, que aporten elementos importantes para el mejoramiento continuo de la calidad de vida de mujeres y hombres trabajadores.

Según Mauricio Erazo:

Los estilos de vida saludable son una estrategia global, que hace parte de una tendencia moderna de salud, básicamente está enmarcada dentro de la prevención de enfermedades y promoción de la salud. Con esto se busca reducir los factores de riesgo como la alimentación poco saludable y el sedentarismo.

Los estilos de vida saludable tienen que ver con actividad física y alimentación para prevenir enfermedades de tipo metabólico y cardiovascular. Hoy en día estamos ante una “epidemia”, en la que la obesidad, es la que más relevancia tiene, puesto que últimamente las cifras de sobrepeso y obesidad en los diferentes países del mundo, tanto desarrollados como en vía de desarrollo, aumentan de manera peligrosa²⁶.

²⁵ URREGO DÍAZ, Wilfredo. Cartilla N. 3 (Legislación). Curso Básico de Salud Ocupacional. Centro de Servicios de la Salud. SENA: Antioquia. p. 10

²⁶ ERAZO, Mauricio. Estilos de Vida Saludable. (Consultado el día 20 de Diciembre de 2010) (Disponible vía Internet) <http://www.fsfb.info/es/esalud?q=esalud&l=e&t=155>

Algunos factores protectores o estilos de vida saludables para el ser humano pueden ser:

- Tener sentido de vida, objetivos de vida y plan de acción.
- Mantener la autoestima, el sentido de pertenencia y la identidad
- Mantener la autodecisión, la autogestión y el deseo de aprender
- Brindar afecto y mantener la integración social y familiar
- Tener satisfacción con la vida
- Promover la convivencia, la solidaridad, la tolerancia y la negociación
- Capacidad de auto cuidado
- Seguridad social en salud y control de factores de riesgo como obesidad, vida sedentaria, tabaquismo, alcoholismo.
- Ocupación del tiempo libre y disfrute del ocio
- Comunicación y participación a nivel familiar y social
- Accesibilidad a programas de bienestar, salud , cultura entre otros
- Seguridad económica²⁷

En el ámbito organizacional, los estilos de vida saludable constituyen una estrategia fundamental para el desarrollo de procesos educativos y formativos, que contribuyan al cuidado y la protección de la salud en las personas, al igual que del mejoramiento continuo del medio ambiente u entorno de trabajo que les rodea.

En el caso concreto de COOPRESER LTDA., los determinantes de salud permiten al profesional en Trabajo Social realizar el análisis y comprensión de los diversos factores sociales, económicos, culturales, políticos, ambientales, educativos y laborales que actúan sobre la salud de las/los trabajadores - asociados, esto con el propósito de crear estrategias formativas, educativas e informativas que permitan mejorar las condiciones de trabajo y ambiente laboral en la organización.

1.8 RIESGOS PROFESIONALES

²⁷MAYA S. Luz Helena. Los Estilos de Vida Saludables: Componentes de la Calidad de Vida. (Consultado el día 23 de Diciembre de 2009) (Disponible vía Internet) <http://www.funlibre.org/documentos/lemaya1.htm>

El sector de la seguridad y la salud pública se ocupa de proteger la salud de los trabajadores, controlando el entorno del trabajo para reducir o eliminar riesgos. Los accidentes laborales o las condiciones de trabajo poco seguras pueden provocar enfermedades y lesiones temporales o permanentes que impactan directamente sobre la calidad de vida de las personas, por lo tanto, se considera de vital importancia realizar actividades que fomenten una cultura de protección y cuidado frente a los diferentes riesgos físicos, biológicos, psicológicos, mecánicos, químicos y sicosociales presentes en el ambiente de trabajo.

Las lesiones laborales pueden deberse a diversas causas; según la compañía de prevención de accidentes laborales diseñada por las empresas de seguridad y salud pública de Colombia, los riesgos más comunes pueden clasificarse de la siguiente manera:

- +Riesgos Químicos que surgen por la presencia en el entorno de gases, vapores o polvos tóxicos o irritantes. La eliminación de este riesgo exige el uso de materiales alternativos menos tóxicos, las mejoras de la ventilación, el control de las filtraciones o el uso de prendas protectoras.
- +Riesgos Biológicos que surgen por bacterias o virus transmitidos por animales o equipo en malas condiciones de limpieza, y suelen aparecer fundamentalmente en la industria del procesado de alimentos. Para limitar o eliminar esos riesgos es necesario eliminar la fuente de la contaminación o, en caso de que no sea posible, utilizar prendas protectoras.
- +Riesgos físicos: entre los riesgos físicos comunes están el calor, las quemaduras, el ruido, la vibración, los cambios bruscos de presión, la radiación y las descargas eléctricas. Por otro lado las exigencias físicas, psicológicas o ambientales a las que estén sometidos los trabajadores, pueden exceder las capacidades de los trabajadores y originar riesgos ergonómicos, este tipo de eventos ocurre con mayor frecuencia al manejar material, cuando los trabajadores deben levantar o transportar cargas pesadas.
- +Riesgos ergonómicos producidos por posturas inadecuadas en el trabajo o el diseño incorrecto del lugar de trabajo que provocan

frecuentemente contracturas musculares, esguinces, fracturas, rozaduras y dolor de espalda²⁸.

²⁸ COLOMBIA. EMPRESAS DE SEGURIDAD Y SALUD PÚBLICA DE COLOMBIA. Campaña de Prevención de Accidentes Laborales. (Consultado el día 23 de Diciembre de 2009) (Disponible vía Internet) www.acmat.org.

2. CONTEXTO GENERAL Y ESPECÍFICO DE LA EXPERIENCIA

Las condiciones seguras de trabajo para hombres y mujeres en el mundo se encuentran amparadas por organizaciones internacionales, nacionales y locales, encargadas de proteger y velar por los derechos de la población trabajadora. La Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Promueve las oportunidades de trabajo decente y productivo, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. Por consiguiente, los principales objetivos de esta organización comprenden la promoción de los derechos laborales, el fomento de oportunidades de empleo dignas, el mejoramiento de la protección social y el fortalecimiento del dialogo social entre actores”²⁹

Al promover la justicia social y los derechos humanos y laborales reconocidos a nivel internacional, la Organización persiste en su misión fundadora: “la paz laboral es esencial para la prosperidad”³⁰, por ello “en la actualidad la OIT favorece la creación de trabajo decente y las condiciones laborales y económicas que permitan a trabajadores y a empleadores su participación en la paz duradera, la prosperidad y el progreso”³¹.

De acuerdo con lo anterior, la OIT ha realizado innumerables esfuerzos para mejorar las condiciones de peligro e inseguridad a las cuales se enfrenta gran parte de la población trabajadora en el mundo; es así que la búsqueda de mejores contextos y ambientes de seguridad, conforman un escenario propicio para la

²⁹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). El Trabajo Decente para Todos (Consultado, el día 5 de Febrero de 2010) (Disponible vía Internet) http://translate.google.com.co/translate?hl=es&langpair=en%7Ces&u=http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Mainpillars/WhatisDecentWork/lang--en/index.htm

³⁰ *Ibíd.*, p.3

³¹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). Acerca de la OIT (Consultado el día 5 de Febrero de 2010) (Disponible vía Internet) http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/lang--es/index.htm

construcción y desarrollo de un “trabajo decente que resuma las aspiraciones de la gente en su vida profesional –sus deseos de oportunidades e ingresos, derechos, voz, reconocimiento; estabilidad familiar, desarrollo personal, justicia e igualdad de género–”³², aspectos que se traducen en una mejor calidad de vida. Por tanto, la participación conjunta y el diálogo social activo de los distintos actores sociales (empleadores, Estado, población trabajadora, sector privado, academia) en la vigilancia, control y seguimiento de la normatividad expedida en favor de hombres y mujeres trabajadoras en cualquier parte del mundo, es de vital importancia para su estricto acogimiento y cumplimiento.

Tal como se ve, la OIT instauro el “principio de protección de los trabajadores respecto de las enfermedades y de los accidentes de trabajo”³³; a pesar de existir regulación en materia de seguridad y salud laboral, algunas empresas no cumplen con las normas ni los requerimientos exigidos en cada área de trabajo dentro de la organización. Esta situación la evidencia la OIT, ya que, “cada año mueren aproximadamente unos dos millones de personas a causa de enfermedades y accidentes de trabajo”³⁴, lo que es preocupante, pues, refleja el poco interés que poseen gran parte de las empresas por la salud de sus colaboradores, que derivan innumerables consecuencias para la vida de los trabajadores y de las empresas, entre ellas:

El sufrimiento causado, tanto a los trabajadores como a sus familias, por los accidentes y enfermedades, en términos económicos la OIT ha calculado que se pierde el 4 (%) por ciento del PIB anual mundial, como consecuencia de accidentes y enfermedades laborales, los empleadores tienen que hacer frente a costosas jubilaciones anticipadas, pérdida de personal calificado, ausentismo laboral y

³² _____ El Trabajo Decente para Todos. Óp. Cit. p.1

³³ _____. Salud y Trabajo. (Consultado 5 de Febrero de 2010) (Disponible vía Internet) http://www.oit.org/global/What_we_do/InternationalLabourStandards/Subjects/Occupationalsafetyandhealth/lang--es/index.htm

³⁴ _____ Información Sobre Seguridad en el Trabajo. (Consultado 6 de Febrero de 2010) (Disponible vía Internet) http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_067579.pdf

elevadas primas de seguro, debido a enfermedades y accidentes relacionados con el trabajo.³⁵

No obstante, las consecuencias en mención, la adopción y mejoramiento continuo de los programas de salud ocupacional en algunas empresas es prácticamente nulo y poco importante, debido a que al parecer éstas dan mayor relevancia a la productividad y obtención de ganancias económicas, descuidando el recurso humano de sus organizaciones.

Ahora bien, teniendo en cuenta que las lesiones, enfermedades y accidentes producidas por inadecuadas condiciones de trabajo producen un sin número de pérdidas y consecuencias negativas para las empresas, la familias de los trabajadores, los trabajadores y el sector productivo de un país, la (OIT) en su 95 reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, “adopta... el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo”³⁶, convenio dentro del cual se dictan medidas activas con miras a conseguir de forma progresiva un ambiente de trabajo más seguro y saludable, mediante programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo.

Este convenio acogido por Colombia, propone entre otras cosas una política nacional que cumpla con los siguientes requerimientos:

1. Todo miembro deberá promover un ambiente de trabajo seguro y saludable, formulando para ello una política nacional.
2. Todo miembro deberá promover la mejora continua de la seguridad y salud en el trabajo mediante el desarrollo, sobre una base tripartita, de una política nacional, un sistema nacional y un programa nacional.

³⁵ _____ Salud y Trabajo. Óp. Cit. p.2

³⁶ _____. Convenio Sobre el Marco Promocional para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Ginebra 2006. (Citado el día 6 de Febrero de 2010). (Disponible vía Internet): <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-iv-1.pdf>

3. Todo miembro deberá promover y afianzar, en todos los niveles pertinentes el derecho de los trabajadores a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable³⁷.

Así mismo dentro de este convenio se establece que “todo miembro que ratifique el... Convenio deberá adoptar medidas activas con miras a conseguir de forma progresiva un medio ambiente de trabajo más seguro y saludable mediante programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo, teniendo en cuenta los principios recogidos en los instrumentos pertinentes de la OIT en materia de seguridad y salud en el trabajo”³⁸, promoviendo de esta manera, la construcción de estrategias que en materia de seguridad y salud permitan la eliminación progresiva de diversos agentes que afectan el bienestar de la población trabajadora.

Sin embargo, las diversas situaciones políticas, económicas y sociales generadas por la reciente crisis económica mundial han aumentado los niveles de subempleo, situación que afecta directamente la salud de los trabajadores, pues no existen garantías suficientes para el cumplimiento de la normatividad exigida en materia de riesgos profesionales. Finalmente, es importante recalcar que el fomento de condiciones más dignas y justas de empleo, requiere de una articulación constante, entre diversos sectores y actores de la sociedad (Industria, Estado, Organizaciones Civiles, Trabajadores, Academia).

2.1 LEGISLACIÓN COLOMBIANA EN MATERIA DE SALUD OCUPACIONAL

Para fundamentar el marco legal de la salud ocupacional en Colombia se hace importante abordar la Constitución Política Colombiana de 1991, en su artículo 25, que establece “el trabajo como un derecho y una obligación social que goza en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado para que se

³⁷ *Ibíd.*, pág. 7

³⁸ *Ibíd.*, pág.6

desarrolle en condiciones dignas y justas”³⁹; así mismo el artículo 48 dispone que “la Seguridad Social es un servicio público de carácter obligatorio que se prestara bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos que establezca la ley”⁴⁰.

En este orden de ideas, la primera ley que se toma como base fundamental para ahondar aspectos relacionados con la salud ocupacional en Colombia es la ley 9 de 1979 dentro de la cual se instauraran algunas disposiciones generales sobre higiene y seguridad industrial para los lugares de trabajo.

Posteriormente, con el Decreto 614 de 1984 se establecieron “las bases de organización y administración gubernamental y, privada de la salud ocupacional en el país, para la generación de un Plan Nacional Unificado en el campo de la prevención de los accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo y en el mejoramiento de las condiciones de trabajo y vida de la población trabajadora”⁴¹. El artículo 2 de este decreto relaciona las actividades de la salud ocupacional:

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

³⁹ COLOMBIA. ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESAP. Constitución Política de 1991. Santafé de Bogotá D.C. 3 edición. 1992.p.8

⁴⁰ *Ibíd.*, pág. 16

⁴¹ COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Decreto 614 de 1984. Bogotá D.C. 1984. p.1 (Consultado, el día 27 de Diciembre de 2009) (Disponible vía Internet) http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/decreto_614%2084%20Organizacion%20y%20Administracion%20Salud%20Ocupacional.pdf

transporte, expendio, uso o disposición de sustancias peligrosas para la salud pública⁴²

Con la resolución 2013 de 1986 se reglamenta “la organización y funcionamiento de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial o Comité Paritario de Salud Ocupacional “COPASO”⁴³, los cuales se constituyen en el apoyo con que cuentan los empleadores para impulsar y sostener los programas de salud ocupacional al interior de las empresas. El artículo 2 dispone que “toda empresa o institución pública o privada que tenga como mínimo 10 empleados a su cargo debe establecer el comité”⁴⁴, adicionalmente, “el COPASO debe conformarse por igual número de representantes por parte de la administración e igual número de representantes por parte de los trabajadores. El empleador debe nombrar sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos mediante votación libre”⁴⁵; en todos los casos la Gerencia adquiere un papel importante al ser la encargada de coordinar y designar a los funcionarios que se encargaran del desarrollo de los diversos procesos y actividades del comité. En el artículo 11 se exponen las funciones para los comités:

- a. Proponer a la administración de la empresa o establecimiento de trabajo la adopción de medidas y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan la salud en los lugares y ambientes de trabajo.
- b. Proponer y participar en actividades de capacitación en salud ocupacional dirigidas a trabajadores, supervisores y directivos de la empresa o establecimientos de trabajo.
- c. Colaborar con los funcionarios de entidades gubernamentales de salud ocupacional en las actividades que éstos adelanten en la empresa y recibir por derecho propio los informes correspondientes.

⁴² *Ibíd.*, p.1

⁴³ COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Resolución 2013 de 1986. Bogotá D.C. 1986. p. 1 (Consultado, 27 Diciembre de 2009) (Disponible vía Internet) <http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Resolucion%202013%20de%201986%20Organizacion%20y%20Funcionamiento%20de%20Comites%20de%20higiene%20y%20SI.pdf>

⁴⁴ *Ibíd.*, p.1

⁴⁵ Salud Ocupacional en Colombia. (Consultado 28 de Diciembre de 2009) (Disponible vía Internet) [http:// www.misionpyme.com](http://www.misionpyme.com)

- d. Vigilar el desarrollo de las actividades que en materia de medicina, higiene y seguridad industrial debe realizar la empresa de acuerdo con el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y las normas vigentes; promover su divulgación y observancia.
- b) Colaborar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y proponer al empleador las medidas correctivas a que haya lugar para evitar su ocurrencia. Evaluar los programas que se hayan realizado.
- c) Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, máquinas, equipos, aparatos y las operaciones realizadas por el personal de trabajadores en cada área o sección de la empresa.
- d) Estudiar y considerar las sugerencias que presenten los trabajadores, en materia de medicina, higiene y seguridad industrial.
- e) Servir como organismo de coordinación entre empleador y los trabajadores en la solución de los problemas relativos a la salud ocupacional. Tramitar los reclamos de los trabajadores relacionados con la Salud Ocupacional.
- f) Solicitar periódicamente a la empresa informes sobre accidentalidad y enfermedades profesionales con el objeto de dar cumplimiento a lo estipulado en la presente resolución.⁴⁶

Estas funciones buscan aportar elementos que ayuden a mejorar las condiciones de trabajo y de vida, de mujeres y hombres colombianos(as) que con sus capacidades y habilidades transforman materias primas y recursos en productos y servicios que satisfacen necesidades de diversos sectores de la sociedad.

La resolución 1016 de 1989 reglamenta “la organización, funcionamiento y forma de los programas de Salud ocupacional que deben desarrollar los patronos y empleadores en el país”⁴⁷. El artículo 2 establece que

⁴⁶ COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Resolución Número 2013 Junio 6 de 1986. Bogotá. 1986. p. 2-3 (Consultado el día 30 de Diciembre de 2009) (Disponible vía internet)

<http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Resolucion%202013%20de%201986%20Organizacion%20y%20Funcionamiento%20de%20Comites%20de%20higiene%20y%20SI.pdf>

⁴⁷ _____. Resolución 1016 de Marzo 31 de 1989. Bogotá. 1989. p.1 (Consultado el día 30 de Diciembre de 2009) (Disponible vía internet) <http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Resolucion%201016%20de%2089.%20Progrmas%20de%20Salud%20Ocupacional.pdf>

el programa de 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”⁴⁸,

como también señala en su artículo 4 que “el programa de salud ocupacional de las empresas y lugares de trabajo deberá desarrollarse de acuerdo con su actividad económica y será específico y particular para éstos, de conformidad con sus riesgos reales o potenciales y el número de trabajadores”⁴⁹.

Las disposiciones y decretos mencionados (as) han permitido cimentar las bases de la salud ocupacional en Colombia, con ellas se busca propiciar mejores condiciones de empleo para la población trabajadora, sin embargo, es relevante que cada organización asuma un mayor compromiso con el recurso humano con el que cuenta, para la disminución de enfermedades y accidentes de trabajo, que en últimas redundaran en beneficios para la propia organización.

Por otro lado, la reforma de la seguridad social en Colombia mediante la ley 100 de 1993, fortaleció el compromiso de aplicar con mayor entereza las normas que favorecen la salud de los trabajadores.

Mediante esta ley la seguridad social integral se constituyó como el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que dispone la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, por razón del 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

⁴⁸ Ibíd., p. 1

⁴⁹ Ibíd., p. 1

capacidad económica, de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad⁵⁰;

para ello la ley se encuentra fundamentada en tres pilares importantes: “El Sistema General de Pensiones, El Sistema General de Seguridad Social en Salud y El Sistema General de Riesgos Profesionales”⁵¹.

En relación con este último, el Decreto 1295 de 1994 establece “el sistema general de riesgos profesionales 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”⁵², para ello el Sistema General de Riesgos Profesionales cumple con los siguientes objetivos:

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

⁵⁰ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Ley 100 de Diciembre 23 de 1993. Bogotá. 1993. p. 3, 42, 46 (Consultado el día 30 de Diciembre de 2009) (Disponible vía internet) http://168.176.162.15/unisalud/archivos/leyes/Ley_100_De_1993.pdf

⁵¹ *Ibíd.*, p. 3, 42, 46

⁵² COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Decreto 1295 de Junio de 1994. p. 1 (Consultado 30 de Diciembre de 2009) (Disponible vía Internet) <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=2629>

- d. 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 ocupacionales⁵³.

Así mismo, uno de los ejes dentro de los cuales el Sistema General de Riesgos Profesionales enmarca su acción es la prevención de los riesgos, responsabilidad que recae en los empleadores y que está contenida en los siguientes artículos:

- Artículo 57. Supervisión y control de los sitios de trabajo (....)
- Artículo 58. Medidas especiales de prevención (....)
- .Artículo 59. Actividades de prevención de las administradoras de riesgos profesionales. (....)
- Artículo 60. Informe de actividades de riesgo. (....)
- Artículo 61. Estadísticas de riesgos profesionales (....)
- Artículo 62. Información de riesgos profesionales. (....)
- Artículo 63. Comité paritario de salud ocupacional de las empresas (....)⁵⁴.

Conforme lo anterior, el establecimiento de normas, leyes y decretos han permitido fundamentar y avanzar en la importancia de los programas de salud ocupacional al interior de las empresas, creando condiciones y ambientes de trabajo más dignos y justos para la población trabajadora y sus familias, sin embargo, el favoritismo que algunos empleadores asignan a la productividad ha hecho que estos sean considerados un simple “formalismo legal” que solo genera importancia cuando aparecen enfermedades y accidentes de trabajo; a sí mismo, la escasa participación de los empleados en actividades de prevención de riesgos y promoción de la salud, hace que los programas pierdan su valor real. Por ello, es importante reflexionar y plasmar nuevas estrategias y herramientas que permitan fortalecer el papel e intencionalidad de estos programas, buscando igualmente promover la participación de actores claves como la Gerencia de las empresas, pues tiene un papel preponderante en la gestión de activos y recursos, así como en el desarrollo del programa de S. O.

⁵³ Ibid., p. 1

⁵⁴ Ibid., pág. 16 -17

2.2 MARCO DE LA ECONOMÍA SOLIDARIA EN COLOMBIA

La economía solidaria se constituye en un “sistema socioeconómico, cultural y ambiental conformado por el conjunto de fuerzas sociales organizadas en formas asociativas, identificadas por prácticas autogestionarias solidarias, democráticas y humanistas, sin ánimo de lucro, para el desarrollo integral del ser humano como sujeto, actor y fin de la economía”⁵⁵. Las organizaciones inscritas en la economía solidaria se rigen por “los principios de la libre adhesión, la democracia, la ausencia de ganancia individual, el desarrollo de la persona natural y la independencia total frente al Estado”⁵⁶. La economía solidaria se caracteriza por:

- Estar organizada como empresa, cuyo objeto social sea el de satisfacer necesidades de los asociados y el beneficio comunitario.
- Tener establecido un vínculo asociativo.
- Tener incluido en sus estatutos la ausencia de ánimo de lucro.
- Garantizar la igualdad de derechos y obligaciones de sus miembros, sin consideración a sus aportes.
- Establecer en sus estatutos un monto mínimo de aportes sociales no reducibles.
- Integrarse social y económicamente con otras entidades sin ánimo de lucro⁵⁷.

En este marco, las organizaciones de economía solidaria desarrollan tres ejes de acción importantes:

- el económico que puede establecerse mediante actividades de producción (bienes/servicios),
- el social referido a la atención de los asociados, sus familias y comunidad en general y

⁵⁵ CONFECOOP Antioquia .Economía Solidaria.(30 de Diciembre de 2009) (Disponible vía internet) <http://www.confecoopantioquia.coop/cooperativismo/coopedia/economia-solidaria.html>

⁵⁶ CÁRDENAS ESPINOSA, Rubén Darío. Las Organizaciones Solidarias una Experiencia Alternativa en la Modernización del Estado. (Consultado el día 30 de Enero de 2010) (Disponible vía Internet) <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/co/10/rdce.htm>

⁵⁷ CONFECOOP Antioquia .Economía Solidaria. Óp. Cit.p.1

- finalmente el cultural como dinamizador de las diversas manifestaciones económicas y sociales presentadas en el ámbito solidario⁵⁸.

En Colombia, la economía solidaria se fundamenta en la constitución política de 1991, en los siguientes artículos:

Artículo 38: Se garantiza el derecho de libre asociación para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad.

...
Artículo 58: La empresa, como base del desarrollo, tiene una función social que implica obligaciones. El Estado protegerá y promoverá las formas asociativas y solidarias de propiedad

...
Artículo 333: El Estado fortalecerá las organizaciones solidarias y estimulará el desarrollo empresarial.⁵⁹

Lo referenciado muestra que la libre asociación de personas para determinado fin, es un derecho fundamental que debe además de estar protegido por el Estado, ser promovido y fortalecido para incentivar propuestas cooperativas, que contribuyan al mejoramiento continuo de la calidad de vida de gran parte de la población.

La reglamentación de la ley 454 de 1998 permitió dar pasos importantes en el sector solidario, ya que, por medio de ésta, “se determina el marco conceptual que regula la economía solidaria, se transforma el Departamento Administrativo Nacional de Cooperativas en el Departamento Administrativo Nacional de Economía Solidaria, y se crean la Superintendencia de la Economía Solidaria, el Fondo de Garantías para las Cooperativas Financieras y de Ahorro y Crédito, se dictan normas sobre la actividad financiera de las entidades de naturaleza

⁵⁸ Marco General de la Economía Solidaria. (Consultado el día 30 de Diciembre de 2009) (Disponible vía Internet) <http://www.buenastareas.com/ensayos/Marco-General-De-La-Economia-Solidaria/329520.html>

⁵⁹ COLOMBIA. Constitución Política de 1991. p. 9, 13 y 130. (Consultado el día 30 de Diciembre de 2009) (Disponible vía Internet) http://www.cna.gov.co/1741/articles-186370_constitucion_politica.pdf

cooperativa y se expiden otras disposiciones”⁶⁰. Según esta ley son principios de la Economía Solidaria los siguientes:

1. El ser bueno, su trabajo y mecanismos de cooperación tienen primacía sobre los medios de producción.
2. Espíritu de solidaridad, cooperación, participación y ayuda mutua.
3. Administración democrática, participativa, autogestionaria y emprendedora.
4. Adhesión voluntaria, responsable y abierta.
5. Propiedad asociativa y solidaria sobre los medios de producción.
6. Participación económica de los asociados, en justicia y equidad.
7. Formación e información para sus miembros, de manera permanente, oportuna y progresiva.
8. Autonomía, autodeterminación y autogobierno.
9. Servicio a la comunidad.
10. Integración con otras organizaciones del mismo sector.
11. Promoción de la cultura ecológica⁶¹.

Estos principios muestran a la economía solidaria como una alternativa social, económica, cultural, ambiental, que permite el desarrollo y/o el fortalecimiento de las capacidades y potencialidades humanas, logrando con ello un crecimiento sostenido que favorece a diversos sectores de la sociedad.

Igualmente, en la ley en mención se alude que la economía solidaria tiene como fines principales:

1. Promover el desarrollo integral del ser humano.
2. Generar prácticas que consoliden una corriente vivencial de pensamiento solidario, crítico, creativo y emprendedor como medio para alcanzar el desarrollo y la paz de los pueblos.
3. Contribuir al ejercicio y perfeccionamiento de la democracia participativa.
4. Participar en el diseño y ejecución de planes, programas y proyectos de desarrollo económico y social.

⁶⁰COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 454 de Agosto 4 de 1998. Santa Fe de Bogotá D.C. 1998 p. 1 (Consultado 30 de Enero de 2010) (Disponible vía Internet) http://www.fogacoop.gov.co/Normatividad/Ley_454_de_1998.PDF

⁶¹ Ibíd., p. 1-2

5. Garantizar a sus miembros la participación y acceso a la formación, el trabajo la propiedad, la información, la gestión y distribución equitativa de beneficios sin discriminación alguna⁶².

Y las organizaciones de este tipo deben contar para su funcionamiento con las siguientes características:

1. Estar organizada como empresa que contemple en su objeto social, el ejercicio de una
 - a) Actividad socioeconómica, tendiente a satisfacer necesidades de sus asociados y el desarrollo de obras de servicio comunitario.
2. Tener establecido un vínculo asociativo, fundado en los principios y fines contemplados en la presente ley.
3. Tener incluido en sus estatutos o reglas básicas de funcionamiento la ausencia de ánimo de Lucro, movida por la solidaridad, el servicio social o comunitario.
4. Garantizar la igualdad de derechos y obligaciones de sus miembros sin consideración a sus aportes.
5. Establecer en sus estatutos un monto mínimo de aportes sociales no reducibles, debidamente pagados, durante su existencia.
6. Integrarse social y económicamente, sin perjuicio de sus vínculos con otras entidades sin ánimo de lucro que tengan por fin promover el desarrollo integral del ser humano⁶³.

En este contexto, en el interior de las organizaciones solidarias los asociados cumplen un papel substancial, ya que durante el proceso de elección de sus dignatarios o representantes, son ellos quienes determinaran los criterios de capacidad, conocimiento, integridad ética y destrezas, de aquellos que ejercerán su representatividad en los diferentes sectores de la economía.

Ahora bien, en el marco de la economía solidaria, se hace importante incursionar en el sector cooperativo colombiano dado que la intervención profesional se realizó en la Cooperativa de Trabajo Asociado Reciclaje y Servicios COOPRESER LTDA. Las primeras generalidades del sector cooperativo en Colombia empiezan

⁶² *Ibíd.*, p. 2

⁶³ *Ibíd.*, p. 3

a vislumbrarse con la Constitución Política de 1991, bajo las nociones de solidaridad y libre asociación, con ello la reglamentación de la ley 79 de 1998 dotó al cooperativismo de un marco favorable para su desarrollo basado en la doctrina cooperativa. Según esta ley las cooperativas de trabajo asociado deberán reunir las siguientes características:

1. Que tanto el ingreso de los asociados como su retiro sean voluntarios.
2. Que el número de asociados sea variable e ilimitado.
3. Que funcione de conformidad con el principio de la participación democrática.
4. Que realice de modo permanente actividades de educación cooperativa.
5. Que se integre económica y socialmente al sector cooperativo.
6. Que garantice la igualdad de derechos y obligaciones de sus asociados sin consideración a sus aportes.
7. Que su patrimonio sea variable e ilimitado; no obstante, los estatutos establecerán un monto mínimo de aportes sociales no reducibles durante la existencia de la cooperativa.
8. Que establezca la irrevocabilidad de las reservas sociales y en caso de liquidación, la del remanente.
9. Que tenga una duración indefinida en los estatutos, y
10. Que se promueva la integración con otras organizaciones de carácter popular que tengan por fin promover el desarrollo integral del hombre⁶⁴.

Se espera que las cooperativas de trabajo asociado al reunir estas características, busquen una estructura organizacional más o menos horizontal que proporcione condiciones de trabajo dignas y justas para sus integrantes.

Así mismo, mediante esta ley el sector cooperativo adquiere especial protección por parte del Estado, pues el ejercicio de éste es considerado un “sistema eficaz para contribuir al desarrollo económico, al fortalecimiento de la democracia, a la equitativa distribución de la propiedad y del ingreso, a la racionalización de todas

⁶⁴ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 79 de 1998. Bogotá. 1998. p. 6. (Consultado el día 16 de Febrero de 2010) (Disponible vía internet) <http://www.coodesco.com.co/LinkClick.aspx?fileticket=rEvc2apXZts%3D&tabid=125>

las actividades económicas y a la regulación de las tarifas, costos y precios a favor de la comunidad y en especial de las clases populares”⁶⁵.

Finalmente, es relevante anotar que la normatividad colombiana referida a las temáticas de economía solidaria y cooperativismo, han abierto caminos importantes para avanzar y fortalecer iniciativas populares de progreso y desarrollo, que surgen precisamente de pequeños grupos, asociaciones y organizaciones que ven en sus necesidades, una oportunidad para promover el desarrollo integral.

⁶⁵ *Ibíd.*, p. 2-3

3. CARACTERIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN Y GRUPO POBLACIONAL

3.1 COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO RECICLAJE Y SERVICIOS COOPRESER LTDA.

COOPRESER, es una cooperativa de trabajo asociado, servicios y reciclaje, conformada en 1987 en la ciudad de Bucaramanga (Santander - Colombia), cofinanciada por el Fondo para la Acción Ambiental y la Niñez, en el marco de las segundas fases de proyectos ambientales (Implementación del modelo de gestión de residuos reciclables utilizado por Coopreser Ltda. Para los hogares de estratos 3, 4, 5 y 6 de la ciudad de Bucaramanga)⁶⁶

3.1.1 Proceso histórico de la Cooperativa. La Cooperativa de Trabajo Asociado Reciclaje y Servicios COOPRESER LTDA., inicia alrededor del año 1987 cuando un grupo base de “basuriegos” que quería mejorar sus condiciones de vida y trabajo, “se constituyó en un conjunto precoperativo denominado *Clasificadores de Especies Industriales de Santander*, quienes iniciaron su actividad económica mediante la compra de material reciclable a los “basuriegos” que se encargaban de la separación y venta de los residuos en el Carrasco, ésta actividad permitió dar los primeros pasos para realizar el proceso de reciclaje de los residuos sólidos”⁶⁷.

La constitución del grupo pre operativo permitió avanzar en el proceso de acción y consecución de recursos económicos otorgados por entidades nacionales e internacionales, recursos que dieron como resultado la obtención de la Personería Jurídica y la financiación del material utilizado en la primera campaña ambiental sobre separación de residuos sólidos en la fuente. En ésta etapa, el proceso era bastante

⁶⁶ COLOMBIA. FONDO PARA LA ACCIÓN AMBIENTAL Y LA NIÑEZ. Sistematización de la Experiencia de la Cooperativa de Trabajo Asociado Reciclaje y Servicios COOPRESER. Noviembre 19 de 2008. (Consultado el día 2 de Diciembre de 2009) (Disponible vía Internet) http://www.accionambiental.org/sccs/detalles_item_listado.php?id_categoria=7&id=72&id_subcategoria=27

⁶⁷ *Ibíd.*, p. 20

incipiente, caracterizado por la falta de credibilidad y continuidad de trabajo por el mismo grupo base, pues el personal que lo integraba aún no se encontraba en la capacidad para desempeñar labores de gerencia o liderar procesos de gestión y administración precoperativa, lo cual hacía evidente realizar la vinculación de personal profesional.

Para el período comprendido entre 1988 y 1990 la idea de construir empresa y mejorar los procesos de recolección de residuos sólidos empezaron a estructurarse de una manera más clara gracias a 2 elementos importantes: la aprobación del proyecto presentado al parlamento Alemán y la consecución del primer contrato de barrido de calles con las empresas públicas de la ciudad de Bucaramanga⁶⁸.

Estos logros permitieron que el grupo precoperativo iniciara actividades de contratación con el Estado, mejorando de esta manera los procesos administrativos y la credibilidad de los asociados en el grupo.

En esta etapa del proceso el contrato de barrido de calles con la Empresa Metropolitana de Aseo de Bucaramanga (EMAB), permitió el origen de una nueva línea de servicios y la posterior contratación de personal no reciclador (Gerente, Tesorera y Contadora).

Durante el periodo comprendido entre 1991 y 1994 se avanzó en la labor del reciclaje dando mayor forma e importancia a la campaña de educación ambiental comunitaria, y al fortalecimiento de la ruta de reciclaje; durante éste periodo también se amplió la prestación de servicios de aseo a entidades educativas y comerciales como el terminal de transportes de Bucaramanga ofreciendo los servicios de aseo general y equipajeros. Con la ampliación de servicios ofrecidos, Coopreser logró no solamente rentabilidad económica, sino también el mejoramiento de las condiciones laborales de los asociados (estabilidad laboral, seguridad social, dotación y elementos de protección), condiciones que contribuyeron al mejoramiento de la calidad de vida de los mismos.

Dados los avances en la gestión de residuos sólidos recuperables y el proceso organizativo de la cooperativa entre los años 2000 y el 2001 COOPRESER fue reconocido a nivel nacional con el premio categoría Oro primer puesto, premio que contribuyó al fortalecimiento de los procesos desarrollados dentro de la misma; para ésta etapa del

⁶⁸ *Ibíd.*, p.22, 23

proceso la ruta de reciclaje se había ampliado llegando a muchos sectores más y la estrategia de educación ambiental se había estructurado y diferenciado por población específica⁶⁹.

Recientemente, la Cooperativa de Trabajo Asociado Reciclaje y Servicios COOPRESER LTDA., cumplió 23 años de labores cooperativas, que le han permitido tener un posicionamiento exitoso a nivel local y nacional en el manejo de residuos sólidos. “Para este período COOPRESER mejora su capacidad instalada y la cualificación de los procesos administrativos”⁷⁰.

3.1.2 Direccionamiento estratégico de la cooperativa.

✚ **Misión.** “Ser una Cooperativa de Trabajo Asociado que preste servicios de aseo y reciclaje, enmarcada en la doctrina cooperativa (solidaridad, equidad, democracia) con miras a alcanzar el desarrollo humano de todos sus asociados y propiciar, con el aporte ciudadano, la generación de empleo y la protección del medio ambiente”⁷¹

✚ **Visión.** “En el 2012 Coopreser será una empresa sólida en la prestación de servicios públicos de a nivel local y regional, enmarcada en el cumplimiento de las políticas nacionales, implementando procesos eficientes y con los más altos estándares de calidad y certificado para el logro de los objetivos”⁷².

✚ **Objetivos Cooperativos.** Coopreser Ltda., dentro de su direccionamiento estratégico incluye los siguientes objetivos:

- Dignificar la vida y las condiciones ocupacionales de los asociados y buscar nuevas alternativas de desarrollo social para sus familias.

⁶⁹ Ibid., p. 24 - 27

⁷⁰ Ibid., p. 28

⁷¹ Ibid., p 13

⁷² Ibid., 13

- Consolidarse como una empresa prestadora de servicios de reciclaje, aseo, recolección de basuras y similares, con amplio reconocimiento dentro de la ciudad y el país.
- Facilitar la conversión del reciclaje y el aseo urbano en conducta permanente de los ciudadanos residenciados o usuarios de las áreas atendidas por la cooperativa.
- Promover y apoyar esfuerzos de investigación y tecnología apropiada para la transformación y reaprovechamiento de los residuos sólidos⁷³

3.1.3 Servicios Ofrecidos. COOPRESER es una cooperativa que además de ocuparse de la selección y comercialización de material reciclable en la fuente, ofrece servicios relacionados con:

- Educación comunitaria en reciclaje
- Barrido de calles
- Servicio de aseo en instituciones
- Atención de baños públicos
- Alquiler de utilería para reuniones sociales
- Alquiler de montacargas
- Capacitación empresarial en manejo adecuado de residuos sólidos⁷⁴

“El desarrollo de esta oferta de servicios ha estado acompañado de un proceso formativo enfocado a la constitución de una empresa social, guiada por principios cooperativos que aportan al crecimiento personal, familiar y comunitario y, al desarrollo sostenible de la ciudad”⁷⁵; esta oferta de servicios le ha permitido obtener un posicionamiento exitoso a nivel de Bucaramanga y su área metropolitana.

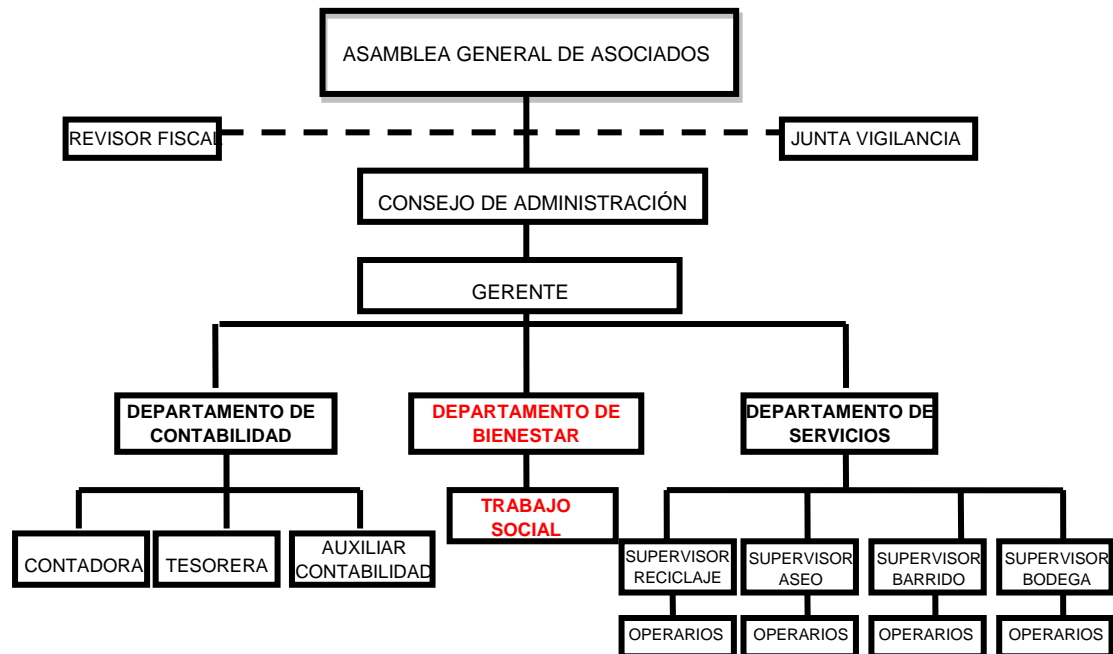
⁷³ Ibíd., p. 10

⁷⁴ Ibíd., p.12

⁷⁵ Ibíd., p.10

3.1.4 Estructura organizativa

Figura 1. Estructura organizativa de Coopreser Ltda. (Organigrama).



Fuente: SARMIENTO ROJAS, Luz Dary. Yo Reciclo y la Tierra Respira. Sistematización de la Experiencia Cooperativa de Trabajo Asociado Reciclaje y Servicios COOPRESER. Universidad Industrial de Santander. Bucaramanga, Agosto 2008, p. 25

COOPRESER Ltda., es una organización regida por estatutos cooperativos que posee una estructura organizacional integrada por una Asamblea General, órgano encargado de la toma de decisiones en función del bien colectivo de los asociados; la Asamblea General que se encuentra compuesta por la totalidad de los cooperados, quienes tienen derecho a voz y voto en la toma de decisiones, y el Consejo de Administración integrado por asociados que se elige democráticamente y que partiendo de los lineamientos generales de la Asamblea toman decisiones concernientes al cumplimiento de la misión institucional⁷⁶.

Ahora bien, la ejecución de las diversas actividades gerenciales, administrativas y operativas, están a cargo del siguiente grupo de profesionales:

⁷⁶ *Ibíd.*, p. 26

- **Gerente:** nombrado por el Consejo de Administración de la Cooperativa y ejecutor de las políticas o directrices señaladas por la Asamblea General de Asociados y el Consejo de Administración.
- **Revisor Fiscal:** nombrado por la Asamblea General con su respectivo suplente. Encargado de verificar y ejercer control sobre los movimientos contables y financieros de la Cooperativa.
- **Secretario:** nombrado por el Consejo de Administración, encargado de las funciones de la Secretaría de todos los comités: educación, de apelaciones, de agasajos, de solidaridad.
- **Tesorero:** nombrado por el Consejo de Administración, encargado de atender el movimiento de los caudales, percibiendo todos los ingresos, efectuando los respectivos pagos, etc.
- **Contador:** nombrado por el Consejo de Administración o por el Gerente, encargado de ejecutar todas las operaciones de contabilidad conforme a las normas de DANSOCIAL y sistematizar la información contable, con soporte en un software especializado.
- **Trabajador Social:** nombrado por el Gerente, encargado de la coordinación de las actividades de reciclaje, asesoría y motivación a los asociados, apoyo a la capacitación y a las diferentes áreas de acción de la Cooperativa, directamente vinculados con el bienestar social de los asociados.
- **Supervisores:** nombrados por el Gerente, encargados de ejecutar las labores de coordinación de las diferentes áreas de trabajo (reciclaje, aseo, barrido de calles, bodega, etc.)⁷⁷

Este recurso humano trabaja constantemente para alcanzar los propósitos plasmados en el direccionamiento estratégico, a través de actividades de gestión, comercialización e investigación, que ha sido posible elaborar e implementar con el aporte de algunas entidades del sector público y privado de la sociedad.

3.1.5 Área específica en la que se inserta la experiencia práctica de Trabajo Social. El accionar profesional de Trabajo Social en COOPRESER Ltda., se

⁷⁷ Ibíd., p. 16

centró en el programa de salud ocupacional de la cooperativa, que básicamente tuvo dos ejes importantes de acción: el fortalecimiento del programa de salud ocupacional y el restablecimiento de actividades con el COPASO. Para dar cumplimiento a estos ejes, se desarrollaron actividades de documentación, análisis, reflexión y educación con las/los trabajadores - asociados, la Trabajadora Social, encargada de coordinar el programa y la Administradora de Riesgos Profesionales (ARP) Colmena. Actores sociales con quienes se priorizaron las siguientes actividades:

- Coordinación y programación de actividades de capacitación para asociados y administrativos relacionados con la importancia y generalidades del programa de Salud Ocupacional, COPASO, conocimiento de factores de riesgo, higiene y seguridad industrial.
- Registro y reporte de accidentes de trabajo en la base de datos de la administradora de riesgos profesionales ARP (Colmena)
- Proponer junto con el comité paritario de salud a la gerencia de Coopreser la adopción de medidas y estrategias que procuren el mejoramiento continuo de la calidad de vida de los trabajadores – asociados⁷⁸.

Dichas actividades buscaban aportar elementos significativos al mejoramiento continuo de la calidad de vida de las/los trabajadores – asociados, y al mismo tiempo dar la posibilidad de compartir experiencias, inquietudes, y conocimientos con el personal de las diferentes secciones de trabajo, en torno a la temática de salud ocupacional.

3.2 DESCRIPCIÓN DE LA POBLACIÓN Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN

Desde sus inicios COOPRESER Ltda., ha contribuido al mejoramiento de la calidad de vida y dignificación del trabajo de aquellas personas dedicadas a la

⁷⁸ COLMENA RIESGOS PROFESIONALES: Básico Legal. Programa de salud Ocupacional. Coopreser Ltda., Bucaramanga; 2005. p. 5.

labor del reciclaje, esto ha sido logrado con la mejora continua de los procesos (organizacionales, administrativos, productivos) y la búsqueda constante de escenarios posibles de desarrollo.

Actualmente se encuentra integrada por 140 personas pertenecientes a la población de recicladores y asociados que se ha venido vinculando poco a poco. Población que durante el desarrollo de su actividad laboral se enfrenta a riesgos ocupacionales de origen: mecánico, ergonómico, sicosocial, biológico y físico. “En términos generales, los asociados pertenecen a los estratos 1 y 2 y su nivel de formación educativa se encuentra entre analfabeta, primaria incompleta y en algunos casos estudios secundarios”⁷⁹.

La ampliación de servicios, se constituyó en un determinante importante para la generación de empleo, pero esto hizo necesario “el fortalecimiento de la gestión de la organización”⁸⁰ en términos administrativos, económicos y sociales.

Tabla 1. Estructura Demográfica de la Cooperativa de Trabajo Asociado Reciclaje y Servicios COOPRESER LTDA.

OFICIO	HOMBRES			MUJERES			TOTAL
	18 - 25	26 – 40	41	18 - 25	26 - 40	41	
Barrido		14			8		22
Aseo		1			43		44
Equipajeros		20					20
Conductores		5					5
Restaurante		1				1	2
Administración		1			4		5
Auxiliares de Bodega		8					8

⁷⁹ SARMIENTO ROJAS. Óp. Cit., p. 14

⁸⁰ Ruta de Aprendizaje Mercados Verdes. Cooperativa de Trabajo Asociado Reciclaje y Servicios COOPRESER LTDA. Bucaramanga 2009

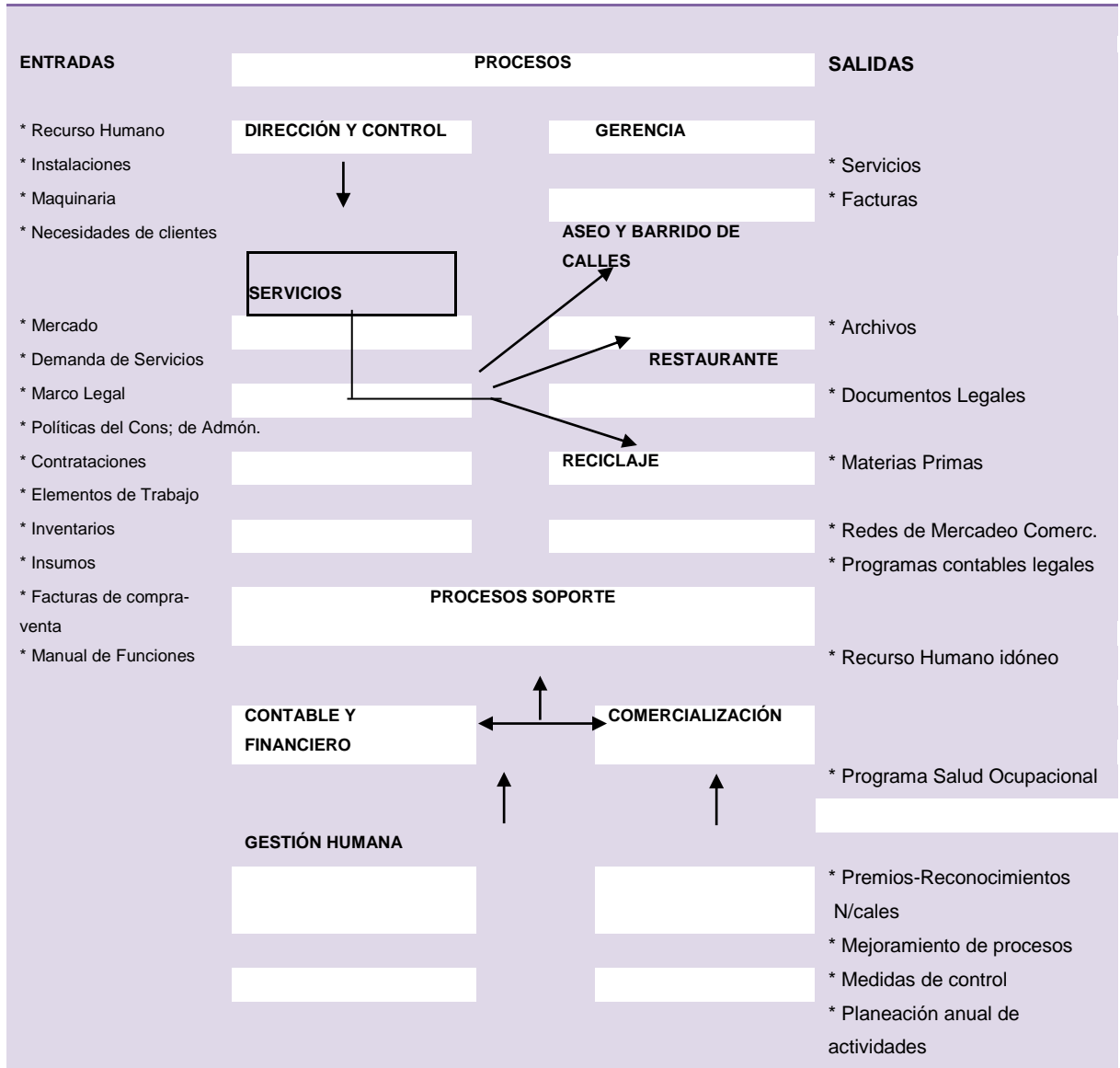
OFICIO	HOMBRES			MUJERES			TOTAL
	18 - 25	26 - 40	41	18 - 25	26 - 40	41	
Recuperadores		2			19		21
Seleccionadores					12		12
Embaladores	1		1				2
141							

Fuente: Cooperativa de Trabajo Asociado, Reciclaje y Servicios. Comité Paritario de Salud Ocupacional "COPASO", 2009. En: QUINTERO BÁEZ; Johana Carolina. La Salud Ocupacional como Medio para Fomentar Estilos de Vida Saludable en el Ambiente Laboral de los Trabajadores Asociados de Coopreser Ltda. Universidad Industrial de Santander. Bucaramanga, 2009.p. 45

En el proceso de práctica académica, la cooperativa se concibe como un sistema social abierto, a quien se le atribuyen funciones de orden social y ambiental, y que al igual que otras empresas u organizaciones se encuentra en "constante interrelación y dinámica con todos sus miembros"⁸¹, logrando de esta manera los objetivos cooperativos propuestos.

⁸¹ TORRES SÁNCHEZ, Carlos Eduardo. Visión Sistémica del Hombre en la Organización. En: Revista UIS-Humanidades. Vol. 27. p. 92

Figura 2. Mapa de Procesos COOPRESER LTDA.



Fuente: BECERRA MANRIQUE, Yackeline, LÓPEZ DE LA TORRE, Elsa María y RUEDA SALAS, Olga Lucía. Programa de Salud Ocupacional de la Cooperativa de Trabajo Asociado Reciclaje y Servicios Coopreser Ltda. Bucaramanga, 2008.

La Cooperativa se inscribe en el sector de la economía solidaria, posee una dinámica organizacional y comercial que gira en torno al aprovechamiento de residuos sólidos en la fuente (vidrio, papel, chatarra y plástico), su actividad comercial y de servicios se destaca principalmente en el aseo, barrido de calles

reciclaje puerta a puerta y educación ambiental; servicios que han mantenido la estabilidad económica de COOPRESER durante los últimos años.

Para el desarrollo de estas actividades comerciales, cuenta con personal calificado en cada una de las áreas de trabajo (Barrido, Aseo, Equipajeros, Conductores, Restaurante, Administración, Auxiliares de Bodega, Recuperadores, Seleccionadores y Embaladores), según la estructura demográfica de la cooperativa (tabla 1) se encuentra ubicado en un rango de edades que oscila entre los 26 y los 40 años, 87 son mujeres y 54 son hombres, y es una población que participa activamente en el proceso económico y productivo del país.

La mayoría del personal femenino con el que cuenta la cooperativa desarrolla actividades laborales pertenecientes al sector de los servicios (aseo en el Terminal de Transportes de Bucaramanga y recolección de material reciclable en la fuente), por el contrario, el personal masculino realiza actividades que requieren fortaleza física como el transporte de “sacas” de gran tamaño y el manejo de maquinaria pesada, utilizada para el embalaje y compactación del material reciclable.

Ante tales circunstancias, el programa de salud ocupacional se constituye en un eje central de análisis en el área de gestión humana de la cooperativa, ya que este ayuda a que los procesos dados al interior de la misma, logren excelentes estándares de calidad; por ello, la intervención profesional en formación de Trabajo Social giro en torno al fortalecimiento del programa y sus órganos gestores como el Comité Paritario de Salud Ocupacional “COPASO”. Durante este proceso se buscó aportar al mejoramiento continuo de la calidad de vida de las/los trabajadores – asociados a través de actividades de educación, capacitación e información que contribuyeron positivamente con la dinámica organizacional de la cooperativa.

4. CARACTERIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA

4.1 DIAGNÓSTICO INICIAL

La Cooperativa de Trabajo Asociado Reciclaje y Servicios Coopreser Ltda., según disposición del Ministerio de la Protección Social en Colombia, cuenta con un programa de salud ocupacional desde el año 2005 asesorado por la ARP Colmena riesgos profesionales, “dentro del cual se definen las estrategias necesarias para garantizar la protección y seguridad de sus empleados, esto según resolución 1016 de 1989”⁸². Sin embargo, el programa de salud ocupacional en Coopreser se ha visto obstaculizado por diversos factores, entre ellos, el desarrollo de múltiples funciones administrativas por parte de la persona encargada de su coordinación y la falta de motivación e interés por parte de las/los trabajadores- asociados para participar en las actividades programadas; situación que ha impedido la continuidad de los procesos y por ende, el funcionamiento adecuado del programa.

Es de mencionar que según la normatividad Colombiana, “cada empresa en particular debe establecer los programas de Salud Ocupacional, de acuerdo con su actividad económica, el número de trabajadores y los riesgos reales y potenciales que se puedan presentar durante la actividad laboral de sus empleados, y la forma como estos puedan ser manejados”⁸³. Para dar cumplimiento a esta disposición legal, durante el desarrollo de la experiencia práctica se elaboró un diagnóstico estratégico en la cooperativa, que permitió identificar aspectos del medio externo (Oportunidades – Amenazas) y del medio interno (Fortalezas – Debilidades); adicionalmente el plan del programa de salud

⁸² LÓPEZ SAMBRANO. José Fernando. Básico Legal de Salud Ocupacional. Bucaramanga: Colmena Riesgos Profesionales, 2005. p 12

⁸³ Salud Ocupacional en Colombia, (Consultado el día 28 de Diciembre de 2009) (Disponible vía Internet) <http://www.misionpyme.com/cms/content/view/3069/61/>.

ocupacional apporto elementos significativos al análisis y construcción de estrategias y acciones de mejoramiento continuo, que fueron desarrolladas en compañía de las/los trabajadores–asociados, el personal administrativo y la ARP Colmena Riesgos Profesionales.

4.1.1 Situación Diagnóstica. La elaboración del diagnóstico estratégico comprendió la construcción de una matriz DOFA (Debilidades, Oportunidades, Fortalezas y Amenazas) que permitió indagar por aquellos factores que influyeron en el ambiente laboral y la calidad de vida de las/los trabajadores- asociados a Coopreser.

El desarrollo del diagnóstico estratégico involucro inicialmente la participación de algunos actores claves (Jefe de Bodega, líder del COPASO y Trabajadora Social), con quienes se analizó el estado actual del programa de salud ocupacional, identificando algunas fortalezas, debilidades y desafíos para el programa al interior de Coopreser. Dado que la cooperativa presta servicios fuera de la bodega, entre ellos, barrido de calles y oficios varios en el Terminal de Transportes de Bucaramanga, no se contó con la participación de todos los representantes de las áreas de trabajo.

Se logró realizar contacto con 8 actores claves (Seleccionador de Archivo, Recuperador, Conductor, Oficios Varios, Barrido, Equipajero, Auxiliar de Bodega, Embalador) a quienes se aplicó un cuestionario (ver anexo A) para conocer su percepción frente al programa de salud ocupacional, exposición y prevención de riesgos durante la jornada laboral, normas de seguridad, satisfacción y sugerencias al programa. El cuestionario fue sucinto en consideración a la jornada laboral de las/los trabajadores – asociados y la culminación del Convenio interinstitucional entre la Gobernación de Santander, Coopreser – Bello Renacer que requirió el apoyo de la estudiante en actividades de tabulación y análisis de información.

Los resultados arrojados con la aplicación del instrumento de recolección de información fueron los siguientes:

Del total de la población encuestada (los 8 actores claves) el 62% conocía o había oído hablar acerca del programa de salud ocupacional; pese a ello, se hizo necesario fortalecer las actividades de conocimiento e importancia del Programa, pues la asistencia a las actividades de capacitación realizadas por la ARP era mínima. El 38% restante pudo haber sido representado por las/los trabajadores - asociados nuevos, por la rotación constante de personal.

Por otro lado, la no continuidad de las actividades de capacitación con órganos gestores como el COPASO y la falta de claridad en los procesos desarrollados, aumentó el desconocimiento del programa de salud ocupacional en la población trabajadora. Como es sabido,

“toda organización se encuentra constituida por trabajadores y empresarios que mediante la ejecución de actividades tienen como objetivo fundamental obtener una producción que representa sus ganancias. Sin embargo, los riesgos hacen su aparición y dificultan el desarrollo de los procesos al presentarse los accidentes de trabajo y las enfermedades”⁸⁴.

En Coopreser un 62% se encontraba informado acerca de los riesgos reales y potenciales presentes en las distintas áreas de trabajo, lo que se convirtió en una fortaleza para continuar promoviendo ambientes de trabajo seguros.

Ahora bien, informar sobre los riesgos a los cuales se encuentra expuesta la población trabajadora, constituye una labor importante de los programas de salud ocupacional; en Coopreser la Coordinación Institucional con la ARP Colmena ha venido desarrollando actividades que aportan elementos significativos al mejoramiento continuo de las condiciones ocupacionales de las/los trabajadores -

⁸⁴ URREGO DÍAZ, Óp. Cit., p. 7

asociados, sin embargo, un 38% no tenían conocimiento sobre los riesgos presentes en el desarrollo de sus actividades laborales, lo que hizo necesario el fortalecimiento y la creación de nuevas estrategias educativas que contribuyeran al cuidado y protección de la salud.

Dado que “la prevención de los riesgos ocupacionales constituye una actividad fundamental de la Salud Ocupacional. Muchos son los proverbios que ilustran la importancia de la prevención y uno de ellos es, ¡Vale más prevenir que tener que curar!”⁸⁵. El desarrollo de actividades de inspección, identificación y educación permanentes por áreas de trabajo, se considera importante tanto para los empleadores como para los trabajadores, pues se espera que los riesgos que afectan la salud y la productividad deseada sean mitigados y/o eliminados.

En la cooperativa, el 62% del personal posee un conocimiento adecuado de cómo prevenir los riesgos, lo que indica avances significativos del programa, a diferencia el 38%, reflejo la ausencia de información en esta materia, por lo que se mejoraron las estrategias de promoción y prevención desarrolladas.

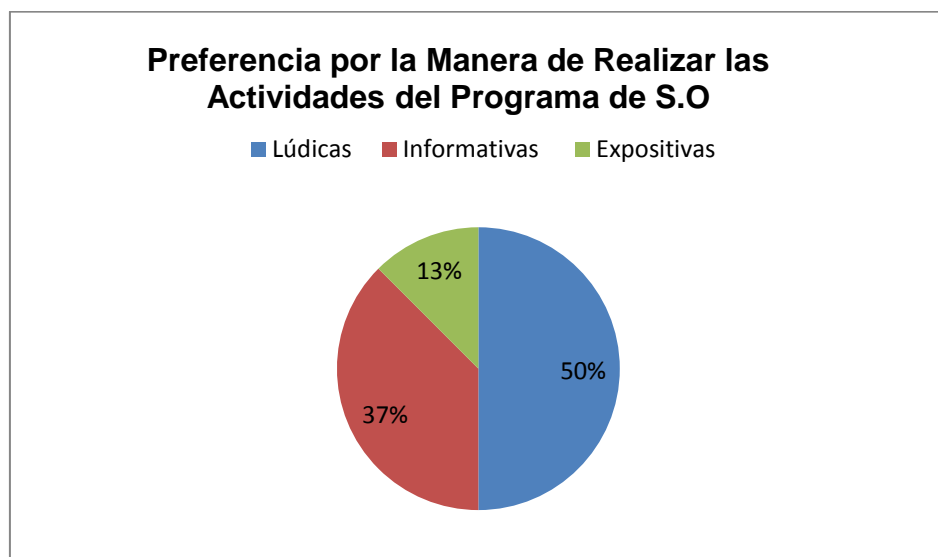
En lo que respecta a las normas de seguridad se observó una distribución equitativa en el total, el 50% conoce las normas de seguridad para realizar un trabajo seguro y el otro 50% no, lo que llevó al planteamiento de nuevas estrategias educativas que permitieran sensibilizar a las/los trabajadores–asociados. A pesar que la mitad de la población encuestada conocía las normas, la práctica en el área de trabajo cotidianamente era otra: comportamientos inseguros, no uso de elementos de protección personal (EPP) y desorden excesivo, producto de los problemas del espacio físico reducido y la inadecuada organización y acumulación del material reciclable.

⁸⁵ URREGO, DÍAZ. Wilfredo. Prevención de Factores de Riesgo Ocupacionales. Servicio Nacional de Aprendizaje SENA. 2009. p. 1

En este orden de ideas, la participación de la población objeto en la búsqueda de estrategias educativas, informativas, pedagógicas y de sensibilización, constituye un eje fundamental de análisis y reflexión profesional.

En Coopreser Ltda., un 50% de las/los trabajadores - asociados prefirieron el desarrollo de actividades lúdicas que incorporaran la participación e integración del personal de distintas áreas de trabajo, el 37% eligió las actividades informativas que también fueron desarrolladas durante el proceso práctico mediante la construcción de material educativo (volante) y un 13% selecciono la forma expositiva que no tuvo mayor acogida por parte de la población trabajadora.

Figura 3. Desarrollo de Actividades Programadas por el Programa de Salud Ocupacional.



Fuente: VARGAS MARÍN, Julia Rocío. Cuestionario. 2009

Finalmente, las sugerencias de los representantes encuestados giraron en torno a la adquisición de espacios físicos y de disponibilidad de tiempo que permitieran el desarrollo adecuado de las diversas actividades de sensibilización, promoción y prevención propuestas por el programa de salud ocupacional.

Para complementar la información obtenida a través del cuestionario, se realizaron las siguientes actividades:

- Recorridos con la población trabajadora que labora en la ruta de reciclaje por los barrios de Provenza, Manuela Beltrán, Fontana y Lagos 2. Esta acción permitió de manera concreta identificar los siguientes factores de riesgo:
 - Físicos: exposición solar continua y ruido producido por tráfico vehicular.
 - Mecánicos: caídas, tropezones y resbalones
 - Ergonómicos: posturas inadecuadas
 - Sicosociales: malos tratos, marginación en su actividad laboral.

- Desarrollo de actividades de Educación Ambiental en los conjuntos residenciales Cañaverl 4 etapa y el Bosque sector D. Durante esta actividad se observó que en materia de salud ocupacional las recuperadoras frecuentemente se encontraban expuestas a continuos riesgos psico-sociales: malos tratos, intolerancia, discriminación, marginación en su actividad laboral, ausencia de elementos de protección (bloqueador solar y líquido hidratante).

- Recorridos por las instalaciones de la bodega. Estos recorridos permitieron identificar la existencia de apilamiento extenso de material reciclable (plástico, vidrio y chatarra), situación que en materia de higiene y seguridad industrial generaba desorden, reducción de espacio físico y riesgos de origen biológico, físico y químico para las/los trabajadoras- asociados y personal en general.

- Se efectuaron reuniones informales con la Trabajadora Social de Coopreser, en las que se manifestó la necesidad de establecer acciones orientadas al fomento de la cultura frente a la promoción y prevención de los riesgos a los cuales se encontraban expuestos los trabajadores – asociados durante su jornada laboral.

- Se realizó un encuentro con los integrantes del Comité Paritario de salud ocupacional (COPASO), con el fin de retomar el proceso desarrollado durante el primer semestre del año 2009. Para ello, se llevaron a cabo labores logísticas que incluyeron contacto personal y vía telefónica con cada uno de los integrantes del órgano gestor, búsqueda de lugar y preparación del encuentro.

- En reunión con los integrantes del organismo se trataron temas relacionados con orden y aseo de la bodega, uso de elementos de protección personal EPP, funciones desempeñadas por la ARP, la Gerencia y la Coordinación del Comité; se evidenció y manifestó desmotivación por parte de los integrantes del Comité para seguir participando en actividades propias de éste, y dificultad notoria para el desplazamiento a las reuniones. Finalmente, por la premura de tiempo de los participantes, éstos solo llegaron a los siguientes acuerdos:
 - Establecer contacto con la Presidenta del COPASO para reactivar su papel.
 - Redactar un oficio para la Gerencia donde se explique la importancia del orden, aseo y señalización en la bodega principal.
 - Coordinación de charlas con la ARP para exponer la relevancia del programa de salud ocupacional, tanto para personal administrativo como operativo.

4.1.2 Diagnóstico Estratégico (Matriz DOFA)

Tabla 2. Diagnóstico Estratégico (DOFA).

	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
	<p>1. La actual legislación en materia de riesgos profesionales que ampara a la población trabajadora.</p> <p>2. Convenios Interinstitucionales (Gobernación de Santander, Bello Renacer – Coopreser Ltda., proyecto Ciclo Vivo).</p> <p>3. Posicionamiento exitoso de Coopreser Ltda., en la ciudad de Bucaramanga y su Área Metropolitana, en materia social y ambiental.</p> <p>4. Apoyo constante por parte de la ARP Colmena Riesgos Profesionales.</p> <p>5. Ubicación de Coopreser en el área urbana de la ciudad de Bucaramanga</p> <p>6. Principios Cooperativos y de Economía Solidaria que rigen las acciones desarrolladas por Coopreser Ltda.</p>	<p>1. Distanciamiento de lugares de trabajo de algunos trabajadores-asociados de la Cooperativa (barrido y oficios varios).</p> <p>2. Exposición frecuente a riesgos físicos, biológicos, sicosociales presentes en el medio.</p> <p>3. Bajos recursos económicos de los asociados para la obtención de elementos de protección (bloqueador solar, líquido hidratante)</p> <p>4. Sistema de trabajo desarrollado por la población trabajadora de Coopreser (remuneración unida a productividad).</p>

FORTALEZAS	ESTRATEGIAS (FO)	ESTRATEGIAS (FA)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Existencia del Comité Paritario de Salud Ocupacional 2. Misión y Visión de la cooperativa enfocada a alcanzar el desarrollo humano de las/los trabajadores - asociados. 3. Asamblea General como órgano central que permite la participación activa de todos los asociados. 4. Apoyo e interés por parte de la Gerencia en actividades relacionadas con el programa de Salud Ocupacional. 5. Disponibilidad de recursos materiales para realizar actividades relacionadas con el programa de salud ocupacional. 6. Clima laboral apropiado en el área administrativa, que permite la gestión y desarrollo de actividades relacionadas con el programa de Salud Ocupacional. 	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinación interinstitucional ARP Colmena – Programa de Salud Ocupacional Coopreser Ltda. 	<ul style="list-style-type: none"> • Fomento de una cultura frente a la prevención del riesgo.

DEBILIDADES	ESTRATEGIA (DO)	ESTRATEGIAS (DA)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Desarrollo de múltiples actividades administrativas por parte de la persona encargada de la Coordinación del programa de Salud Ocupacional. 2. No existe continuidad en actividades de capacitación, gestión e información con el Comité Paritario de Salud Ocupacional 3. Represamiento extenso de material reciclable (plástico, vidrio y chatarra) que genera riesgos físicos, mecánicos, biológicos y químicos para la población trabajadora. 4. Las instalaciones de la bodega no cuentan con la debida demarcación y señalización por áreas de trabajo. 5. Algunos de las/los trabajadores- asociados no utilizan elementos de protección personal (EPP) 6. No existen estrategias continuas de comunicación e información que permitan a las/los trabajadores- asociados conocer los riesgos a los cuales se enfrentan durante el desarrollo de 	<ul style="list-style-type: none"> • Restablecimiento de actividades con el Comité Paritario de Salud Ocupacional COPASO Coopreser Ltda. • Fomento de un ambiente de trabajo seguro. • Desarrollo de actividades de sensibilización e información a los/las trabajadores asociados y administrativos sobre la importancia del programa de salud ocupacional. 	<ul style="list-style-type: none"> • Socialización de información

DEBILIDADES	ESTRATEGIA (DO)	ESTRATEGIAS (DA)
<p>su actividad laboral.</p> <p>7. Se refleja poca motivación e interés de las/los trabajadores – asociados en las actividades de capacitación realizadas por la ARP.</p> <p>8. Ausencia de un espacio físico adecuado para el desarrollo de actividades relacionadas con el programa de Salud Ocupacional (talleres, capacitaciones)</p> <p>9. Desconocimiento de la importancia del programa de Salud Ocupacional por parte de las/los trabajadores – asociados.</p>		

Fuente: VARGAS ARÍN, Julia Rocío. 2009

4.1.3 Análisis de la Matriz DOFA. La constitución de la cooperativa Coopreser Ltda., ha contribuido al mejoramiento continuo de las condiciones ocupacionales de aquellas personas dedicadas a la labor del reciclaje. Durante el mes de Noviembre del año 2005 Coopreser junto a la Administradora de Riesgos Profesionales (ARP COLMENA) organizaron y estructuraron el programa de salud ocupacional, para contribuir a la creación de ambientes seguros y saludables para sus trabajadores-asociados.

Actualmente, en materia de seguridad y salud ocupacional Coopreser cuenta con un programa que se ha venido estructurando poco a poco, debido entre otras cosas, al desarrollo de múltiples funciones administrativas por parte de la persona

encargada de la coordinación de éste, quién no puede dedicarse completamente al desarrollo de las actividades que comprende.

Con la elaboración de la Matriz DOFA se encontró que el programa de salud ocupacional no se encontraba lo suficientemente estructurado, pues no se realizaban actividades de diagnóstico, planeación, ejecución y evaluación de procesos, situación que generaba inestabilidad e interrupción en las acciones y estrategias llevadas a cabo, aunado a ello, la escasa participación de la población trabajadora en lo programado.

Empero, la Cooperativa cuenta con una serie de Fortalezas que contribuyeron de manera significativa al mejoramiento y fortalecimiento continuo del programa de salud ocupacional, entre ellas, la misión de la cooperativa que se enfoca al desarrollo humano de sus asociados, la existencia de un Comité Paritario de Salud Ocupacional y la presencia activa de la Gerencia que siempre mantuvo el interés por mejorar las condiciones de trabajo y vida de las/los trabajadores – asociados.

No obstante, Coopreser al interior de su estructura organizacional presenta dificultades de alto impacto que giran básicamente en torno a los siguientes aspectos:

- Las / los trabajadores - asociados desconocen la importancia del programa de salud ocupacional en la cooperativa, lo cual genera poca motivación e interés para participar en las actividades que se programan.
- Aunque se lograron avances en materia de salud ocupacional, las actividades no tuvieron permanencia en el tiempo, en lo que respecta al desarrollo de actividades con el COPASO, permanencia de actividades educativas e informativas que fomenten hábitos de vida saludable, promoción de la salud y prevención del riesgo, entre otras.

- La cooperativa posee un problema de orden y aseo en la bodega que es generado por el apilamiento extenso de material reciclable (vidrio, chatarra, plásticos y telas) que no es comercializado, debido a que la persona encargada, por múltiples funciones no puede dedicarse completamente al mercado de los materiales.
- Las instalaciones de la bodega no cuentan con la debida señalización y demarcación por áreas de trabajo. Situación que genera riesgo laboral para la población trabajadora y público en general (proveedores).
- Las reducidas instalaciones de la bodega en un principio dificultaron el desarrollo adecuado de actividades propias del programa, lo que implico en algunas ocasiones el desplazamiento de las personas, especialmente los integrantes del COPASO, a otros lugares (Terminal de Transportes de Bucaramanga).

Este desplazamiento, no permitía la asistencia de la totalidad de las/los trabajadores – asociados, por los costos que acarreaba y que tenían que ser sufragados por ellos. Es de resaltar, que siempre existió el interés de los integrantes del COPASO, en preservar el funcionamiento del programa de salud ocupacional y las actividades que de este se derivaron. Motivación que estuvo cimentada en la normatividad vigente (leyes, decretos y sentencias) que amparan la salud de la población trabajadora.

Finalmente, la atmósfera laboral del área administrativa favoreció el trabajo académico, ya que se logró gestionar y canalizar inquietudes entre el personal administrativo y trabajador - asociado.

4.1.4 Priorización de Estrategias

1. Coordinación interinstitucional ARP Colmena – programa de salud ocupacional Coopreser Ltda.
2. Restablecimiento de actividades con el Comité Paritario de Salud Ocupacional COPASO - Coopreser Ltda.
3. Fomento de un ambiente de trabajo seguro.
4. Desarrollo de actividades de sensibilización e información a los/las trabajadores asociados y administrativos sobre la importancia del programa de salud ocupacional en Coopreser
5. Socialización de Información

4.2 JUSTIFICACIÓN DEL PROCESO PROFESIONAL

“La salud de la población trabajadora es uno de los componentes fundamentales del desarrollo de un país y a su vez refleja el estado de progreso de una sociedad; visto así, un individuo sano se constituye en el factor más importante de los procesos productivos”⁸⁶. Coopreser Ltda., se encuentra inmersa en una sociedad de organizaciones, donde cumple con diversas obligaciones de índole legal, entre ellas, el acogimiento a la normatividad que en materia de protección al trabajador y de la salud ocupacional está vigente; para ello, cuenta con un programa de salud ocupacional que se ha venido estructurando en el tiempo y que requiere de su fortalecimiento.

En este sentido, la intervención profesional de Trabajo Social comprendió el desarrollo de actividades fundamentadas en los principios académicos, de conservación y desarrollo, que aportaron elementos importantes para la

⁸⁶ ROJAS, Gladis. El Trabajador Social y su Intervención en Normas de Seguridad en el Ámbito de la Salud Ocupacional. (Consultado el día 5 de Febrero de 2010)(Disponible Vía Internet) <http://trabajosocsegsalud.blogspot.com/>

potenciación y preservación de aquellas potencialidades y capacidades presentes en la población trabajadora de Coopreser Ltda.

Así mismo, el restablecimiento de actividades con el Comité Paritario de Salud Ocupacional y de sensibilización con el personal trabajador, se convirtieron en ejes importantes de análisis y reflexión durante el proceso práctico. Se resalta el aporte que desde sus vivencias y experiencias realizaron las/los trabajadores - asociados en el desarrollo de las acciones propuestas, permitiendo de esta manera un aprendizaje mutuo (profesional – población sujeto de intervención).

Durante el proceso profesional de Trabajo Social se desarrolló un diagnóstico estratégico que permitió identificar factores del medio interno y externo que posibilitaron el análisis de la situación y la construcción de estrategias de mejoramiento y/o de fortalecimiento para el programa de salud ocupacional existente en Coopreser. Este conto con la participación de las/los trabajadores – asociados, el personal administrativo y la Administradora de Riesgos Profesionales (ARP Colmena) que cumplió un papel activo en el desarrollo de sus funciones. De manera concreta se trabajaron talleres reflexivos, capacitaciones y encuentros que fortalecieron los procesos del programa y los vínculos entre los integrantes de las distintas áreas de trabajo.

De igual forma, el proceso práctico desarrollado permitió identificar personas con talentos, conocimientos y habilidades, que además de desempeñarse en un cargo u oficio, “se comportan de acuerdo con sus sentimientos, con la personalidad desarrollada a partir de su experiencia de vida y con las exigencias sociales del medio del cual hacen parte”⁸⁷, en punto de apoyo para el proceso dado en la cooperativa. En este sentido, Trabajo Social durante su intervención, desempeño

⁸⁷VÁSQUEZ DURÁN. Claudia. La Organización el Talento Humano y el Trabajo Social. Revista Colombiana de Trabajo Social. N 17. Marzo de 2003. p.35.

roles de coordinador, facilitador y dinamizador de los procesos construidos al interior del programa y de su órgano gestor, el COPASO.

4.3 PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICA

4.3.1 Objetivos del proceso de intervención profesional

Función Básica

Fortalecer el programa de salud ocupacional de la Cooperativa de Trabajo Asociado Reciclaje y Servicios Coopreser Ltda., mediante el restablecimiento de actividades con el COPASO y el diseño de estrategias educativas que fomenten la participación activa y permanente de las/los trabajadores–asociados, para contribuir al mejoramiento continuo de su calidad de vida.

Objetivos Estratégicos

- Dinamizar los procesos desarrollados al interior del COPASO, a partir de estrategias educativas, que permitan la canalización de inquietudes entre personal administrativo y trabajador–asociado de Coopreser.
- Gestionar acciones de formación, sensibilización e información para las/los trabajadores-asociados sobre la importancia del programa de salud ocupacional y el cuidado de la salud, para que se conserven sanos, íntegros y productivos en sus ocupaciones.
- Promover la participación y continuidad de las/los trabajadores-asociados en actividades propias del programa de salud ocupacional, a fin de incorporar valores de seguridad y salud en el trabajo.

4.3.2 Descripción del proceso de intervención. En esta etapa del proceso se hace importante aclarar que el desarrollo de actividades con el programa de salud ocupacional no inicio las primeras semanas del semestre académico, pues la existencia de un convenio firmado entre la Gobernación de Santander – Bello Renacer y Coopreser Ltda., se encontraba en su etapa final (tabulación y análisis de Información), proceso que requirió el apoyo de las estudiantes en práctica; dinámica propia de la organización que prolongo las actividades diseñadas para la realización del proceso.

La intervención profesional comprendió el desarrollo de los siguientes objetivos estratégicos con sus respectivas actividades, metas, indicadores y alcances.

Objetivo Estratégico 1: *Dinamizar los procesos desarrollados al interior del COPASO, a partir de estrategias educativas, que permitan la canalización de inquietudes entre personal administrativo y trabajador – asociado de Coopreser.* El desarrollo de este objetivo giro en torno a la siguiente acción estratégica:

“Contacto y Restablecimiento de Actividades con los Integrantes del Comité Paritario de Salud Ocupacional COPASO – Coopreser Ltda.”. Las actividades del COPASO fueron restablecidas con el objeto de dar continuidad a los procesos de formación y la construcción de alternativas que propendieran por el mejoramiento continuo de la calidad de vida del personal trabajador – asociado. Se inició, con el diálogo y contacto de los integrantes del Comité, quienes en principio se mostraron indiferentes y poco motivados para continuar con el proceso, pues no ha existido continuidad en las actividades de capacitación. Sin embargo, a través de estrategias de motivación (visitas a los puestos de trabajo, convocatoria vía telefónica) se logró contactar la totalidad de sus integrantes (representantes de las áreas de recolección, bodega, Equipajeros, barrido y oficios varios), con quienes se abordó la situación de orden, aseo y señalización de la bodega.

En aras de mejorar la situación hallada, se efectuaron actividades educativas que permitieron el intercambio de experiencias y la construcción de escenarios de reflexión y discusión en torno al contexto que afectaba la salud de los trabajadores en Coopreser. Para ello, se construyó un plan de trabajo (ver anexo B) con la participación activa de los integrantes del Comité, que buscó retroalimentar las temáticas trabajadas con antelación, para ello se diseñó un material pedagógico (guías de trabajo), que al ser socializado, fortaleció el conocimiento adquirido por este órgano gestor.

En los encuentros realizados, los integrantes del comité se mostraron intranquilos, por la situación de riesgo existente en la bodega, lo que llevó a la concertación de las siguientes actividades:

- Redacción de un oficio (ver anexo C) que fue dirigido a los órganos de Consejo de Administración y Junta de Vigilancia, que tuvo como objetivo principal apoyar cualquier propuesta que surgiera para mejorar el ambiente de la Bodega.

- Junto con los integrantes del COPASO y su Coordinador se construyó una propuesta de trabajo (ver anexo D), que incluyó la responsabilidad de los miembros de la cooperativa en el mejoramiento de las condiciones ocupacionales y de sanidad; dicha propuesta sería expuesta por el integrante del Comité, que ingresó a ser parte del Consejo de Administración. Como resultado de esta actividad, se logró contemplar la posibilidad de habilitar la zona de entrada y salida de personal administrativo, asociado y público en general, por la carrera 21 y destinar la zona de la calle 19, para el cargue y descargue de material reciclable, esta reestructuración física de la Bodega estaría mediada por el presupuesto de la cooperativa.

Durante el desarrollo de esta acción estratégica, se presentaron dificultades relacionadas con el tiempo requerido para la ejecución de las actividades

propuestas en el plan de trabajo, el desplazamiento de algunos trabajadores – asociados a los encuentros y el ejercicio de programación de la jornada laboral, que ocasionalmente no permitió la asistencia de ciertos integrantes. Pese a estas dificultades, las fortalezas de comunicación y capacidad propositiva existente en el grupo de personas que conformaban el órgano gestor, orientaron la reflexión y la construcción de posibles alternativas de gestión.

Finalmente, se concluye que el Comité juega un papel relevante en el logro de las expectativas que en materia de seguridad y salud tengan las/los trabajadores- asociados a la cooperativa, pues este ente se constituye en un apoyo, para impulsar y sostener el programa de salud ocupacional.

Tabla 3. Matriz de Cumplimiento de Metas

Actividades	Metas	Indicadores	Alcances
<ul style="list-style-type: none"> ○ Convocatoria de las/los integrantes del Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASO-CoopreserLtda) 	Se logro convocar el 100% de las/los integrantes del (COPASO – Coopreser Ltda.) a la cuarta semana de mes de Enero de 2010	Número de integrantes convocados/ número de integrantes registrados en la lista de asistencia *100	Esta meta se cumplió satisfactoriamente (100%), se logro contactar y restablecer las actividades del comité, mediante estrategias de diálogo y concertación
<ul style="list-style-type: none"> ○ Diseño de un plan de trabajo con los integrantes del Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASO-Coopreser Ltda.). 	Durante la segunda semana del mes de Febrero se diseñó el plan de trabajo	Documento escrito del plan de trabajo	Esta meta se cumplió satisfactoriamente (100%), y por concertación de los integrantes del Comité se realizo teniendo en cuenta la retroalimentación de las temáticas trabajadas con antelación y las situaciones de riesgo presentes en la bodega de Coopreser Ltda.

Actividades	Metas	Indicadores	Alcances
<ul style="list-style-type: none"> ○ Gestión de Orden, Aseo y Señalización de la bodega de Coopreser Ltda. 	Elaboración y entrega de oficio a Consejo de Administración y Junta de Vigilancia en la segunda semana del mes de Febrero.	Respuesta escrita o verbal por parte de los Presidentes de los dos órganos (Consejo de Administración y Junta de Vigilancia)	Las actividades de elaboración y entrega del oficio se cumplieron en su totalidad (100%), pero, desafortunadamente no se recibió respuesta alguna por parte de los dos órganos. Ante la falta de respuesta, se inicio la construcción de una propuesta de trabajo, para mejorar las condiciones de sanidad de la bodega.
<ul style="list-style-type: none"> ○ Diseño de propuesta de trabajo para mejorar las condiciones de sanidad en la bodega de Coopreser. 	Durante la primera semana de mes de Marzo se obtuvo el Diseño de la propuesta de trabajo.	Documento escrito del diseño de la propuesta de trabajo	Esta meta se cumplió en su totalidad (100%); el diseño de la propuesta conto con la participación de todos los miembros del COPASO incluyendo su Coordinador.

Fuente: VARGAS MARIN, Julia Rocío. 2009

Objetivo Estratégico 2: *Gestionar acciones de formación, sensibilización e información para las/los trabajadores - asociados sobre la importancia del programa de salud ocupacional y el cuidado de la salud, para que se conserven sanos, íntegros y productivos en sus ocupaciones.* Para el logro de este objetivo se desarrollaron las siguientes acciones estratégicas:

- **Desarrollo de Actividades Educativo – Participativas**

Para el desarrollo de esta acción estratégica se realizó el diseño de dos módulos de trabajo (ver anexo E), que comprendieron actividades relacionadas con higiene – seguridad industrial y promoción de la salud en el trabajo. El primer módulo,

incluyo acercamientos iniciales a la temática de la Salud Ocupacional – importancia de utilizar elementos de protección personal (EPP) importancia del Comité Paritario de Salud Ocupacional al interior de la cooperativa y prevención de factores de riesgo. Para el módulo dos, sólo se desarrolló una actividad de buen trato, que tuvo como objetivo principal promover la salud mental en las/los trabajadores- asociados a través del análisis, la reflexión y la resolución pacífica de conflictos presentados durante el desarrollo de las actividades laborales.

El desarrollo de las temáticas propuestas en los módulos de trabajo se realizó a través de talleres reflexivos y encuentros que posibilitaron escenarios de discusión y reflexión, en torno al programa de salud ocupacional en la Cooperativa (ver anexo F). El intercambio de experiencias y los conocimientos previos de algunas/os trabajadoras - asociadas en torno a la salud ocupacional, alimentaron continuamente esta acción estratégica.

Las dificultades identificadas en estos momentos del proceso, giraron en torno a dos ejes importantes: inicialmente, la ausencia de un espacio físico adecuado para realizar las actividades programadas y el tiempo asignado para la ejecución de éstas, el que era reducido, dada la dinámica productiva de la cooperativa.

Por otro lado, las fortalezas se manifestaron en el aprecio, la participación y el acogimiento de las/los trabajadoras – asociadas, a las actividades que en materia de salud ocupacional se realizaron. Éstas se desarrollaron a partir de un enfoque educativo y participativo que permitió impulsar las potencialidades, capacidades y habilidades de cada uno de los actores sociales inmersos en la dinámica organizacional de la cooperativa.

- **Elaboración de Material Pedagógico que Promueva la Importancia del Programa de Salud Ocupacional al Interior de la Cooperativa.**

Esta acción estratégica comprendió la elaboración de volantes (ver anexo G) con frases e imágenes alusivas a la importancia del programa de salud ocupacional. Este material relacionaba los siguientes contenidos: aportes de la salud ocupacional al ambiente laboral de la población trabajadora, fomento de un ambiente de trabajo seguro y curiosidades sobre la salud ocupacional. Se realizaron 45 volantes que fueron entregados y socializados a las personas que asistieron a las actividades programadas en los módulos de trabajo.

Tabla 4. Matriz de Cumplimiento de Metas

Actividades	Metas	Indicadores	Alcances
Diseño de los módulos de trabajo	Aprobación de los módulos de trabajo durante la tercera semana del mes de Febrero	Socialización de los módulos de trabajo con el COPASO	Esta meta se cumplió satisfactoriamente (100%), se logro realizar el diseño y la socialización de los módulos de trabajo propuestos para la fecha establecida.
Elaboración de un cronograma de actividades (ver anexo H)	Durante la tercera semana del mes de Febrero se obtuvo el cronograma de actividades	Documento escrito del cronograma de actividades	Esta meta fue cumplida en su totalidad (100%), pues se logro establecer el cronograma la preparación y el desarrollo de las actividades propuestas.
Convocatoria de las/los trabajadores-asociados a las actividades propuestas en los módulos de trabajo.	Se iniciaron las actividades con los trabajadores-asociados en la cuarta semana del mes de Febrero.	Número de trabajadores asociados convocados/ Número de trabajadores-asociados registrados en la lista de asistencia*100	Esta meta se cumplió satisfactoriamente (100%), teniendo en cuenta que la mayoría de las actividades fueron realizadas en la bodega, donde se encuentra ubicada gran parte de las áreas de trabajo de Coopreser.
Diseño e impresión de	Volantes entregados y	Socialización del 100% de los	Se diseñaron 45 volantes que fueron repartidos

Actividades	Metas	Indicadores	Alcances
volantes informativos sobre la importancia de la salud ocupacional en la Cooperativa.	socializados en la cuarta semana del mes de Febrero	volantes con los asistentes a las actividades propuestas en los módulos de trabajo.	entre las personas asistentes a las actividades propuestas en los módulos de trabajo.

Fuente: VARGAS MARÍN, Julia Rocío. 2009

Objetivo Estratégico 3: *Promover la participación y continuidad de las/los trabajadores - asociados en actividades propias del programa de salud ocupacional, a fin de incorporar valores de seguridad y salud en el trabajo.* Para el desarrollo de este objetivo se trabajaron dos acciones estratégicas: la coordinación interinstitucional entre el programa de salud ocupacional de Coopreser Ltda. – ARP Colmena Riesgos Profesionales y la inspección educativa de las diferentes áreas de trabajo existentes en la cooperativa.

- **Coordinación Interinstitucional Programa de Salud Ocupacional Coopreser Ltda. y ARP Colmena Riesgos Profesionales.**

Esta acción estratégica tuvo como objetivo principal, desarrollar un trabajo de campo que permitiera identificar los riesgos ergonómicos, físicos, químicos, biológicos y mecánicos, a los cuales se encontraban expuestos los trabajadores – asociados que laboraban en la bodega de Coopreser (Auxiliares de Bodega, Conductores, Personal Administrativo, Embaladores, Seleccionadores, Recolectores). Para el desarrollo de esta acción estratégica se realizaron dos actividades puntuales: un recorrido por la bodega que permitió identificar los riesgos reales y potenciales existentes en las áreas de trabajo y la socialización de estos riesgos con el personal trabajador-asociado y administrativo que fue realizada con la ayuda de una presentación en Power Point, en la que se presentaban ejemplos de actos seguros e inseguros en el trabajo, que les permitió

establecer ventajas y desventajas originadas en su área de trabajo para el adecuado desarrollo de sus labores cotidianas en la Cooperativa.

Por otro lado, el análisis de las actividades realizadas posibilitó la construcción de las siguientes conclusiones:

- Las/los trabajadores–asociados realizan actos inseguros que ponen en peligro su salud y la de otras personas.
- La mayoría del personal no utiliza elementos de protección personal (EPP) en su área de trabajo, lo que refuerza la exposición a los riesgos.
- Se necesita de la participación activa de todo el personal de la cooperativa, para concienciar acerca de la importancia de una cultura preventiva frente a los riesgos.
- Se hace necesario el desarrollo de actividades permanentes, que fortalezcan los valores de seguridad y salud en el trabajo.

La ejecución de las actividades contó con la participación activa de la ARP Colmena, que acompañó el trabajo de campo y proporcionó recomendaciones y sugerencias, conforme los requerimientos de la cooperativa para mitigar y/o eliminar los riesgos en el trabajo.

Es importante aclarar, que las actividades mencionadas solo se realizaron con las/los trabajadores-asociados ubicados en la bodega dado que los demás servicios que ofrece la cooperativa se dan en diferentes barrios y localidades de Bucaramanga y su Área Metropolitana, como son barrido de calles y oficios varios.

- **Inspección Educativa por las Áreas de Trabajo Ubicadas en la Bodega**

El desarrollo de la inspección educativa por los puestos de trabajo, constituyó una actividad trascendente, ya que por medio de ésta, se logro intercambiar experiencias y construir ejercicios prácticos de mejoramiento, en ella se socializo información relacionada con la relevancia de mantener una buena imagen del sitio de trabajo y la promoción de valores cooperativos como la solidaridad, la equidad y la responsabilidad. Asimismo, en la inspección las/los trabajadores–asociados eventualmente justificaban el no uso de los elementos de protección, por incomodidad en el caso de los guantes, porque están acostumbrados a manejar el riesgo, mientras que otros trataban de incorporar una cultura de seguridad y auto cuidado. Circunstancias, que permitieron propiciar reflexiones frente al uso de los elementos de protección personal (EPP) en pro de su salud y la de los demás.

Por último, se recomienda extender la inspección educativa por las demás áreas de trabajo ubicadas en el barrido de calles y en los oficios varios (Terminal de Transportes de Bucaramanga), logrando de esta manera la cobertura total y el acercamiento a la realidad laboral de la población trabajadora.

Tabla 5. Matriz de Cumplimiento de Metas

Actividades	Metas	Indicadores	Alcances
Recorrido de identificación de riesgos: mecánicos, físicos, biológicos, químicos, y ergonómicos en la bodega de Coopreser Ltda.	Identificar los riesgos presentes en el 100% de las áreas de trabajo ubicadas en la bodega	Documento de registro de los riesgos identificados durante el desarrollo de la actividad.	Se logró realizar el recorrido por las áreas de trabajo donde se identificaron riesgos de origen mecánico, ergonómico, químico y biológico, del mismo modo la ARP dio recomendaciones y sugerencias para mejorar.
Socialización del recorrido con personal de planta	Se convocó 100% del personal trabajador–asociado	Número de personas convocadas a la	Esta meta se cumplió en un 100% pues el personal convocado

Actividades	Metas	Indicadores	Alcances
operativo y administrativo de Coopreser.	y administrativo a la actividad de socialización	actividad de socialización/ Número de personas registradas en la lista de asistencia * 100	asistió de manera activa e interesada al encuentro propuesto.
Visita educativa a áreas de trabajo ubicados en la bodega de Coopreser Ltda.	Se visitó el 100% de los puestos de trabajo ubicados en la bodega en la primera semana del mes de Marzo.	Documento de registro de las visitas realizadas a áreas de trabajo	Esta meta se logró 100%, y constituyó una actividad importante para observar registrar e intercambiar información con respecto al área de trabajo.

Fuente: VARGAS MARÍN, Julia Rocío. 2009

4.4 ANÁLISIS DEL PROCESO EJECUTADO

Trabajo Social constituye una profesión de las ciencias sociales que a través de su proceso histórico ha contribuido al mejoramiento continuo de la calidad de vida de diversos grupos poblacionales; su intervención profesional le permite potenciar capacidades y aportar conocimientos importantes a la solución de distintas problemáticas sociales que se tejen al interior de las relaciones humanas.

El proceso - práctico fue orientado a partir de la Teoría General de Sistemas (TGS), donde Coopreser, se concibió como un sistema social abierto que a través del desarrollo de diversos procesos organizacionales y productivos intenta alcanzar el desarrollo humano de sus trabajadores – asociados.

Desde una perspectiva sistémica, esta organización, se encuentra inserta en una sociedad de organizaciones, donde cumple con funciones ambientales y sociales que se ejecutan de acuerdo a las necesidades de la población y su entorno. El recurso humano operativo de Coopreser (trabajadores- asociados) constituye uno de los principales activos de transformación de conocimientos y materias primas

en productos y servicios, que satisfacen las necesidades sentidas por el medio externo (entorno – ambiente).

Ahora bien, “formal o informal, remunerado o no, el trabajo ocupa un lugar central en la vida de las personas, en todas partes del mundo. A través del trabajo, hombres y mujeres definen su identidad y su función en la sociedad; pero a pesar de los ingresos y satisfacciones personales que a muchos proporciona, también puede entrañar peligros y riesgos para la salud y la seguridad”⁸⁸.

Las condiciones de trabajo en el mundo se encuentran amparadas por organizaciones internacionales (OIT) y nacionales (Ministerio de la Protección Social), que a través de la normatividad expedida exigen condiciones dignas y justas de trabajo. Así mismo, la existencia de los programas de salud ocupacional han constituido una estrategia importante para incursionar en la realidad social de la población trabajadora y para promover la protección de la salud, en ellos interactúan profesionales de diversas áreas del conocimiento, que proporcionan herramientas y conocimientos para medir, evaluar y controlar las condiciones ambientales, que podrían afectar el bienestar de los trabajadores.

En este sentido, la profesión de Trabajo Social puede alcanzar niveles de participación importantes en la implementación, gestión y fortalecimiento de los programas de salud ocupacional al interior de las organizaciones, pues sus capacidades y conocimientos, le permiten desarrollar acciones para mejorar condiciones y ambientes de trabajo.

Por ello, la intervención profesional desarrollada en Coopreser Ltda., se insertó al interior del departamento de Bienestar Social, específicamente en el programa de

⁸⁸ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). Seguridad y Salud en el Trabajo para Hombres y Mujeres. Ginebra – Suiza. pág. 1 (Consultado el día 5 de Febrero de 2010) (Disponible vía Internet) http://www.oit.org/wcmstp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_106520.pdf

salud ocupacional, donde las actividades propuestas en el proceso práctico fueron desarrolladas con un enfoque participativo que permitió identificar y construir iniciativas conjuntas de mejoramiento continuo para el programa de S.O.

El conocimiento de los diversos aspectos organizacionales de la Cooperativa (proceso histórico, direccionamiento estratégico, oferta de servicios, estructura demográfica), permitieron vislumbrar las posibilidades de acción en el programa de salud ocupacional. Se consideró importante tomar como base fundamental, la historia de la cooperativa, pues esta refleja claramente el proceso de mejoramiento de las condiciones ocupacionales y de calidad de vida de aquella población trabajadora, que se encontraba realizando labores de reciclaje de manera informal. Igualmente, el crecimiento de la capacidad instalada y la incorporación de personal profesional hicieron posible la consolidación de una estructura organizacional sólida, capaz de responder y enfrentar los desafíos del entorno. Del mismo modo, el análisis de la estructura demográfica, permitió obtener un conocimiento más próximo del personal que integra la Cooperativa y que por años ha mantenido el funcionamiento de esta experiencia en marcha.

La ejecución de la práctica profesional se desarrolló utilizando una metodología estratégica que permitió identificar elementos del medio externo (Oportunidades – Amenazas) e interno (Fortalezas y Debilidades), que entrevieron la construcción de escenarios posibles de mejoramiento para el programa de salud ocupacional en Coopreser. El análisis de la matriz DOFA, posibilitó la elaboración de los objetivos profesionales de intervención que se desarrollaron a través del diseño de estrategias educativas, participativas y reflexivas implementadas con la población trabajadora.

Entre ellas, el restablecimiento de actividades con el COPASO –órgano gestor–, constituyo un logro importante para contribuir en el fortalecimiento del programa, pues, sus características de sistema abierto, le permitieron desarrollar procesos de

interacción y conocimiento, que propendieron por la construcción de alternativas tendientes al mejoramiento de las condiciones ocupacionales del personal trabajador–asociado. Se observó una actitud sincera para reconocer las falencias del programa de salud ocupacional y el compromiso de sus integrantes para subsanarlas; sin embargo, existe un sinsabor profesional, con relación a la propuesta construida para aliviar las situaciones de insalubridad en la bodega, pues la falta de recursos financieros y en ocasiones el poco interés de un número considerable de trabajadores-asociados por participar en las actividades impidieron en gran medida lograr lo propuesto. En este sentido, es fundamental tener en cuenta, que todo proceso se encuentra determinado por aquellas condiciones económicas y sociales presentes en el medio externo e interno de determinado contexto. Es de mencionar, que en este órgano gestor, Trabajo Social desempeño roles profesionales de facilitador y asesor de acciones conjuntas, para mejorar aquellas realidades negativas que afectaban la salud y la integridad de la población trabajadora.

Con miras a cumplir los objetivos planteados, la gestión de acciones de formación, sensibilización e información acerca de la importancia del programa de salud ocupacional y el cuidado de la salud, fueron realizadas a través de talleres, que generaron reflexiones en torno a situaciones de orden y aseo, uso de elementos de protección personal (EPP), funciones desarrolladas por el COPASO, prevención de riesgo y relaciones humanas. Este último aspecto, tomó relevancia, dado que el trato inadecuado entre colaboradores y la ausencia de valores como el respeto y la solidaridad, generaban riesgos de origen sico-social que afectan notablemente el desempeño en las labores asignadas. En esta etapa del proceso se destacó el interés de las/los trabajadores-asociados asistentes a las actividades para reconocer los comportamientos y actitudes inadecuadas frente aquellos hechos, que representan peligro para la salud física y mental; también, se realizaron actividades de identificación de riesgos que fueron socializadas con el

personal, y que tuvieron como objetivo fundamental concientizar y brindar herramientas prácticas de prevención frente a las situaciones de riesgo.

La promoción de la participación y la permanencia de la población trabajadora en actividades propias del programa de salud ocupacional, constituyó un eje de análisis primordial durante el proceso práctico, pues se considera necesario motivar permanentemente al personal de Coopreser, para lograr un funcionamiento exitoso de los procesos que en materia de salud ocupacional se deseen lograr.

El desarrollo de la práctica académica contó con la participación de los distintos actores sociales inmersos en la dinámica organizacional de Coopreser, quienes con sus conocimientos previos, experiencias vividas e interés, facilitaron el proceso. Los roles desempeñados durante el proceso – práctico fueron:

- Facilitador: la socialización de las temáticas relacionadas con salud ocupacional se desarrolló de una manera comprensible teniendo en cuenta los aportes realizados por las/los trabajadores- asociados participantes.
- Asesor: este rol se encontraba básicamente, relacionado con la búsqueda de distintas alternativas de solución a las dificultades presentadas durante el desarrollo de las actividades propuestas
- Gestor de información relacionada con la protección y el cuidado de la salud
- Coordinador de las diversas actividades y acciones propuestas, para contribuir al fortalecimiento del programa en Coopreser.
- Mediador: en algunos momentos del proceso práctico, donde se hizo necesario buscar acuerdos entre el personal administrativo y trabajador-asociado

Los anteriores roles desempeñados, permiten al profesional en Trabajo Social formar habilidades y capacidades para comprender las complejas realidades sociales dentro las cuales desarrolla su intervención.

Una de las dificultades más relevantes encontradas durante el proceso práctico fueron aquellas relacionadas con el espacio físico, orden, aseo y señalización de la bodega, pues la obstrucción de las vías de acceso con material reciclable, impidieron la gestión para la conformación de las brigadas de emergencia y el fomento adecuado de una cultura de prevención.

El propósito de la experiencia práctica consistió en fortalecer el programa de salud ocupacional, mediante el acercamiento profesional a la realidad social vivenciada por las/los trabajadores–asociados durante el quehacer de sus actividades laborales, lo que permitió evidenciar factores ajenos a la dinámica organizacional (situación familiar, social y emocional, difícil) que afectaban los procesos productivos en Coopreser.

Desde una perspectiva profesional se recomienda para la comunidad de Coopreser (Trabajadores–Asociados y Administrativos), apoyar las propuestas que desde el COPASO se gesten, al igual que, fomentar una cooperación más activa, a favor de la seguridad y la salud.

4.5 ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS

Asistencia al grupo Formación en Prevención y Gestión Integral del Riesgo “FORMAR” de la ARP Colmena: se asistió a una jornada de capacitación realizada por el grupo FORMAR, donde concurrieron representantes del programa de salud ocupacional de grandes, medianas y pequeñas empresas. Se trabajaron temáticas relacionadas con las generalidades de la salud ocupacional, su normatividad, la conformación del COPASO, la implementación de las brigadas de

emergencia y el mejoramiento continuo de los programas de salud ocupacional al interior de las empresas.

Desarrollo de Educación Ambiental: Con el convenio realizado entre la Gobernación de Santander–Coopreser–Bello Renacer, surgió la necesidad de realizar actividades de educación ambiental que comprendieron la capacitación, entrega de material pedagógico e inclusión de nuevas familias a la ruta de reciclaje.

Entrega de Elementos de Protección Personal: Actividad que se encuentra enmarcada en el programa de salud ocupacional, y que consistió en el suministro de elementos de protección personal (guantes y tapabocas), conforme las necesidades de la población trabajadora.

Registro de Accidentes de Trabajo en la Plataforma de la ARP: En el transcurso del semestre se registró el accidente de un trabajador–asociado que se encontraba organizando material reciclable en la bodega y que debido a la caída inesperada de un volumen considerable de material reciclable, presentó fractura en su pie izquierdo. Dicho registro se efectuó en la plataforma de la ARP Colmena.

5. EVALUACIÓN DEL PROCESO DE PRÁCTICA ACADÉMICA

El quehacer profesional en la Cooperativa de Trabajo Asociado Reciclaje y Servicios Coopreser Ltda., comprendió una experiencia de aprendizaje continuo en la que los actores sociales inmersos en la dinámica organizacional, aportaron elementos fundamentales al logro de los objetivos que desde el programa de salud ocupacional se propusieron. El análisis de información y la indagación constante de las problemáticas ocupacionales en la población trabajadora posibilitó la construcción de acciones y escenarios factibles de mejoramiento.

El restablecimiento de actividades del programa con el Comité Paritario de Salud Ocupacional se constituyó en una fortaleza para el proceso de práctica, ya que, desde este órgano gestor se realizó el análisis y la construcción de iniciativas que procuraron el mejoramiento continuo de las condiciones ocupacionales y de calidad de vida de las/los trabajadores–asociados. Se elaboró e implementó un plan de trabajo que por postulación de los integrantes del Comité, incluyó la retroalimentación de las temáticas trabajadas durante el primer semestre de 2009, y el estudio de aquellas situaciones que afectaban actualmente la salud del personal. Las actividades propuestas se efectuaron satisfactoriamente, no obstante, la programación que requería de la participación de la ARP, no se realizó, porque la agenda de la persona encargada de las capacitaciones estaba ocupada para las fechas acordadas con los integrantes del Comité. Es de mencionar, que el contacto próximo con las personas que integran el Comité permitió identificar grandes potencialidades y capacidades en la construcción de iniciativas de fortalecimiento para el programa de salud ocupacional.

Por otro lado, se planteó con el COPASO una matriz –propuesta de trabajo– para mejorar las condiciones de sanidad de la bodega que no pudo ser implementada, por las situaciones mencionadas en el capítulo anterior; sin embargo se espera

que con el ingreso de dos integrantes de este órgano gestor al Consejo de Administración y Junta de Vigilancia, se logre su posterior implementación. Dicha propuesta se consideró un avance relevante para el programa, pues es producto de la reflexión, el compromiso y las necesidades vislumbradas en cada uno de los sitios de trabajo, desde la óptica de las/los trabajadores-asociados y la estudiante en práctica académica.

Con miras a lograr una actitud proactiva y de responsabilidad frente a la salud de la población trabajadora, se realizó acompañamiento en las diversas actividades administrativas de la cooperativa, entre de ellas, la coordinación, la supervisión y la ejecución del programa de salud ocupacional, la entrega de elementos de protección personal (EPP), la inclusión de pesadas (volumen de material recolectado por el personal recuperador durante el día) en la base de datos del programa de recolección de residuos sólidos en la fuente, y demás actividades operativas de la organización.

Las actividades relacionadas con Higiene y Seguridad Industrial en la bodega, posibilitaron el intercambio de experiencias y el aprendizaje mutuo entre trabajadores-asociados y Trabajador Social, y viceversa. En esta etapa, se desataca el interés y la participación activa de las/los trabajadores-asociados, la ARP y el personal administrativo, que redondo en un análisis integral de las diversas situaciones que afectaban la salud y el funcionamiento adecuado del programa.

Ahora bien, las dificultades del programa estuvieron relacionadas con la ausencia de un espacio físico adecuado para el desarrollo de las actividades y la jornada laboral del personal, que en ocasiones dificultó la implementación de los talleres propuestos. Circunstancias que afectaban la motivación y la participación de la población trabajadora, y que por ende, desfavorecía la protección y el cuidado de la salud.

Para las/los trabajadores –asociados asistentes a las actividades programadas, los logros obtenidos están conexos a la importancia del programa de salud ocupacional, la construcción conjunta de una propuesta de trabajo para el mejoramiento de la salud e higiene laboral en la bodega, en aras de la minimización de riesgos y accidente de trabajo, el aumento de la participación de la población trabajadora en el programa y la canalización de inquietudes entre personal administrativo y trabajador.

De igual manera, se observó que el programa de salud ocupacional en Coopreser Ltda., no brinda constantemente actividades de capacitación, sensibilización e información para las/los trabajadores-asociados, lo que genera en ellos, poco interés y motivación para seguir participando en la implementación del plan de salud ocupacional; así mismo, se percibió que al interior de la cooperativa algunos de las/los trabajadores no realizaban su actividad laboral con responsabilidad, lo que ocasionaba malestar entre compañeros y personal administrativo. Al parecer, tal situación era generada por factores externos como problemas económicos y/o familiares, que influían directa o indirectamente en el rendimiento laboral esperado conforme la actividad asignada. Otro elemento a tener en cuenta, es la constante rotación de personal, especialmente en el área de recolección de material reciclable, tal vez como consecuencia del tipo de trabajo a realizar y la remuneración recibida por éste. Adicionalmente, no existe claridad en las funciones realizadas por algunos de las/los trabajadores–asociados, lo que propiciaba el desorden y la no terminación adecuada de tareas.

Coopreser Ltda., cuenta con un equipo administrativo sólido y competente que a pesar de las dificultades mencionadas, trata de mantener una dinámica organizacional estable y productiva, con el firme propósito de brindar una fuente de trabajo más digna, que aporte al mejoramiento continuo de la calidad de vida de la población trabajadora.

Finalmente, la práctica académica aportó a la formación profesional, aprendizajes significativos en lo relativo al manejo de personal, la coordinación y ejecución de actividades, y la potenciación de capacidades de la población trabajadora, para movilizar experiencias e iniciativas en pro del cuidado y la protección de la salud. En este sentido, la capacidad de comunicarse y entender los puntos de vista de los distintos actores sociales, permiten el desarrollo de habilidades, destrezas, aptitudes y actitudes, para negociar e intercambiar iniciativas y conocimientos.

6. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN DE TRABAJO SOCIAL: “PROMOVER UNA COOPERACIÓN MÁS ACTIVA ENTRE TRABAJADORES-ASOCIADOS Y ADMINISTRATIVOS DE COOPRESER LTDA. EN FAVOR DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD OCUPACIONAL.”

INTRODUCCIÓN

Asumiendo como base fundamental, que el éxito de los programas de salud ocupacional (S. O.), es responsabilidad de todos los miembros de una empresa u organización, y que es indispensable que todas las partes, empleados y gerencia realicen su mejor esfuerzo en este sentido. La promoción de una cooperación entre actores para mejorar los procesos de seguridad, protección de la salud, y medio ambiente de trabajo constituye una propuesta significativa para la gestión de información y comunicación, posibilitando de esta manera espacios conjuntos de análisis y reflexión en torno a aquellas situaciones que afectan el funcionamiento adecuado de los programas de salud ocupacional.

La importancia de promover una cooperación más activa entre trabajadores– asociados y administrativos de Coopreser Ltda., en favor de la seguridad y la salud ocupacional, se fundamenta en la necesidad de abordar las problemáticas que surgen en esta materia, a partir de una perspectiva integral que involucre la participación activa de todos los miembros de esta organización, para ello se propone el desarrollo de estrategias participativas que fomenten el intercambio de información y el diálogo.

En el proceso, las/los trabajadores– asociados y sus órganos de gestión, vigilancia, control y decisión (Consejo de Administración, Junta de Vigilancia y COPASO) desempeñarán un papel protagónico, en el mejoramiento de las condiciones ocupacionales y de calidad de vida.

La propuesta contiene la justificación dentro de la cual se expone el por qué de la misma, un proceso metodológico que describe cada una de las fases del proceso, los objetivos a lograr y un plan operativo que representa las acciones estratégicas, las actividades, las metas, los indicadores y los responsables de su ejecución.

JUSTIFICACIÓN

Trabajo Social es una profesión que constantemente se enfrenta a una realidad socialmente compleja, cambiante y llena de desafíos, esto hace que como profesional requiera el desempeño de diversos roles de intervención (educador, facilitador, gestor, coordinador, mediador, entre otros).

Teniendo como base, la práctica académica del profesional en formación realizada en la Cooperativa de Trabajo Asociado Reciclaje y Servicios Coopreser Ltda., específicamente en el programa de salud ocupacional, surge la necesidad de fomentar una cooperación más activa entre trabajadores–asociados y administrativos a favor de la seguridad y la salud ocupacional, como lo expresa Juan Carlos Hiba:

Esta es una práctica que debería ser cuestión natural, un proceso normal, -pero que todavía no lo es- en los procesos de mejoramiento de la seguridad, de la salud laboral y de las condiciones y el medio ambiente de trabajo. Para lograrlo, es necesario instaurar procesos de diálogo social al interior de las empresas. Es necesario poner en marcha mecanismos que fomenten la información, la consulta y la negociación...

El problema del trabajo, en realidad, se puede analizar desde la perspectiva de un conflicto de poderes en los lugares de trabajo. El empresario pretende regularlo (por ejemplo, con la remuneración, la duración de la jornada de trabajo, la organización del trabajo) y el trabajador aspira a auto-controlarlo (por ejemplo, tratando de lograr su autonomía, con su capacidad para decidir el ritmo de la tarea y los momentos para las pausas en el trabajo, etc.). Ese conflicto debería superarse.

Los profesionales de la seguridad y la salud laborales, entonces, deberían esforzarse para que se puedan eliminar las barreras que impiden esa cooperación activa y deberían elaborar nuevas estrategias prácticas que favorezcan que esa participación se concrete y se logre un consenso.⁸⁹

Coopreser es una cooperativa, que durante su proceso histórico ha contribuido al mejoramiento continuo de las condiciones ocupacionales de aquella población trabajadora dedicada a la labor del reciclaje, para ello, cuenta con un programa de salud ocupacional que se ha venido estructurando poco a poco, pero que requiere de un fortalecimiento permanente. El fomento de una cooperación más activa entre todos los miembros que integran esta organización, es necesaria, a pesar de los avances logrados en materia de concienciación y sensibilización acerca de la importancia de la salud ocupacional, dados a partir de la intervención de la Administradora de Riesgos Profesionales (ARP), las prácticas profesionales de Trabajo Social y el programa de S.O., pues, aún persiste un notable desinterés por parte de la población trabajadora, para participar en actividades que promueven el cuidado y la protección de la salud.

Este proceso de cooperación se propone, porque no es responsabilidad únicamente de la administración y los integrantes del COPASO, velar por el funcionamiento adecuado del programa de salud ocupacional y el mejoramiento de las condiciones de salud. En éste, las/los trabajadores–asociados se concebirán como sujetos capaces de gestionar su propia seguridad, salud y calidad de vida.

Se fortalecerán los órganos de decisión, vigilancia y control de Coopreser Ltda. (Consejo de Administración, Junta de Vigilancia y COPASO), lo cual se hará con el fin de sensibilizarlos acerca de la importancia de la seguridad y la salud

⁸⁹ HIBA, Juan Carlos. Los diez desafíos principales de la seguridad y la salud en el trabajo en el siglo XXI. Equipo Técnico Multidisciplinario para los Países Andinos. Oficina Regional de la OIT (Lima). (Consultado el día 25 de Marzo de 2010) (Disponible vía Internet) <http://www.redtelework.com/imprimir.aspx?id=10395>

ocupacional, paralelamente, se pretenden desarrollar estrategias educativas con el personal trabajador-asociado y administrativo para fomentar la participación, el trabajo grupal, el diálogo y la concertación.

En este contexto, se espera aportar elementos significativos que sensibilicen aun más, y que ayuden a crear un sentido de pertenencia por las acciones, estrategias y actividades que en materia de salud se desarrollen; el personal asistente tendrá como compromiso fundamental, motivar a la participación a aquellas personas que no crean importante el proceso, para que se logre un aprendizaje conjunto. En definitiva, se pretende conformar grupos de trabajo integrados por trabajadores-asociados y administrativos voluntarios que junto con los órganos fortalecidos, sean los encargados de crear compromisos y acuerdos en pro del mejoramiento continuo de las condiciones ocupacionales de la población trabajadora.

La propuesta debe implementarse conforme las siguientes recomendaciones:

- Iniciarse desde Consejo de Administración y la Gerencia de Coopreser Ltda., órganos de decisión y gestión.
- Contar con la participación activa y permanente de los integrantes de la Junta de Vigilancia y el Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASO)
- Facilitar condiciones para el encuentro, el diálogo y la participación entre las/los diferentes actores involucrados en el proceso.

OBJETIVOS.

OBJETIVO GENERAL.

- Promover una cooperación más activa entre trabajadores-asociados y administrativos de Coopreser Ltda., en favor de la seguridad y la salud ocupacional (S.O.), mediante el desarrollo de estrategias, educativas y

comunicativas que impulsen la participación y construcción de iniciativas conjuntas, para el mejoramiento de las condiciones ocupacionales de la población trabajadora.

Objetivos Específicos.

- Fortalecer el papel desempeñado por los miembros del Consejo de Administración, la Junta de Vigilancia y el COPASO a través de actividades de capacitación y sensibilización, que muestren la importancia de la seguridad y la salud ocupacional al interior de Coopreser Ltda.
- Desarrollar estrategias educativas que fomenten la importancia del trabajo grupal, el diálogo y la concertación entre integrantes de distintas áreas de trabajo, con el fin de incorporar valores de participación que aporten a la construcción conjunta de alternativas posibles de mejoramiento para la seguridad y salud ocupacional en Coopreser Ltda.
- Promover la conformación de grupos de trabajo cooperativo integrados por trabajadores–asociados y administrativos voluntarios que junto con los órganos fortalecidos (Consejo de Administración, Junta de Vigilancia y COPASO), generen acuerdos y compromisos en torno a la seguridad y la salud ocupacional de Coopreser Ltda.

PROCESO METODOLÓGICO

La propuesta de intervención, contará con las siguientes fases:

Fase de Análisis de Información. En esta fase se busca complementar el diagnóstico estratégico realizado en la práctica académica del profesional en formación desarrollado durante el segundo semestre académico de 2009 y obtener un conocimiento y análisis más próximo del contexto organizativo de

Coopreser para conocer las posibilidades de acción. A la par, se hace necesaria la búsqueda de información relacionada con estrategias educativas y comunicativas que faciliten el proceso de cooperación y participación de las/los trabajadores–asociados y administrativos.

En esta fase del proceso, también se espera conocer la dinámica interna de cada uno de los órganos de decisión, gestión y vigilancia (Consejo de Administración, COPASO y Junta de Vigilancia) para su posterior fortalecimiento.

Fase de Diseño. En esta fase se elaborarán los contenidos a trabajar durante el proceso, para ello se tendrá en cuenta la información obtenida en la fase anterior, al igual que la búsqueda de estrategias para trabajar participativamente los contenidos y las situaciones que en materia de seguridad y salud ocupacional. Se prepararan talleres que fomentarán el trabajo grupal, el diálogo y la concertación entre actores. Durante la elaboración e implementación se mantendrán relaciones horizontales que facilitarán el intercambio de información y el aprendizaje mutuo entre actores.

Fase de Socialización. En esta fase del proceso, la propuesta será socializada con los integrantes del Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASO), como órgano gestor y promotor de la salud en Coopreser. Los integrantes de este órgano serán quienes evalúen colectivamente la viabilidad y pertinencia de la propuesta.

Fase de Implementación. En esta fase, se llevará a cabo la implementación de los contenidos diseñados para ello; se desarrollarán acciones operativas que incluirán la convocatoria del personal y la preparación de las actividades a trabajar. Básicamente, se realizarán dinámicas grupales y talleres participativos, donde el Trabajador Social desempeñará un rol profesional de facilitador y mediador de situaciones, cuando éstas lo requieran. Se espera que en esta fase

del proceso, un 90% de las/los trabajadores-asociados y personal administrativo adquiera un alto sentido de pertenencia por la seguridad y la salud ocupacional de Coopreser, y al mismo tiempo, haya desarrollado habilidades para motivar a la participación de otros en el proceso de cooperación.

Fase de Retroalimentación. La retroalimentación se realizará colectivamente y durante todo el proceso, allí se expondrán las dificultades presentadas, el alcance de la propuesta de cooperación, los aprendizajes obtenidos, los conocimientos adquiridos en materia de salud ocupacional y otros aspectos atinentes a la salud ocupacional.

PLAN DE ACCIÓN

- **OBJETIVO ESTRATÉGICO 1:** Fortalecer el papel desempeñado por los órganos de Consejo de Administración, Junta de Vigilancia y COPASO a través, de actividades de capacitación y sensibilización, que muestren la importancia de la seguridad y la salud ocupacional al interior de la Cooperativa de Trabajo Asociado Reciclaje y Servicios Coopreser Ltda.

ESTRATEGIA: Coordinación Institucional ARP Colmena Riesgos Profesionales y Programa de Salud Ocupacional Coopreser Ltda.

ACCIONES ESTRATÉGICAS	ACTIVIDADES	METAS	INDICADORES	RESPONSABLES
Diseño de actividades de capacitación y sensibilización a trabajar con los integrantes de los órganos de Consejo de Administración, Junta de Vigilancia y Comité Paritario de Salud Ocupacional.	Selección de las temáticas para trabajar en las actividades de sensibilización y capacitación	Poseer el 100% de las temáticas planteadas para trabajar en el proceso, para el primer encuentro con los integrantes de los órganos de Consejo de Administración, Junta de Vigilancia y COPASO.	Documento físico y digital de las temáticas planteadas durante el desarrollo del proceso.	Profesional en Trabajo Social – ARP Colmena
	Pactar con los integrantes de los órganos un cronograma para la ejecución de las actividades de capacitación y sensibilización propuestas.	Para el segundo encuentro con los integrantes de los órganos se obtendrá el cronograma de actividades	Documento de cronograma de actividades sistematizado física y digitalmente	Profesional en Trabajo Social.
	Desarrollo de Talleres participativo – reflexivos y	Desarrollo del 95% de los talleres participativo –	Número de talleres participativo – reflexivos y capacitaciones	Profesional en Trabajo Social

ACCIONES ESTRATÉGICAS	ACTIVIDADES	METAS	INDICADORES	RESPONSABLES
	capacitaciones formales con los integrantes de los órganos.	reflexivos con todos los integrantes de los órganos	formales desarrolladas/Número de talleres participativo – reflexivos y capacitaciones formales programadas	
Construcción colectiva de una cartilla al finalizar el proceso de fortalecimiento de los órganos de Consejo de Administración, Junta de Vigilancia y Comité Paritario de Salud Ocupacional	Sistematización colectiva de las actividades de sensibilización y capacitación formal desarrolladas durante el proceso	Sistematización colectiva del 95% de las actividades de sensibilización y capacitación formal desarrolladas durante los encuentros.	Una cartilla elaborada	Integrantes de los órganos de Consejo de Administración, Junta de Vigilancia y COPASO. Profesional en Trabajo Social

- **OBJETIVO ESTRATÉGICO 2:** Desarrollar estrategias educativas que fomenten la importancia del trabajo grupal, el diálogo y la concertación entre integrantes de distintas áreas de trabajo, con el fin de incorporar valores de participación que aporten a la construcción conjunta de alternativas posibles de mejoramiento para la seguridad y salud ocupacional en Coopreser Ltda.

ESTRATEGIA: Diseño de un plan de trabajo que contenga temáticas relacionadas con la importancia de la participación, la comunicación, el diálogo y la concertación.

ACCIONES ESTRATÉGICAS	ACTIVIDADES	METAS	INDICADORES	RESPONSABLES
Elaboración del plan de trabajo a desarrollar durante los encuentros con las/los trabajadores– asociados y	Priorización y delimitación de las temáticas a desarrollar durante los encuentros	100% de las temáticas priorizadas y delimitadas para el primer encuentro con los trabajadores– asociados y el	Documento físico y digital de las temáticas priorizadas y delimitadas	Profesional en Trabajo Social

ACCIONES ESTRATÉGICAS	ACTIVIDADES	METAS	INDICADORES	RESPONSABLES
personal administrativo.	<p>Construcción del cronograma de actividades</p> <p>Convocatoria de los trabajadores– asociados y personal administrativo a las actividades programadas</p>	<p>personal administrativo.</p> <p>Socialización del cronograma de actividades para el primer encuentro</p> <p>Convocar el 95% de las/los trabajadores– asociados y personal administrativo a los encuentros programados</p>	<p>Documento del cronograma de actividades, con sus respectivos ajustes y modificaciones</p> <p>Número de personas convocadas/Número de personas asistentes a las actividades* 100</p>	<p>Profesional en Trabajo Social</p> <p>Profesional en Trabajo Social</p>
<p>Generación de espacios culturales (cuenteros, mimos, obras de teatro) que animen la participación de las/los trabajadores– asociados y personal administrativo a trabajar conjuntamente por la seguridad y la salud ocupacional.</p>	<p>Coordinación y preparación de las actividades culturales a realizar.</p> <p>Convocatoria de las/los trabajadores– asociados y personal administrativo a las actividades culturales.</p>	<p>100% de las actividades culturales a realizar definidas y aprobadas para el primer encuentro con el personal.</p> <p>Convocar el 95% de las/los trabajadores– asociados y personal administrativo a los encuentros culturales que se programen</p>	<p>Documento de las actividades culturales aprobado por la Gerencia de Coopreser</p> <p>Número de personas convocadas/número personas asistentes a las actividades culturales * 100</p>	<p>Profesional en Trabajo Social.</p> <p>Profesional en Trabajo Social</p>

- **OBJETIVO ESTRATÉGICO 3:** Promover la Conformación de grupos de trabajo integrados por trabajadores – asociados y administrativos voluntarios que junto con los órganos fortalecidos (Consejo de Administración , Junta de Vigilancia y COPASO), generen acuerdos y compromisos en torno a la seguridad y la salud ocupacional de Coopreser Ltda.

ESTRATEGIA: Conformación de grupos de trabajo con las/los trabajadores–asociados y administrativos voluntarios

ACCIONES ESTRATÉGICAS	ACTIVIDADES	METAS	INDICADORES	RESPONSABLES
Conformación de los grupos de trabajo	Convocatoria de las/los trabajadores–asociados y administrativos voluntarios para la conformación de los grupos de trabajo.	Convocar el 100% de las/los trabajadores–asociados y administrativos voluntarios al primer encuentro de conformación de los grupos.	Número de trabajadores–asociados y administrativos voluntarios convocados/Número de trabajadores–asociados y administrativos voluntarios registrados en el registro de asistencia* 100	Profesional en Trabajo Social
Desarrollo de actividades lúdicas que desarrollen habilidades y potencialidades individuales y grupales en los integrantes de los grupos	Establecimiento de agenda de actividades y compromisos	Establecer agenda de actividades y compromiso al segundo encuentro con las/los trabajadores–asociados y administrativos voluntarios	Documento de agenda de actividades y compromisos elaborado y aprobado.	Profesional en Trabajo Social
	Selección de las temáticas y actividades lúdicas a trabajar durante el proceso.	Selección del 100% de las temáticas y las actividades a desarrollar para el primer encuentro con los integrantes de los grupos de trabajo	Documento escrito y aprobado de las temáticas y actividades a trabajar durante el proceso	Profesional en Trabajo Social

Fuente: VARGAS MARÍN, Julia Rocío. 2009

7. CONCLUSIONES

- Trabajo Social en sus diversos ámbitos de acción realiza una serie de actividades profesionales que precisan un contacto directo con la población objeto de intervención (personas, familias, grupos o comunidades), lo que se constituye en un elemento fundamental para la transformación y el cambio de realidades sociales negativas, que afectan el mejoramiento continuo de la calidad de vida de las personas.
- La dinamización de los procesos al interior del Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASO) requirió del despliegue de actividades que motivaran constantemente la participación de los integrantes de este órgano gestor, pues inicialmente, algunos de ellos se mostraron indiferentes y poco receptivos a la reactivación del programa.
- Teniendo en cuenta los postulados contenidos en la Teoría General de Sistemas (TGS), Coopreser Ltda., compone un sistema social abierto que busca condiciones favorables en el medio externo o ambiente que lo rodea, para mejorar sus procesos internos de organización y productividad.
- El programa de salud ocupacional en Coopreser Ltda., constituye un proceso organizativo que debe ser mejorado constantemente, pues la existencia de situaciones negativas como la frecuente rotación de personal y la no continuidad de actividades de capacitación y sensibilización, afectan el funcionamiento adecuado de éste.
- Las actividades de sensibilización, capacitación e información realizadas a las/los trabajadores-asociados al interior de la cooperativa deben efectuarse

constantemente, pues esto genera en ellos, motivación e interés para seguir participando en el programa.

- El apoyo y el reconocimiento de las propuestas e iniciativas gestadas a nivel del Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASO), se convierten en una estrategia fundamental para el éxito de las actividades, que en materia de higiene y seguridad industrial se deseen realizar.
- Es fundamental que para el fortalecimiento del programa de salud ocupacional en Coopreser Ltda., exista una cooperación más activa entre personal trabajador–asociado y administrativo, que permita la construcción de estrategias conjuntas de acción, que favorezcan la seguridad y la salud.
- Es importante que Coopreser haga uso de las oportunidades (externo) y fortalezas (interno) para generar estrategias de educación continuas, que generen en la población trabajadora una conciencia más profunda de la importancia del programa de salud ocupacional.
- La salud ocupacional constituye un campo de intervención profesional importante para el Trabajador Social, pues, permite el desempeño de roles como: coordinador, asesor, mediador y facilitador de procesos, que contribuyen a obtener el más alto grado de bienestar.
- Trabajo Social con su intervención profesional busca la superación de problemática sociales como la marginalidad, la exclusión social, el desempleo y la vulnerabilidad, fenómenos presentes en la compleja realidad social que éste aborda.
- La salud ocupacional compone un área de conocimiento indispensable para el estudiante en formación profesional, ya que permite ampliar los

conocimientos acerca de la salud en el trabajo y conocer los aportes dados en la materia, desde diversas áreas del conocimiento.

- Durante la práctica académica se observó que existen problemas sociales y económicos al interior de las familias de las/los trabajadores-asociados, que influyen directamente en el desempeño de éstos, en las actividades laborales asignadas.

8. RECOMENDACIONES

Escuela de Trabajo Social – UIS

- Fortalecer la cátedra de salud ocupacional, especialmente lo referente a la legislación, pues, se presentan dificultades a la hora de desempeñar roles profesionales en esta área.
- Mejorar los contenidos de la materia “recreación dirigida”, proporcionando en ella, metodologías y dinámicas participativas que puedan ser aplicadas en la práctica con grupos, individuos y comunidades.
- Recomiendo que dentro de la formación académica se prepare al estudiante para manejar situaciones donde exista conflicto entre partes, es decir, que se le enseñen las competencias necesarias para ejercer su rol de mediador.

Cooperativa de Trabajo Asociado Reciclaje y Servicios Coopreser Ltda.

- Promover el mejoramiento continuo de la calidad de vida de todos los integrantes de Coopreser (trabajadores–asociados- administrativos) a través de una participación más activa en los procesos que desde el programa de salud ocupacional se programen.
- Gestionar un espacio físico adecuado para el desarrollo de las diferentes actividades de capacitación, que se planeen desde el programa de salud ocupacional.

- Tramitar la señalización de la bodega, dado que para toda empresa u organización se recomienda la realización de simulacros, y para ello, se requiere no solo la conformación de brigadas de emergencia sino dicha señalización.

BIBLIOGRAFÍA

- AMARTYA SEN, Desarrollo y Libertad. Editorial Planeta. Barcelona. Mayo de 2000. 504.p.
- BECERRA MANRIQUE, Yackeline; LÓPEZ DE LA TORRE, Elsa María; y RUEDA SALAS, Olga Lucia. Programa de Salud Ocupacional de la Cooperativa de Trabajo Asociado Reciclaje y Servicios Coopreser Ltda.; Bucaramanga: 2008.
- BERTALANFFY, Ludwig Von. Teoría General de los Sistemas. (Consultado el día 20 de Noviembre de 2009) (Disponible Vía Internet) <http://suang.com.ar/web/wp-content/uploads/2009/07/tgsbertalanffy.pdf>
- CHIAVENATO; Idalberto. Administración de Recursos Humanos. McGraw – Hill. Interamericana S.A. México. 1991. 705.p.
- COLOMBIA. EMPRESAS DE SEGURIDAD Y SALUD PÚBLICA DE COLOMBIA. Campaña de Prevención de Accidentes Laborales. (Consultado el día 26 de Diciembre de 2009) (Disponible Vía Internet) www.acmat.org.
- Convenio Sobre el Marco Promocional para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Ginebra 2006. (Citado el día 27 de Diciembre de 2009). (Disponible Vía Internet): <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-iv-1.pdf>
- COLOMBIA. ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESAP. Constitución Política de 1991. Santafé de Bogotá D.C. 3 edición. 1992. 213.p.

- COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Decreto 614 de 1984. Bogotá D.C. 1984. (Consultado, el día 27 de Diciembre de 2009) (Disponible Vía Internet) http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/decreto_614%2084%20Organizacion%20y%20Administracion%20Salud%20Ocupacional.pdf.

- _____. Resolución 2013 de 1986. Bogotá D.C. 1986. (Consultado, 27 Diciembre de 2009) (Disponible Vía Internet) <http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Resolucion%202013%20de%201986%20Organizacion%20y%20Funcionamiento%20de%20Comites%20de%20higiene%20y%20SI.pdf>

- _____. Resolución 1016 de Marzo 31 de 1989. Bogotá. 1989. (Consultado el día 30 de Diciembre de 2009) (Disponible vía internet) <http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Resolucion%201016%20de%201989.%20Programas%20de%20Salud%20Ocupacional.pdf>

- COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Decreto 1295 de Junio de 1994. (Consultado el día 1 de Diciembre de 2009) (Disponible Vía Internet) <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=2629>

- CONFECOOP Antioquia .Economía Solidaria. (30 de Diciembre de 2009) (Disponible vía internet) <http://www.confecoopantioquia.coop/cooperativismo/coopedia/economia-solidaria.html>

- CÁRDENAS ESPINOSA, Rubén Darío. Las Organizaciones Solidarias una Experiencia Alternativa en la Modernización del Estado. (Consultado el día 30

de Diciembre de 2009) (Disponible Vía Internet)
<http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/co/10/rdce.htm>

- _____. Economía Solidaria. (Consultado el día 30 de Diciembre de 2009) (Disponible vía internet)
<http://www.confecoopantioquia.coop/cooperativismo/coopedia/economia-solidaria.html>
- COLOMBIA. Constitución Política de 1991. (Consultado el día 30 de Diciembre de 2009) (Disponible Vía Internet)
http://www.cna.gov.co/1741/articles-186370_constitucion_politica.pdf
- COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 454 de Agosto 4 de 1998. Santa Fe de Bogotá D.C. 1998 (Consultado el día 30 de Diciembre de 2009) (Disponible Vía Internet)
http://www.fogacoop.gov.co/Normatividad/Ley_454_de_1998.PDF
- COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 79 de 1998. Bogotá. 1998. (Consultado el día 4 de Abril de 2010) (Disponible vía internet)
<http://www.coodesco.com.co/LinkClick.aspx?fileticket=rEvc2apXZts%3D&tabid=125>
- COLOMBIA. FONDO PARA LA ACCIÓN AMBIENTAL Y LA NIÑEZ. Sistematización de la Experiencia de la Cooperativa de Trabajo Asociado Reciclaje y Servicios COOPRESER. Noviembre 19 de 2008. (Consultado el día 2 de Diciembre de 2009) (Disponible vía Internet)
http://www.accionambiental.org/sccs/detalles_item_listado.php?id_categoria=7&id=72&id_subcategoria=27

- Dinámica de Grupos. (Consultado el día 18 de Enero de 2010) (Disponible Vía Internet) <http://www.teamw0rk.com>.
- DELL ANNO, Amelia y TEUBAL Ruth. Resignificando lo Grupal en el Trabajo Social. Editorial Espacio. Buenos Aires. 2006. p.222
- ERAZO, Mauricio. Estilos de Vida Saludable.(Consultado el día 20 de Diciembre de 2010) (Disponible Vía Internet) <http://www.fsb.info/es/esalud?q=esalud&l=e&t=155>
- GONZÁLEZ, Miguel Ángel; YOSHIMATSU, Takashi; y CANTU, Diana F. Ensayo sobre cómo mejorar la calidad de vida en las empresas. (Consultado el día 21 de Diciembre de 2009). (Disponible Vía Internet). <http://www.sht.com.ar/archivo/Management/organizacion.htm#Inicio>.
- GONZÁLEZ RODRÍGUEZ, Lázaro. Trabajo y calidad de vida. (Consultado el día 21 de Diciembre de 2009). (Disponible Vía Internet). http://www.nodo50.org/cubasigloXXI/economia/grodriguez_310805.htm
- LÓPEZ SAMBRANO. José Fernando. Básico Legal de Salud Ocupacional. Bucaramanga: Colmena Riesgos Profesionales, 2005. 50.p
- MAC GREGOR, Douglas. El Lado Humano de Las Organizaciones. McGraw–Hill. Interamericana S.A. Santafé de Bogotá. Colombia. 1994. 325.p.
- Marco General de la Economía Solidaria. (Consultado el día 30 de Diciembre de 2009) (Disponible Vía Internet) <http://www.buenastareas.com/ensayos/Marco-General-De-La-Economia-Solidaria/329520.html>

- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). El Trabajo Decente para Todos (Consultado, el día 24 de Diciembre de 2009) (Disponible Vía Internet)
http://translate.google.com.co/translate?hl=es&langpair=en%7Ces&u=http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Mainpillars/WhatisDecentWork/lang--en/index.htm
- _____. Acerca de la OIT (Consultado el día 25 de Diciembre de 2009) (Disponible Vía Internet) http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/lang--es/index.htm
- _____. Salud y Trabajo. (Consultado 26 de Diciembre de 2009) (Disponible Vía Internet)
http://www.oit.org/global/What_we_do/InternationalLabourStandards/Subjects/Occupationalsafetyandhealth/lang--es/index.htm
- _____ Información Sobre Seguridad en el Trabajo. (Consultado 26 de Diciembre de 2009) (Disponible Vía Internet)
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_067579.pdf
- QUINTERO BÁEZ, Johana Carolina. La Salud Ocupacional como Medio para Fomentar Estilos de Vida Saludable en el Ambiente Laboral de los Trabajadores Asociados de Coopreser Ltda. (Trabajadora Social). Bucaramanga – Santander. Universidad Industrial de Santander. Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Trabajo Social. 2010. 171.p.
- Salud Ocupacional en Colombia, (Consultado el día 28 de Diciembre de 2009) (Disponible Vía Internet)
<http://www.misionpyme.com/cms/content/view/3069/61/>.

- SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA. Programas de Salud Ocupacional en las Empresas. Curso básico de Salud Ocupacional. Centro de Servicios de la Salud. SENA: Antioquia.
- Subprogramas de Salud Ocupacional. (Consultado el día 23 de Diciembre de 2009). (Disponible Vía Internet). <http://artigoo.com/subprogramas-salud-ocupacional>
- SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA. Legislación. Curso Básico de Salud Ocupacional. p. 15
- TAPIA CORRAL, Jesús. La Revolución Industrial. (Consultado el día 20 de Diciembre de 2009) (Disponible vía internet) http://www.ite.educacion.es/w3/eos/MaterialesEducativos/bachillerato/historia/rev_industrial/index.htm
- URREGO DÍAZ, Wilfredo. Salud y Trabajo. Cartilla de Salud Ocupacional N. 1. Curso Básico en Salud Ocupacional. Centro de Servicios de la Salud. SENA: Antioquia. 23.p.

ANEXOS

ANEXO A. CUESTIONARIO
DEPARTAMENTO DE BIENESTAR SOCIAL – COOPRESER
LTDA.



PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL

El siguiente instrumento de recolección de información tiene como finalidad alimentar y profundizar el análisis estratégico situacional del programa de Salud Ocupacional en la Cooperativa de Trabajo Asociado Reciclaje y Servicios Coopreser Ltda.

Edad ____ Sexo F: ____ M ____ Cargo desempeñado en Coopreser Ltda.:

- a. Recuperador
- b. Seleccionador
- c. Equipajero
- d. Oficios Varios
- e. Bodega
- f. Barrido
- g. Conductores

1. ¿Conoce o ha oído hablar del programa de salud ocupacional en la Cooperativa?

SI ____ NO ____

2. ¿Ha sido informado de los riesgos (físicos, químicos, biológicos, mecánicos ergonómicos) a los cuales se encuentra expuesto durante su jornada laboral?

SI ____ NO ____

3. ¿Ha sido informado de las formas como usted podrá prevenir los riesgos a los cuales se encuentra expuesto durante se jornada laboral?

SI ____ NO ____

4. ¿Conoce usted las normas de seguridad que se deben tener en cuenta para realizar un trabajo seguro?

SI ____ NO ____

5. ¿Cómo le gustaría que fueran las actividades o capacitaciones que realiza el programa de Salud Ocupacional de Coopreser Ltda.?

- a. Lúdicas
- b. Informativas
- c. Magistrales y expositivas

6. ¿Cómo trabajador – asociado, tiene alguna sugerencia para el programa de Salud Ocupacional?

SI ____ NO ____

¿Cuál? _____

**ANEXO B. PLAN DE TRABAJO COMITÉ PARITARIO DE SALUD
OCUPACIONAL (COPASO)**

ACTIVIDAD	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL
Reactivación de actividades con el comité paritario de salud ocupacional.	23			
Diseño plan de trabajo COPASO Coopreser Ltda.		9		
Retroalimentación de temáticas trabajadas durante el año 2009 (Metodologías de inspección, listas de chequeo, campos de la salud ocupacional) Actividad de relaciones humanas – resolución pacífica de Conflictos		19		
Socialización de propuesta de trabajo para mejoramiento de la situación presentada en la Bodega principal de COOPRESER. Acercamiento inicial a la temática de panorama de riesgos.			16	
Capacitación ARP COLMENA (fortalecimiento COPASO).				23

Fuente: Comité Paritario de Salud Ocupacional – COPASO Coopreser Ltda. – Segundo Semestre Académico de 2009.

**ANEXO C. OFICIO JUNTA DE VIGILANCIA - CONSEJO DE
ADMINISTRACIÓN COOPRESER LTDA.**

Bucaramanga Febrero 10 de 2010

Señores:

Consejo de Administración – Junta de Vigilancia Coopreser Ltda.

Asunto: Situación de Orden, Aseo y no señalización de la Bodega principal de Coopreser Ltda.

El Comité Paritario de Salud Ocupacional COPASO – Coopreser Ltda., atendiendo a disposiciones legales contenidas en Resolución 2013 de 1986 y siendo, responsabilidad del mismo, proponer a la administración la adopción de medidas y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan la salud de los trabajadores, les manifiesta de manera atenta y respetuosa preocupación por la situación de Orden, Aseo y no señalización de la bodega principal, situación que genera riesgos laborales perjudiciales para la salud de los trabajadores asociados y público en general, es por ello que mediante este oficio se solicita la colaboración de ustedes en la construcción de alternativas conjuntas que puedan mejorar las condiciones de orden y aseo al interior de la bodega.

Estaremos atentos para participar y trabajar activamente en las medidas que sean tomadas en materia de orden, aseo y señalización de la Bodega por parte del Honorable Consejo de Administración.

Cordialmente:

Presidente: Olga Lucia Rueda Salas
Integrantes-COPASO

Secretario: Ana Zúñiga

**ANEXO D. MATRIZ PROPUESTA DE TRABAJO – BODEGA
PRINCIPAL DE COOPRESER.**

Situación Inicial	Situación Actual	Estrategia para mejorar	Situación Ideal	Responsables	Consecuencias de no hacerlo
Zona de Cargue y descargue Material Reciclable	<p>Actualmente, la Bodega Principal de COOPRESER no cuenta con una zona dedicada únicamente al cargue y descargue de material reciclable; adicionalmente dentro de la misma se observa tránsito frecuente de personal trabajador y público en general.</p> <p>Existe deficiente orden y aseo en los pasillos de esta zona y no se cuenta con la debida señalización y demarcación del área de trabajo.</p>	<p>*Habilitar zona de entrada y salida de personal administrativo y público en general por la carrera 21 y destinar la zona de la calle 19 para el cargue y descargue de material reciclable.</p>	<p>Existencia de una zona dedicada únicamente al cargue y descargue de material reciclable, con adecuado orden, aseo y señalización del área.</p>	<p>Consejo de administración Personal administrativo Jefe de Bodega Conductores Auxiliares de Bodega</p>	<p>No desarrollar acciones que mejoren la situación de esta zona de trabajo puede ocasionar las siguientes consecuencias:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sanciones legales para la cooperativa por el alto riesgo existente en la zona de trabajo 2. Accidentes e incidentes de trabajo que perjudiquen la salud de los trabajadores y público en general. 3. Cierre de la cooperativa por el desacato de normas de trabajo seguro.

Situación Inicial	Situación Actual	Estrategia para mejorar	Situación Ideal	Responsables	Consecuencias de no hacerlo
Forma de almacenamiento o seguro de materiales reciclables	Actualmente Coopreser cuenta con un inadecuado almacenamiento de materiales reciclables, éstos se encuentran arrumados o apilados y poseen poco orden.	*Poner en práctica la política “Cada cosa en su lugar y un lugar para cada cosa” recomendada por el ARP COLMENA riesgos profesionales en el año 2005.	Organización adecuada del material reciclable en un espacio adecuado debidamente delimitado y señalizado, donde todos los trabajadores sepan qué tipo de material deben ubicar en las diferentes áreas de la Bodega	Jefe de Bodega Auxiliares de Bodega Personal seleccionado de (archivo, pasta y chatarra) Representante de COPASO por Bodega.	Peligros para el personal trabajador de la cooperativa (Caídas, quedar atrapados en las maquinas o el material, exposición a gases y mohos), que pueden producir lesiones, enfermedades y muertes. Cortaduras, dificultad para evacuar en caso de emergencias, falta de control para el material, gasto de tiempo y esfuerzo para ubicar los materiales en el momento de su comercialización.
Uso de elementos de protección personal	Se observa que la mayoría de los trabajadores no usan los elementos de protección personal (EPP).	*Coordinar capacitaciones frecuentes con el ARP COLMENA riesgos profesionales que fomenten en los trabajadores la cultura de utilizar los elementos de protección	Que todos los trabajadores de la cooperativa utilicen los elementos de protección personal (EPP) adecuadamente.	COPASO Persona encargada de coordinar el programa de salud ocupacional en la Cooperativa Personal de Bodega	Cualquier clase de riesgo físico, biológico, químico y Ergonómico para la salud de los trabajadores Pérdida parcial o total de algún miembro del

Situación Inicial	Situación Actual	Estrategia para mejorar	Situación Ideal	Responsables	Consecuencias de no hacerlo
		<p>personal (EPP).</p> <p>*Inspección, vigilancia y control de utilización de elementos de protección personal (EPP)</p> <p>*Implementación de comparendos educativos a trabajadores que no utilicen elementos de protección personal.</p> <p>*Sancionar a los trabajadores-asociados que no cumplan con las recomendaciones de prevención de riesgos impartida por el Consejo de Administración, La Administración y el COPASO</p>			<p>cuerpo. (Incapacidad parcial o permanente)</p> <p>Muerte de alguno de los trabajadores de la cooperativa.</p>
Comportamientos frente al riesgo	Actualmente, la mayoría de los trabajadores realizan comportamientos inseguros frente al riesgo	*Campañas de sensibilización para trabajadores acerca de la importancia de prevenir los factores de	Desarrollo de comportamientos seguros en los trabajadores de la cooperativa frente a los	Programa de Salud Ocupacional de la cooperativa. COPASO Todos los trabajadores	Se fortalece la cultura en los trabajadores de realizar comportamientos inseguros frente al riesgo

Situación Inicial	Situación Actual	Estrategia para mejorar	Situación Ideal	Responsables	Consecuencias de no hacerlo
	(exceso de confianza, comportamientos inseguros, se omiten pasos de labor segura)	riesgo en el área de trabajo *Estímulos y sanciones para promover cultura procedimientos seguros	factores de riesgo presentes en el área de trabajo	y asociados a la cooperativa.	
Estado actual de la infraestructura de la Bodega principal	Actualmente la infraestructura de la Bodega principal se encuentra deteriorada, se observan tomas eléctricas descubiertas, goteras, inadecuado orden y aseo de baños, piso en mal estado.	*Realizar adecuaciones necesarias para mejorar las condiciones de seguridad. *Vincular a los trabajadores-asociados para que informen cualquier situación insegura que pueda surgir en las instalaciones de la Cooperativa. *Realizar constantes inspecciones de trabajo para comprobar el estado de las instalaciones de la cooperativa	Infraestructura de Bodega principal adecuada para el desarrollo de actividades laborales (Tomas eléctricas descubiertas, no existencia de goteras, aseo y orden de baños, pisos en buen estado)	Consejo de administración, Administración COPASO Representante COPASO Jefe de Bodega	Deterioro de infraestructura de la Bodega y los materiales almacenados en la misma (Generación de pérdidas económicas).

Fuente: Comité Paritario de Salud Ocupacional – COPASO - Coopreser Ltda. – Segundo Semestre Académico de 2009

ANEXO E. MÓDULOS DE TRABAJO



Módulos de Trabajo, Programa de Salud Ocupacional -
Cooperativa de Trabajo Asociado Reciclaje y Servicios
COOPRESER LTDA.



Querido amigo trabajador - asociado la salud constituye un
eje importante de calidad de vida, por ello te invito a
participar de las actividades que desde el programa de
salud ocupacional se han preparado para usted.

MÓDULO I:

Higiene y Seguridad Industrial

La Seguridad Industrial es un campo de la Salud Ocupacional que nos permite anticipar, reconocer, evaluar y controlar aquellos factores de riesgo que pueden ocasionar accidentes de trabajo.

En este primer módulo de trabajo el personal trabajador- asociado de Coopreser Ltda., tendrá la oportunidad de tener un acercamiento más próximo con la seguridad y la Salud Ocupacional.

El Módulo Contiene las siguientes temáticas para trabajar:

- Acercamientos iniciales a la temática de Salud Ocupacional (Higiene y seguridad Industrial)
- Importancia de utilizar elementos de protección personal. (EPP)
- Importancia del comité paritario de salud ocupacional (COPASO) al interior de la cooperativa.
- Prevención de Factores de Riesgo



MÓDULO 2:

Promoción de la Salud.

La salud se define con frecuencia como el bienestar físico y emocional, por ello es necesario cuidar nuestro cuerpo, pero también nuestra mente. Una mente sana nos ayuda a manejar mejor las circunstancias de la vida y a ser más felices.

En este módulo de Trabajo el trabajador - asociado comprenderá la importancia de brindar un buen trato a sus semejantes, y la forma adecuada para solucionar aquellos conflictos que se presentan durante el desarrollo de la jornada laboral.

El módulo se desarrolla a partir de la siguiente actividad:

- Charla del buen trato y las relaciones humanas (Resolución pacífica de conflictos)



ANEXO F. INFORMES DE ACTIVIDADES – MÓDULOS DE TRABAJO

Actividad 1: Charla del Buen Trato y las Relaciones Humanas

Lugar: Bodega Principal de Coopreser Ltda.

Hora: 7am- 8am

Objetivo: Promover el buen trato y las relaciones humanas entre las/los trabajadores – asociados, con el fin de brindar elementos que contribuyan al mejoramiento continuo de la salud mental y física de cada una de estas personas.

Descripción:

- Se realizó el diseño de un folleto que recalca la importancia del buen trato entre compañeros, los beneficios para la salud mental – física
- Se realizó la representación de una situación conflictiva de trabajo, donde los participantes dieron soluciones pacíficas a la misma

Metodología:

Se inició con la presentación de cada uno de los asistentes, se entregó un folleto que fue socializado colectivamente y por último se realizó la representación de la situación conflictiva de trabajo donde los participantes mostraron la importancia del dialogo en situaciones conflictivas.

Análisis y Reflexión:

La actividad fue realizada en la bodega principal de Coopreser, se convocaron trabajadores- asociados pertenecientes al barrido de calles, ruta de reciclaje, conductores, auxiliares de bodega, seleccionadores, embaladores, se contó con buena participación y disposición.

Actividad 2: Acercamientos iniciales a la temática de Salud Ocupacional (Higiene y seguridad Industrial)

Importancia de utilizar elementos de protección personal. EPP

Objetivos:

- Dar a conocer la importancia de la Salud Ocupacional, la Higiene y la Seguridad Industrial al personal trabajador – asociado
- Promover el uso constante de los elementos de protección personal EPP

Descripción:

- Se realizó la socialización de un folleto que contenía imágenes y contenidos relacionados con la salud ocupacional, la Higiene y la seguridad Industrial
- Actividad lúdica del uso de elementos de protección personal EPP

Metodología:

Se inició con la socialización de un folleto que contenía la conceptualización de la salud, la salud ocupacional, Higiene y Seguridad Industrial. Se explicaron cada una de las temáticas a la luz de las situaciones presentadas durante el desarrollo de las actividades laborales.

Finalmente, se realizó una actividad lúdica donde se repartió a los participantes imágenes de elementos de protección personal EPP, con las cuales vistieron la imagen de un trabajador, cada participante ubicaba el elemento en la parte del cuerpo correspondiente y explicaba la importancia a los demás compañeros.

Análisis y Reflexión:

Una gran parte del personal trabajador - asociado creía que el concepto de salud estaba relacionado únicamente con la ausencia de enfermedad, pero con el desarrollo de la actividad se brindaron elementos necesarios para concebirla como un estado de bienestar completo. Por otro lado, los trabajadores - asociados asistentes no poseían un concepto claro de la salud ocupacional (Higiene y Seguridad Industrial), lo que generalmente generó confusión. Se observó que durante la actividad lúdica de EPP, los participantes conocían claramente la función y la importancia de portar elementos.

Actividad 3: Importancia del Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASO)

Objetivo: Dar a conocer la importancia del Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASO) al interior de Coopreser Ltda.

Descripción:

Exposición formal del concepto, funciones e importancia del comité en el mejoramiento continuo de las condiciones ocupacionales de la población Trabajadora.

Metodología: Se diseñó una imagen que representaba los integrantes del comité al interior de la cooperativa, asimismo se expusieron los referentes legales que amparan a los comités en las empresas, sus funciones y obligaciones.

Análisis y Reflexión:

La gran parte de los trabajadores – asociados asistentes a la actividad no tenían conocimiento de la existencia del comité lo que generó confusión en algunos e interés en otros, en términos generales la actividad permitió reflexionar acerca del papel desempeñado por este órgano en Coopreser.

Actividad 4: Recorrido de Identificación de Riesgos en la Bodega Principal de Coopreser.

Objetivo: Identificar los riesgos físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y mecánicos presentes en las áreas de trabajo ubicadas en la Bodega principal de Coopreser Ltda.

Descripción:

Diseño del recorrido de identificación de riesgos

Metodología:

Se inició el recorrido por la entrada de la bodega donde se realiza el cargue y descargue de material reciclable, allí se observaron posturas inadecuadas que generan riesgos de origen ergonómico, se siguió con las áreas de embalaje y selección de material reciclable donde se encontró mayor probabilidad de riesgos biológicos y mecánicos por la manipulación frecuente de material reciclable.

Análisis y Reflexión:

Existe gran probabilidad de enfermedades y accidentes de trabajo en las áreas de trabajo ubicadas en la bodega, por lo tanto, se requiere de diversas actividades de educación y prevención que disminuyan la exposición a dichos riesgos.

Actividad 5: Socialización del Recorrido de Identificación de Riesgos en la Bodega Principal de Coopreser Ltda.

Objetivo: Socializar el recorrido de Identificación de Riesgos con personal administrativo y trabajador – asociado de Coopreser Ltda.

Descripción:

Presentación en diapositivas del recorrido realizado por las áreas de trabajo ubicadas en la bodega de Coopreser.

Metodología:

Durante el desarrollo de la actividad de socialización se mostraron imágenes de los riesgos presentes en las áreas de trabajo y al mismo tiempo se realizaron prácticas de trabajo seguro dirigidas por la fisioterapeuta del ARP Colmena.

Análisis y Reflexión:

Las/los trabajadores – asociados son conscientes de los comportamientos inseguros realizados durante la jornada laboral, pero en la práctica estos se repiten constantemente y ponen en riesgo la salud individual y colectiva. La socialización pretendió aportar prácticas de trabajo seguro que puedan contribuir al cuidado y la protección de la salud.

Actividad 6: Prevención de Factores de Riesgo**Objetivo:**

Sensibilizar a las/los trabajadores - asociados de las áreas de recolección, selección, embalaje y bodega en general, acerca de la importancia de prevenir los factores de riesgo presentes en las áreas de trabajo.

Metodología:

Se realizó una actividad donde se explicó a los asistentes que era un factor de riesgo, las clases y las estrategias para prevenirlos, finalmente se realizó la entrega de imágenes que representaban los factores de riesgo y con las cuales los trabajadores- asociados asistentes a través de los conocimientos obtenidos identificaban la clase de riesgo y lo exponían frente a sus compañeros.

Análisis y Reflexión:

Se observó un fuerte potencial por parte de la gran mayoría de las/los trabajadores- asociados asistentes para identificar y prevenir aquellos factores de riesgo presentes en las áreas de trabajo.

ANEXO G. VOLANTES

Amigo Trabajador - Asociado a Coopreser:

Hoy quiero contarte que participar en las actividades programadas por salud ocupacional, aporta importantes conocimientos para el cuidado y protección de tu salud y la de tu Familia, no olvides que debes mantener en buenas condiciones de orden y limpieza tu área de trabajo, esto evitara el ingreso y propagación de gérmenes que afecten tu salud.



Amigo Trabajador - Asociado a Coopreser:

Hoy quiero recordarte la importancia de fomentar un ambiente de trabajo seguro, para ello debes utilizar correctamente los elementos de protección personal (EPP), realizar posturas adecuadas y mantener limpia y ordena el área de trabajo donde te encuentras desarrollado tus actividades laborales.



Amigo Trabajador - Asociado a Coopreser:

Sabias que un accidente de trabajo es cualquier suceso repentino traumático que puede causar una lesión orgánica, una perturbación funcional, invalidez o en el peor de los casos la muerte?



ANEXO H. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES MÓDULOS DE TRABAJO

ACTIVIDAD	FEBRERO	MARZO	ABRIL
Charla del buen trato y las relaciones humanas (Resolución pacífica de conflictos)	5		
Acercamientos iniciales a la temática de Salud Ocupacional (Higiene y seguridad Industrial) Importancia de utilizar elementos de protección personal. EPP	16		
Importancia del comité paritario de salud ocupacional al interior de la cooperativa.		5	
Recorrido de identificación de riesgos: mecánicos, físicos, biológicos, químicos, biológicos y ergonómicos, junto al ARP COLMENA.	22		
Socialización de recorrido de identificación de riesgos con el personal asociado y administrativo de la cooperativa.		17	
Prevención de Factores de Riesgo		23	

Fuente: VARGAS MARÍN, Julia Rocío. 2009