



TRABAJO SOCIAL EN LA ORGANIZACION, PLANEACION Y
ADMINISTRACION DE SERVICIOS EN LA SALUD OCUPACIONAL Y SEGURIDAD INDUSTRIAL EN LA EMPRESA SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA. "SEGURCOL"

MARIBEL AGUILAR HERNANDEZ

CAROLINA HERNANDEZ CONDE

MARIELA PACHECO RODRIGUEZ

Trabajo de grado presentado como
requisito parcial para optar al
título de Trabajadora Social.

Asesor: LUIS HOYOS

CORPORACION EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO SIMON BOLIVAR

FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL

BARRANQUILLA, 1.988

PERSONAL DIRECTIVO

RECTOR :	DOCTOR JOSE CONSUEGRA
SECRETARIO GENERAL:	DOCTOR RAFAEL BOLAÑO
DECANO:	DOCTOR JORGE TORRES
VICE DECANO:	DOCTOR CARLOS OSORIO
SECRETARIA DE LA FACULTAD:	DOCTORA MARIA TORRES
PRESIDENTE DE TESIS	DOCTORA MARGIN LOPEZ
JURADO:	DOCTOR CARLOS OSORIO
JURADO:	DOCTOR MIGUEL WILCHES
ASESOR:	DOCTOR LUIS HOYOS

DEDICATORIA

En este momento de felicidad es meritorio compartir y dedicar:

A mis padres, que me dieron la vida, el apoyo y la libertad de escoger.

A mis hermanos, que de una manera u otra fueron guardianes de este logro y en especial a mi única hermana, Ledys, que desinteresadamente me respaldó en los momentos que más la necesité.

A todos ellos les dedico este triunfo.

MARIBEL

DEDICATORIA

En este momento tan importante ofrezco el triunfo alcanzado a mi madre, quien siempre me incentivó a seguir adelante a pesar de los obstáculos encontrados.

A mis hermanos y sobrino, como estímulo y ejemplo para superarse.

CAROLINA

DEDICATORIA

A Dios por haberme dado el enorme privilegio de poder ingresar a la Universidad y culminar mis estudios con éxito.

A mi padre de todo corazón, porque a base de esfuerzos y sacrificio logró educarme y labrarme un futuro mejor.

A mi madre y hermanas con especial afecto y cariño, dedico este trabajo sólo para decirles gracias y recordarles que realmente son especiales para mí.

MARIELA

AGRADECIMIENTOS

Las autoras expresan sus agradecimientos:

A todo el personal de la empresa Seguridad Récord de Colombia Ltda., "SEGURCOL" -Sucursal Barranquilla -, por la colaboración prestada.

A todas aquellas personas que de una u otra forma colaboraron con la elaboración de esta tesis.

NOTA DE ACEPTACION

Presidente del Jurado

Jurado

Jurado●

Barranquilla, Mayo 27 de 1.988



TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION

I. GENERALIDADES DE LA SEGURIDAD INDUSTRIAL

- 1. Concepto de Seguridad Industrial.....14
- 2. Antecedentes históricos de la Seguridad Industrial.....15
- 3. Higiene Industrial.....26
- 4. Objetivos de la Seguridad Industrial.....26
- 5. Riesgos y accidentes de trabajo.....28
 - 5.1 Riesgos.....28
 - 5.2 Clasificación de los riesgos.....29
 - 5.3 Accidentes de trabajo.....31
 - 5.4 Origen del accidente de trabajo.....34
 - 5.5 Consecuencias del accidente de trabajo.....35
- 6. Prevención de accidentes.....36
- 7. La Seguridad Industrial y su desarrollo en Colombia.....39

II. SEGURIDAD INDUSTRIAL EN "SEGURCOL"

- 1. Antecedentes históricos de la empresa.....48
- 2. Estructura orgánica de "SEGURCOL".....50
- 3. Situación económica y social en "SEGURCOL".....54



**PARA USO EXCLUSIVO EN
LA SALA DE CONSULTA**

4. Seguridad Récord de Colombia Ltda. "SEGURCOL" y las Relaciones Industriales.
5. Seguridad Récord de Colombia Ltda. "SEGURCOL" y la Seguridad Industrial.

III. MEDICINA PREVENTIVA Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

1. Organización de la Salud Ocupacional
2. Objeto de la Salud Ocupacional
3. Programas de Salud Ocupacional en las empresas.
4. Formas de los programas de Salud Ocupacional
5. Contenido de los programas de Salud Ocupacional
6. Responsabilidades de los trabajadores
7. Servicios privados de Salud Ocupacional
8. Organización y funcionamiento del Comité de Salud Ocupacional.
 - 8.1 Funciones del Presidente del Comité
 - 8.2 Funciones del Secretario

IV. ROL DEL TRABAJADOR SOCIAL EN LA SEGURIDAD INDUSTRIAL "BIENESTAR SOCIAL".

1. Trabajo Social Laboral
2. Ubicación del Trabajo Social en el área laboral
3. Intervención del Trabajador Social en el área laboral.

4. Trabajo Social ante la Seguridad Industrial.
5. Trabajo Social ante la Medicina e Higiene del Trabajo y previsión social e inducción.
6. Funciones de Trabajo Social Laboral
7. Plan proyectado a la organización y administración de los programas de Seguridad Industrial. Salud Ocupacional en SEGURCOL.

Conclusión

Recomendaciones

Bibliografía

PARA USO EXCLUSIVO EN
LA SALA DE CONSULTA

UNIVERSIDAD SIEGE BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

INTRODUCCION

El presente trabajo de investigación se constituye en nuestra tesis de grado, la cual se titula "TRABAJO SOCIAL EN LA ORGANIZACION, PLANEACION Y ADMINISTRACION DE SERVICIOS DE SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL EN LA EMPRESA SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA "SEGURCOL", siendo ésta el requisito final para optar el título de Trabajadoras Sociales.

Teniendo en cuenta la necesidad de proporcionar al trabajador los elementos tanto físicos como sociales, culturales, psicológicos, etc., para prevenir los riesgos y accidentes que puedan presentarse en sus sitios de trabajo, y resaltando las medidas que el Estado emplea para la Seguridad Industrial, las cuales se contemplan en el Decreto 614 del 14 de marzo de 1984. Podemos destacar la importancia de nuestra intervención como profesionales de Trabajo Social en un trabajo de tal magnitud, ya que contamos con los recursos necesarios, específicamente el brindado por Seguridad Record de Colombia "SEGURCOL", para desarrollar nuestra tesis de

grado, es así como podemos connotar que por la situación presentada en dicha empresa, la cual se centra en no desarrollar programas de Seguridad Industrial que disminuyan la accidentabilidad y riesgos, hemos dirigido nuestro accionar social a la determinación y planteamiento de parámetros que motiven inquietudes en dicha institución y proporcionen así a sus trabajadores los elementos necesarios para la seguridad en los sitios de trabajo. Cabe anotar la importancia que posee la intervención de los profesionales de Trabajo Social en este tipo de trabajo, si tenemos presente que es precisamente el Trabajador Social gestor de las condiciones de bienestar social de los individuos ubicados en cualquier comunidad o institución.

Este trabajo tiene como objetivo estructurar el programa de Salud Ocupacional en la empresa Seguridad Récord de Colombia "SEGURCOL" para que cuantifique y cualifique los servicios permanentes de este programa, el cual requiere de la organización de un Comité para que funcione como organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de la Salud Ocupacional dentro de la empresa.

El método utilizado a través del desarrollo de este trabajo de grado ha sido el Método Básico, con el que hemos logrado cumplir en

primera instancia con la etapa de investigación, la cual nos ha permitido obtener conocimientos sobre el funcionamiento de la empresa y aportes teóricos sobre Seguridad Industrial y los programas que deben desarrollarse.

Esta investigación ha dado paso a un diagnóstico que nos permite establecer la situación y problemática objeto de nuestro trabajo, el que a su vez nos ha permitido planificar y programar las actividades a desarrollar durante la realización de la tesis.

Consecutivamente a esta etapa hemos podido ejecutar las actividades programadas evaluando constantemente el desarrollo de nuestro trabajo de grado.

La utilización de este método ha hecho necesaria la aplicación de técnicas tales como: la observación, entrevista, sondeo de opinión, visitas a los lugares de trabajo, etc., las que hemos manejado para complementar y alimentar el diseño de nuestra tesis de grado.

El contenido de este trabajo está formado por cuatro capítulos que plantean de manera amplia y simplificada el engranaje de la temática antes mencionada.

CAPITULO I.

GENERALIDADES DE LA SEGURIDAD INDUSTRIAL

I. Concepto de Seguridad Industrial.

La Seguridad Industrial en Colombia es denominada como el conjunto de normas y procedimientos encaminados a proteger la salud e integridad del hombre, dentro del ámbito laboral evitando los accidentes o riesgos; por casos fortuitos dentro de las instalaciones de trabajo provenientes de la operación de máquinas y herramientas, y la manipulación de materiales tóxicos, explosivos o nocivos para la salud.

La Seguridad Industrial incluye programas como la higiene, Medicina del Trabajo, Prevención de incendios. El Consejo Colombiano de Seguridad, la Sociedad Americana de Administración de Riesgos y las entidades privadas sin ánimo de lucro son las instituciones gestoras del área de Seguridad Industrial a nivel privado. A

nivel oficial no existe una entidad específica, pero el Ministerio de Trabajo, Salud Pública y Desarrollo, a l igual que el Instituto de Normas Técnicas "INCONTEC", ejercen vigilancia en ciertos aspectos relacionados con la Seguridad Industrial.

La Seguridad Industrial requiere para su aplicación, que la administración y los trabajadores sean conscientes de que el 18% de los accidentes presentados a nivel de personal, de máquinas e instalaciones puedan ser evitados, ya que precisamente la Seguridad Industrial no es responsabilidad de los jefes de seguridad sino del personal en general, porque la organización de la misma tendrá éxito si se desarrolla conjuntamente.

El término Seguridad Industrial surge a raíz de la Revolución Industrial y de la necesidad de que la Industria aporte conocimientos técnicos para el manejo de las máquinas y para la seguridad de las instalaciones y de los sitios de trabajo.

2 . Antecedentes históricos de la Seguridad Industrial.

Proceso de industrialización: La Revolución Industrial surge

La Seguridad Industrial surge como consecuencia del mercado internacional de la Revolución Industrial. La Revolución Industrial surge a través de la evolución producida por la fabricación de artículos necesarios para nuestra existencia y el reemplazo del trabajo manual por las maquinarias. Este conjunto de cambios convierte las actividades de un pueblo, principalmente campesinos y con mercados locales en una sociedad industrial que expande sus vínculos comerciales a todo el mundo. Esto ha producido múltiples problemas en generados a partir del desarrollo mecánico, el crecimiento de las operaciones industriales y comerciales, la competencia con otras naciones para vincularse a otros mercados, los conflictos de clase, el Estado frente a las cuestiones tales como abusos, las huelgas, y en general un nivel de vida más elevado; son ésto algunos de los rasgos característicos de estos países que sufren el desarrollo industrial.

La Revolución Industrial tuvo su inicio en el Siglo XVIII, en el que se caracteriza el trabajo de la maquinaria para reemplazar la mano de obra en la producción de telas.

En el Siglo XIX se continúa con ritmo evolutivo. Algunos autores consideran que la Segunda Revolución Industrial tuvo su origen en las últimas décadas del siglo XIX con el uso de técnicas científicas.

cas de la producción en masa.

La Revolución Industrial fué un grandísimo progreso histórico. Gracias a ella, las fuerzas productivas de la sociedad alcanzaron proporciones hasta entonces desconocidas, que a los contemporáneos les parecían fantásticas: en el siglo en que se desarrolló la revolución industrial en Inglaterra, la burguesía obtuvo más bienes materiales que los que se habían creado en toda la historia precedente de la sociedad humana. La revolución industrial no supuso simplemente la sustitución del trabajo a mano por el trabajo maquinizado ni tan sólo el paso de la manufactura a la fábrica: marcó toda una época en el desarrollo de la sociedad, una época que trajo consigo el máximo florecimiento del capitalismo industrial.

Con el aprovechamiento del carbón, el petróleo y la electricidad se amplió la actividad industrial, se fabricaron toda clase de máquinas para el perfeccionamiento del hombre y perfeccionamiento del transporte aéreo y marítimo, los productos lograron llegar a los sitios más remotos del mundo.

La Revolución Industrial proporcionó gran prosperidad a los países que la acogieron, como Estados Unidos, Inglaterra, Francia,

Alemania. Posteriormente Rusia, Japón e Italia formaron parte del desarrollo industrial. Estas naciones industrializadas necesitaban vincularse a nuevos mercados y los buscaron precisamente en las colonias, en las competencias comerciales, en todas las regiones del mundo. Es así como surge una clase de ricos que adquieren grandes fortunas con la industria.

En el siglo XIX la condición de los trabajadores fue bastante difícil, motivada por la emigración de los campesinos, creando ésto en las ciudades un desequilibrio en las viviendas y la aglomeración de los obreros en los suburbios, donde las condiciones higiénicas eran ínfimas.

En un principio las fábricas carecían de seguridad e higiene, los accidentes y las enfermedades profesionales eran frecuentes, no había prevención para accidentados, enfermos o ancianos; con el tiempo estos problemas han sido afrontados con aportes de soluciones positivas. Se ha procurado por la Seguridad industrial y el mejoramiento de las viviendas, la educación y la protección a inválidos y ancianos mediante prestaciones y pensiones de inválidos y jubilación. Con la revolución industrial el pueblo mejoró sus condiciones de vida, la convivencia de los trabajadores en las fábricas y en los suburbios los incitó a pensar en la posibilidad de unirse.

y reclamar mejores salarios y mejores condiciones laborales.

En Inglaterra se inició la industrialización y allí mismo surgió la lucha de los obreros para obtener un mejor nivel de vida. Se organizaron Sindicatos a los que por ley se les prohibió perjudicar el comercio.

En la primera mitad del siglo XIX los trabajadores adquirieron una visión clara de la importancia de estar asociados y se fundó así la Asociación Obrera de Londres, la cual definió los objetivos sociales y políticos. Sus partidarios fueron denominados "Cartistas", ya que sus proyectos eran consignados en cartas o proyectos de ley y presentados al Parlamento. Marx y Engels se traron a orientar los movimientos obreros y en 1.847 tomaron la dirección de la Liga de Obreros y redactan el manifiesto del Partido Comunista.

Con la industrialización de los Estados Unidos surgen problemas centrados en el anhelo de los obreros de conquistar los derechos muy a pesar de que sus condiciones de trabajo eran mejores que las de sus colegas en Europa; sin embargo mediante la huelga lograron adquirir una jornada de diez horas. Pocos años después se fundó el Partido Nacional Obrero, que solicitó y consiguió en algu

PARA USO EXCLUSIVO EN
LA SALA DE CONSULTA

nos Estados jornadas de ocho horas. Luego con la Segunda Internacional celebrada en París, en 1889 y 1890, se consagró el 14 de mayo como el Día Internacional del Trabajo.

En el siglo XX los obreros lograron conquistar semanas de cuarenta horas, prestaciones sociales como: Cesantías, indemnizaciones, vacaciones, jubilación, etc., y mejores condiciones laborales.

-Desarrollo Industrial y Trabajo Social en Colombia:

Al igual que los países latinoamericanos, Colombia desarrolló un proceso de industrialización en el que juegan un papel importante aquellos sectores tradicionales que han intervenido en actividades en nuestra economía nacional, y es sin lugar a dudas, el sector ubicado en la agricultura y comercialización de nuestra creciente industria nacional. Se presenta un momento en que estos sectores acumulan un capital suficiente y disponible para actividades nuevas, principalmente de textiles, bebidas, etc.

A inicios del siglo XX se desarrollan los primeros intentos para establecer una base industrial experimentándose primeramente en Antioquia, específicamente en el área fabril. Para la realización

de transacciones comerciales algunas fábricas fueron subvencionadas con empréstitos a bajos intereses y a largo plazo.

En 1.910 funcionaron establecimientos fabriles en algunas áreas geográficas de nuestro país: Antioquia con fábricas textiles en Bello; en otros pueblos vecinos se encontraban otros establecimientos de producción textil. En Barranquilla se desarrollaban actividades, principalmente bebidas y textiles.

Uno de los factores predominantes que incidieron en el auge de la industria colombiana fué el proceso conocido como Inversión Extranjera, presentada a finales del siglo XIX: es precisamente este capital el que incentiva nuevas actividades, específicamente la de industrias extractivas y de productos de consumo inmediato, importando maquinarias de países inversionistas.

Con la crisis de 1.930 se determina el proceso industrial colombiano para configurar la industria liviana en el país. Este fué un elemento favorable para la implantación y el crecimiento de una base industrial, permitió que el equipo ya montado

produjera para el consumo del mercado interno; en este momento no estaba saturado de mercancía extranjera, lo que fué favorable a la industria nacional.

El Estado se interesa y preocupa por el desarrollo del Mercado Nacional, por lo que diseña políticas dirigidas a la Economía Nacional.

En Colombia existía un mercado con una acumulación de capital lo grada a través del sector comercial con las exportaciones y las coyunturas de la crisis, la cual impidió el movimiento del capital hacia el exterior, por lo tanto la inversión se dirige hacia la ampliación de la industria manufacturera, ya que en ese momento la industria extranjera la tenía en completo abandono. La crisis obró en forma favorable, si se tiene en cuenta que el Mercado Nacional y la producción se amplió desde el mismo momento que la competencia extranjera lo abandonó.

En los años de 1939 -1945 continuó la expansión industrial muy a pesar de ser un período de constantes guerras. 1.950 empieza a industrializarse sobre diversas teorías cuyo objetivo principal era el de capacitar gobiernos con respecto al futuro social y eco

nómico de los países latinoamericanos.

De aquí los trabajadores sociales fueron a vincularse a nuevos organismos estatales, específicamente los relacionados con el Bienestar Social. Se intentó desarrollar un modelo caracterizado por la reproducción del estilo de los Estados Unidos y los países de Europa Occidental. Este modelo concebía el desarrollo como un fenómeno global, enfatizando el crecimiento económico y el proceso de modernización, los elementos estratégicos sobre los cuales hay que actuar dentro de estos enfoques hacen referencia a la orientación económica, a la capacidad ejecutiva y directiva y la modalidad social.

Este tipo de concepciones - involucran a Trabajo Social en planes dirigidos al desarrollo de la comunidad, animación de comunidades rurales y urbanas, proceso de capacitación de líderes. Puede anotarse que al finalizar la década del 60 el Trabajo Social en Colombia obtiene una mayor vinculación a los organismos estatales y se comienza a comprender la importancia y necesidad del trabajo interdisciplinario, el conocimiento teórico de la sociedad se hizo más amplio, por lo que muchos Trabajadores Sociales comprendieron por primera vez las discrepancias existentes entre

PARA USO EXCLUSIVO EN
LA SALA DE CONSULTA

los medios disponibles y las aspiraciones de consumo, el desequilibrio de disposiciones sociales, el papel del Estado en el área de Bienestar Social, la necesidad de planeación; el énfasis del desarrollo de comunidad apreció al nuevo Trabajador Social la posibilidad de acciones nuevas.

Sin embargo a pesar de la gran preocupación de las teorías señaladas por el problema del cambio y desarrollo implicaba la necesidad de factores que explicaran la situación actual del país académico. Esto influye para que Trabajo Social no planteara tampoco estos problemas que sólo comienzan a discutirse en América Latina y en Colombia a partir de los años 60, en el momento de la Revolución Cubana.

Al finalizar la década sobrevino una ruptura con las teorías del desarrollo ya mencionadas y en la cual se inician las unidades docentes de Trabajo Social a consecuencia del movimiento de Reconceptualización.

Se inició un análisis de los fenómenos de marginalidad y de cambio estructural sobre las políticas sociales, y la planificación en general. Este tipo de análisis fué el que condujo a Trabajo

Social al Movimiento de Reconceptualización.

En 1960 -1965 surge un incremento de la productividad y el avance industrial y una modificación del Trabajo Social en el campo laboral. Los Trabajadores Sociales que hasta entonces se habían desempeñado en los departamentos de personal, pasaban a vincular sus acciones en el Departamento de Relaciones Industriales; con dicha modificación se da una mayor capacitación a los Trabajadores Sociales mediante seminarios sobre Administración Programada por la OEA.

Para el avance industrial era necesario tener en los Departamentos de Relaciones Industriales profesionales que pretendieron lograr el máximo rendimiento en la productividad de los trabajadores, a cambio de ofrecerles un Bienestar Social tanto al trabajador como a la familia, dicho bienestar se limitaba al ofrecimiento de condiciones y energías indispensables para que el obrero se desempeñara y rindiera mejor en el menor tiempo posible.

Para el cumplimiento de las funciones de Trabajo Social vinculado a este sector ven la necesidad de desprenderse de las técnicas y de los métodos tradicionales, orientando su accionar profesio

nal a la utilización de técnicas y métodos de supervisión administrativa. En Colombia en 1960 -1970 los científicos sociales y el Gobierno del Frente Nacional acopiaron los mismos enfoques de las teorías del desarrollo de la década anterior.

3. . Higiene Industrial.

Conjunto de medidas encaminadas a preservar la salud de quienes trabajan a través de la eliminación de aquellas circunstancias o agentes propensos a afectarlos dentro de la actividad productiva, igualmente conlleva a la preparación de los medios que permitan evitar su acción y las medidas necesarias para hacerle frente con eficacia de manera oportuna cuando a pesar de todo no han podido evitarse.

4. Objetivos de la Seguridad Industrial.

Ofrecer asistencia técnica a los empleados a través de profesionales especializados en los servicios de asesoría, evaluación y control de los riesgos ambientales.

Organizar programas de asesoría y administración de los programas de seguridad integral, higiene y medicina del trabajo.

Capacitar al personal que labora en las empresas a través de cursos y seminarios dictados por el personal altamente calificado.

Suministrar a las personas que tengan responsabilidad en la dirección de las empresas o en los programas de seguridad, las herramientas necesarias para la toma de decisiones tendientes a la óptima utilización de los recursos, de la organización y administración de la seguridad.

Reconocer y ubicar el papel de la seguridad en la organización. Organizar y administrar un programa de salud ocupacional y seguridad integral.

Brindar a los trabajadores y directores de empresas, los conocimientos básicos necesarios para la organización y funcionamiento de los Comités de medicina, higiene y seguridad, según los requerimientos legales vigentes y la información técnica mínima requerida sobre riesgos ocupacionales y la metodología sobre su control.

Suministrar a los trabajadores y directores de empresas los conocimientos necesarios para la organización y puesta en marcha de un programa de prevención de accidentes.

5. Riesgos y accidentes de trabajo.

5.1 Riesgos.

El riesgo se define como las posibilidades de pérdida y el grado de probabilidad de estas pérdidas; la exposición a una posibilidad de daño físico, lesión o enfermedad.

Se ha logrado un progreso en la prevención en los daños de salud al prevenirse ciertas enfermedades que solían causar la muerte o deterioraban grandemente la salud de muchos trabajadores.

Aún cuando en toda gama de la industria existen riesgos para la salud, los más serios corresponden a los establecimientos que fabrican, utilizan o procesan las sustancias más tóxicas y peligrosas. En estas clases de instalaciones industriales, los peligros para la salud revisten mayor gravedad.

5.2 Clasificación de los riesgos.

La clasificación de los riesgos del medio ambiente de trabajo es tan constituida por los factores externos que forman un puesto de trabajo entre ellos tenemos:

-Riesgos químicos: Tienen su origen en el manejo y exposición de elementos químicos, las reacciones que éstos generan y que puedan atacar tanto al hombre como a la materia, de acuerdo a sus composiciones y propiedades.

-Riesgos físicos: Están constituidos por los agentes naturales que influyen sobre la materia, los fenómenos causados por esta influencia y las leyes que lo rigen como: la presión atmosférica anormal, temperatura y humedad extremas, energía radiante, ruido y vibraciones, electricidad, etc.

-Riesgos físico-químicos: Tienen su origen en las reacciones rápidas y simultáneas de los agentes químicos, activados por medios físicos.

- Riesgos mecánicos: Son generados por partes en movimiento, me

mecanismos de transmisión de fuerzas, herramientas portátiles, maquinarias y equipos.

El riesgo se engendra en cuanto el hombre transforma, cambia, moviliza materia prima y productos, valiéndose de las diferentes formas de energía.

-Riesgos biológicos: Son el resultado de un proceso lento y progresivo. El panorama de los agentes biológicos es extenso y cubre desde la simple gripe hasta epidemias industriales pasando por enfermedades infecto-contagiosas, el antrax y otros hongos característicos de procesos industriales específicos.

- Riesgos psicológicos o humanos: Tienen como origen el comportamiento humano frente al trabajo y están constituidos por sus actitudes y habilidades. El hombre frente a su conducta da lugar a dos clases de riesgos de máxima peligrosidad. En primer término el acto inseguro, que es la violación de un procedimiento o método de trabajo aceptado como seguro. Este tiene su origen en las actitudes del trabajador o sea la forma en que el trabajador reacciona o se exterioriza a diferentes estímulos externos.

En segundo término, el factor personal inseguro, tiene su raíz en las diferencias físicas y en la falta de conocimiento o de preparación del trabajador.

5.3 Accidentes de trabajo.

Entre los hechos que más seriamente amenazan la capacidad laboral de los trabajadores, se encuentran los accidentes y las enfermedades.

Con todo, la preocupación por la reparación de los efectos de unos y otras sólo empezó en una época relativamente reciente. En efecto mientras imperó el sistema de producción manual o artesanal, la ocurrencia de accidentes de trabajo fué prácticamente nula y sus implicaciones en el campo laboral poco significativas. Lo mismo ocurría con las enfermedades.

Fuó necesario, pues, que se iniciara la era industrial, para que la multiplicación de los accidentes de trabajo y la aparición de enfermedades de origen profesional empezaran a preocupar por igual a los obreros, a los patronos y a los gobiernos de los países altamente industrializados del orbe, por la reparación de dichos in

fortunos. Se suscitó, en consecuencia, en el seno de la sociedad, la necesidad de señalar a quien correspondía la responsabilidad por los accidentes y las enfermedades, así como para determinar la forma de reparar sus consecuencias.

El artículo 199 del Código Sustantivo del Trabajo define el accidente de trabajo diciendo que es "todo suceso imprevisto y repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca al trabajador una lesión orgánica o perturbación funcional permanente o pasajera y que no haya sido provocada deliberadamente o por culpa grave de la víctima".¹

Los elementos básicos de la definición transcrita son, pues, los siguientes:

a) Suceso imprevisto y repentino: es característica dentro del accidente de trabajo, que el hecho que lo causa se produzca en forma súbita, de manera repentina, inesperadamente. Esta característica excluye, pues, la noción de proceso de formación de la lesión o perturbación funcional en el transcurso del tiempo.

ORTEGA TORRES, Jorge, Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal del Trabajo, Editorial Temis 1987 pp. 88.

PARA USO EXCLUSIVO EN
LA SALA DE CONSULTA

b) Por causa o con ocasión del trabajo: Para que una lesión orgánica o una perturbación funcional se consideren consecuencias de un accidente de trabajo, es indispensable que entre la prestación del servicio y la ocurrencia del accidente exista una relación directa. El accidente ocurre por causa del trabajo, cuando entre aquel y éste existe una relación de tal naturaleza que aunque no se esté realizando la labor, el accidente ocurre por ese motivo.

c) Lesión orgánica o perturbación funcional: La lesión orgánica o perturbación funcional constituyen las consecuencias del accidente de trabajo.

d) Provocación deliberada o culpa grave de la víctima: La provocación deliberada es la actitud del trabajador dirigida a producir el accidente con el fin de producirse un daño. Así mismo, es provocación deliberada la sistemática renuncia del trabajador a aceptar las medidas preventivas de enfermedades o accidentes, prescritas por el patrono. La culpa grave, además, es la intención positiva del trabajador de producir el hecho generador del accidente. Demostrada por el patrono cualquiera de estas circunstancias, queda exento de toda responsabilidad.

5.4 Origen del accidente de trabajo.

El accidente de trabajo puede originarse por dos motivos:

a) Fallas humanas o actos inseguros: pueden ser el descuido, falta de atención, un movimiento incorrecto, el uso de elementos inadecuados.

b) Fallas técnicas o materiales y ambientales: Pueden ser las herramientas defectuosas, falta de iluminación, falta de ventilación, demasiado ruido, etc.

Todo accidente tiene su estructura o conformación. El accidente está compuesto por:

a) Causas contribuyentes: Son aquellas que inducen al accidente indirectamente, ejemplo: el no cumplimiento de las medidas de seguridad, cansancio físico y mental, nerviosismo, las preocupaciones, la sordera, deficiencia visual, condiciones ambientales, la edad, desorden en las condiciones antihigiénicas.

b) Causas inmediatas: Aquellas que se dan en el puesto de trabajo.

jo, como equipos en mal estado, no usar equipo de seguridad cuando se está trabajando, vestuario inadecuado para el trabajo, un movimiento o posición incorrecta.

c) Accidente en sí: Es el que interrumpe la producción, y puede ser un resbalón, un glope, un pinchazo, una caída, una contusión o trauma, atrapado, golpeado por algo, contra algo, quemaduras, asfixia, hemorragia, laceraciones.

5.5 Consecuencias del accidente.

Las consecuencias del accidente de trabajo son: susto, nerviosismo, lesión leve o grave, incapacidades y muerte.

De acuerdo a la gravedad del accidente se originan las incapacidades, que se clasifican en:

a) Incapacidad temporal: Es aquella que sólo impide al trabajador realizar su labor durante determinado período de tiempo. Pero una vez tratado, recobra la totalidad de su capacidad de trabajo.



b) Incapacidad permanente parcial: En ésta, en cambio, las consecuencias son definitivas, aunque sólo afectan en parte, como su nombre lo indica, la capacidad laboral del trabajador.

c) Incapacidad permanente total: El trabajador queda inhabilitado total y definitivamente para el ejercicio de cualquier actividad laboral.

d) Gran invalidez: El trabajador no solamente queda incapacitado para ejecutar cualquier clase de trabajo, sino que para realizar las funciones esenciales de la vida debe ser ayudado por otra persona.

e) Muerte del trabajador.

6. Prevención de accidentes: Una de las funciones primordiales de las dependencias de Seguridad Industrial, o como se quiera llamar en cada empresa o Industria, debe ser siempre el entrenamiento y la capacitación y desarrollo del personal a todos los niveles de la organización en las diversas áreas de la Seguridad Industrial y entre ellas podemos destacar, en una etapa básica:

- a) Inducción
- b) Contraincendio
- c) Seguridad Industrial
- d) Manejo defensivo

Las anteriores áreas deben dar guías generales para conocer la Empresa, su personal, el proceso, las políticas y las diversas formas de actuar en cada momento.

Dentro de toda inducción debe estar la Seguridad Industrial como ente importantísimo de cualquier industria, en esa inducción o primera relación trabajo -trabajador, se deben entregar y comentar los reglamentos, normas y manuales propios del tema, dar la dotación que exija el cargo a ocupar y explicar brevemente riesgos y actitudes en casos no normales de emergencia.

Muy próxima a la fecha del ingreso cada supervisor debe programar la participación del nuevo empleado en los programas de capacitación en Seguridad, Contraincendio y Primeros Auxilios, temas básicos que deben recibir todos los nuevos trabajadores, de cualquier nivel dentro de la organización. Si la industria tiene flota de transportes y el ingresado requiere conducir equipos,

aconsejamos un plan de manejo defensivo, que no es exactamente para aprender a manejar, sino para conocer políticas y sistemas y conducir equipos en forma segura y eficiente, de la mano de este curso debe ir un análisis de las capacidades físicas del nuevo conductor y su conocimiento de señales y normas generales de tránsito.

En este primer paso conocido como entrenamiento, se debe mostrar al trabajador, el sistema y operación de equipos de contraincendio, la participación en brigadas, los planes de emergencia y todo lo relacionado con la protección del trabajo, que será específico en cada caso y tipo de industria.

En el área de Seguridad e Higiene Industrial, el conocimiento de las materias primas, los procesos, el tipo de maquinaria y los elementos personales o especiales de protección deben ser explicados en detalle según el área o función del trabajo. No vamos a caer en el error común de pensar que porque un funcionario trabajará en una oficina o su cargo será de dirección, éste no necesita entrenamiento, acordémonos que grandes desastres han tenido su inicio en una oficina.

la solidaridad de sus miembros, los cuales daban aportes mensuales.

En el siglo IX entre los germanos aparecen las "Gildas", asociaciones de defensa y asistencia mutua en la enfermedad, etc.

Entre los siglos XII y XV se crearon las cofradías en Francia de carácter gremial o religioso, para la prestación de mutua ayuda.

En el siglo XVII se proclama el derecho al trabajo con base en la que era la Comunidad de Bienes.

A comienzos del siglo XVIII en Inglaterra, aparece la ley sobre el derecho a la asistencia pública, y se inicia la aplicación del principio de que, todas las clases sociales tienen iguales derechos.

Se fundan en Europa institutos para sordos y ciegos; a finales del siglo se enuncia el concepto del hombre como integrante de la economía de la nación y la conveniencia de mantener la salud.

La revolución industrial del siglo XIX con sus implicaciones en lo social, económico y político, hacen que en la 8ª década, Bismarck en Alemania establezca el Seguro Obligatorio para enfermedad, accidentes, invalidez, vejez y muerte. Igual cosa ocurre en Inglaterra en el último cuarto del siglo XIX.

El sistema se extendió prontamente por Europa y en 1905 Francia agrega el régimen de desempleo. En 1926 en Nueva Zelanda se crea

el subsidio familiar.

En 1942 en Inglaterra, lord William Beveridge, enuncia los principios de la Seguridad Social.

En el país, a través del proceso de industrialización, se vio la necesidad de legislar en favor de los trabajadores y de establecer un sistema de Seguridad Industrial; fué así como desde 1.904 se presentaron numerosos proyectos en tal sentido.

La Reforma Constitucional de 1936, estableció el trabajo como función social y los deberes sociales del Estado.

La Ley 6ª de 1.945 creó la Caja Nacional de Previsión para el sector público; la ley 90 de 1946 creó para el sector privado, el Seguro Social Obligatorio y el Instituto Colombiano de Seguros Sociales. En septiembre 26 de 1949 se inicia la prestación de servicios por la rama de Enfermedad General y Maternidad (E.G.M.), con las prestaciones económicas correspondientes.

En 1.964 se concede el suministro de prótesis y aparatos ortopédicos para los riesgos profesionales.

El 1º de julio de 1.965 se inicia el abrimiento de los riesgos de Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional (A.T.E.P.) y, el 1º de enero de 1967 la cobertura de los riesgos de Invalidez, Vejez y

Muerte (I.V.M.).

En 1.968, con el fin de asesorar al gobierno para dar solución a la problemática de incapacidad en el país, se creó el Consejo Nacional de Rehabilitación y su Fondo Rotatorio, por medio del Decreto 3132 del mismo año. Esta entidad adscrita al ICSS se ocupó de la planificación, coordinación, programación, financiación, organización y vigilancia de la rehabilitación de los inválidos, de todos los sectores de la población.

El Consejo creó el Centro de Rehabilitación Profesional en 1969, donde se daría capacitación laboral al inválido.

El 27 de enero de 1976, se expide el Decreto - Ley 0148, "por medio del cual se reorganiza el Instituto Colombiano de Seguros Sociales". Este Decreto-Ley establece importantes modificaciones, especialmente en el campo administrativo. En lo relacionado con prestaciones de salud pueden destacarse: Artículo 6º: "Los programas para la prestación de servicios de Seguros Sociales, relacionados con atención médica y paramédica, se harán de acuerdo con las normas y los procedimientos técnicos ordenados por el Ministerio de Salud Pública", el art. 7º faculta al Instituto para contratar toda clase de servicios de salud. El artículo 13 fija en el Consejo Directivo la facultad de "Aprobar programas de salud y de servicios sociales proyectados

a la población trabajadora y su familia".

El artículo 32 determina "Las cooperativas, las juntas de acción comunal, las asociaciones gremiales y en general cualquier especie de asociación de trabajadores de asalariados...", podrán asumir la obligación de pagar al Instituto las cotizaciones patronales y laborales correspondientes a sus afiliados. Los Seguros Sociales serán obligatorios para las asociaciones rurales y "deberán comprender a las comunidades indígenas".

Por medio de la Ley 4ª de enero 21/76 sobre pensiones, se ordena en el artículo 7º "Los pensionados del sector público, oficial, semi-oficial y privado, así como los familiares que dependan económicamente de ellos de acuerdo con la ley, según lo determinan los reglamentos de las entidades obligadas, tendrán derecho a disfrutar de los servicios médicos, odontológicos, quirúrgicos, hospitalarios, farmacéuticos, de rehabilitación, diagnóstico y tratamiento que las entidades, patronos o empresas tengan establecidos o establezcan para sus afiliados o trabajadores activos, o para sus dependientes, según sea el caso, mediante el cumplimiento de las obligaciones sobre aportes a cargo de los beneficiarios de tales servicios".

Mediante el Decreto 770 de 1975 el Gobierno Nacional aprueba el reglamento general del Seguro de Enfermedad General y Maternidad, expedido por el Acuerdo 536 de mayo 20 de 1974. En este reglamento

se concretan la administración, campo de aplicación, prestaciones por enfermedad general por maternidad, las prestaciones para los derecho-habientes; incorpora por primera vez en su Título II, Capítulo I los artículos 38 a 44 que definen el "Seguro Médico Familiar" su campo de aplicación y las prestaciones de salud en forma universal e integral para la familia del asegurado (incluye al pensionado) y fija la cotización (5% de los salarios asegurados distribuidos así: 1.6% por los trabajadores y 3.33% para los patronos o empleadores.

En 1977 el Congreso aprueba la Ley 12 sobre autorizaciones extraordinarias al Ejecutivo para la reestructuración del Seguro Social y crea mediante la misma ley la comisión asesora que debe estudiar y someter a la aprobación del Gobierno las iniciativas sobre la nueva estructura del Seguro Social.

El artículo 47 se establece el carácter de establecimiento público, cambiar el nombre de Instituto Colombiano de Seguros Sociales (ICSS) por el de Instituto de Seguros Sociales (ISS), adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social "sin perjuicio de la obligación que tiene el Instituto de Seguros Sociales de someterse a las normas del Sistema Nacional de Salud".

Se establece la descentralización administrativa y se crean, el Nivel Nacional, Seccional y Local para la prestación de los servicios (Art. 59). Se crean los Consejos para las Seccionales, las Unidades

Programáticas Locales para la prestación de los servicios propios con autonomía administrativa.

El artículo 75 fija las prestaciones correspondientes a los servicios de salud, así:

1. Para los riesgos de enfermedad en general y maternidad:
 - a) La asistencia médica, quirúrgica, odontológica y farmacéutica y de servicios auxiliares de diagnóstico y tratamiento de los beneficiarios;
 - b) La ejecución de programas de rehabilitación física y readaptación psicosocial;
 - c) La ejecución de programas de promoción y protección de la salud;
 - d) El reconocimiento y pago del subsidio en dinero al que tenga derecho el asegurado, cuya enfermedad le produzca incapacidad temporal para trabajar no mayor de 180 días;
 - e) El reconocimiento y pago del subsidio de maternidad, conforme a la ley y a los reglamentos generales;
 - f) El reconocimiento y pago del subsidio en caso de aborto o parto prematuro, de acuerdo con la ley y los reglamentos generales.
2. Para los asegurados de accidente de trabajo y enfermedad profe

sional:

- a) La atención médica, quirúrgica, odontológica, farmacéutica y de servicios auxiliares de diagnóstico y tratamiento;
- b) La ejecución de programas de promoción, protección y seguridad industrial;
- c) La ejecución de programas de rehabilitación física y readaptación social y laboral de los beneficiarios;
- d) El reconocimiento y pago del subsidio en dinero a que tenga derecho el trabajador que por un accidente de trabajo o una enfermedad profesional esté incapacitado para trabajar por no más de ciento ochenta (180) días;
- e) El suministro de prótesis y aparatos ortopédicos conforme a la ley y a los reglamentos generales.

Por primera vez en la legislación de la Seguridad Social en Colombia, se crean fondos con porcentajes de recursos específicos de los aportes y destinación especial, así:

- a) Fondo de redistribución seccional con el 10% del total de los recaudos por R.G.M. Se destina a tratar de nivelar a las seccionales de menor promedio de cotización (artículos 83, 84 y 85);
- b) El Fondo de Promoción y Desarrollo de la Salud, con el 1% de los recaudos por concepto de cotizaciones de E.G. y M., una suma igual como aporte del Gobierno Nacional y los demás ingresos que

reciba a cualquier título.

Los administra la Junta Administradora del Instituto, oído el concepto del Superintendente de Seguros de Salud (Arts. 86 y 87);

c) El "Fondo de Promoción de la Salud Industrial", para financiar proyectos de investigación sobre causas, prevención y control de enfermedades profesionales y programas de educación y promoción para mejorar las condiciones de trabajo. Los recursos que alimentan este fondo se constituyen con el 5% de los recaudos por cotizaciones de A.T.E.P., una suma igual como contribución del Gobierno Nacional y los demás ingresos a cualquier título. Debe ser administrado por la Junta Administradora del ISS oído el concepto de la Superintendencia de Seguros de Salud;

d) El Fondo de Servicios Sociales complementarios constituido por el 3% de los ingresos por cotizaciones de I.V.M.

PARA USO EXCLUSIVO EN
LA SALA DE CONSULTA

CAPITULO II.

SEGURIDAD INDUSTRIAL EN SEGURCOL

Antecedentes históricos de la empresa SEGURCOL.

La empresa SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA., "SEGURCOL", fué creada en 1.972 con el ánimo de contribuir con la seguridad de la ciudad y colaborar con las autoridades en la protección de sus habitantes.

Comenzó a prestar sus servicios de vigilancia privada en la ciudad de Medellín como casa matriz el 22 de Diciembre de 1.972, fué registrada en la Notaría Tercera de la misma ciudad.

La empresa es una sociedad limitada conformada por la familia Parra Molina como socios, quienes aportaron sus respectivas cuotas para su creación. Esta sociedad tiene una duración de 20 años contados a partir de la fecha de constitución.

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

El objeto social de esta empresa es la prestación remunerada de servicios de protección a bienes muebles e inmuebles, personas naturales, escoltas y transporte de valores.

Debido a las situaciones de inseguridad que se estaban viviendo en nuestro país, Securcol abre sucursales en las ciudades de Barranquilla, Buenaventura, Cartagena, Santa Marta, Manizales y Armenia.

Actualmente la empresa se encuentra prestando sus servicios de vigilancia privada en la ciudad de Barranquilla a colegios, empresas industriales y comerciales, bancos y edificios.

Además se está prestando el servicio de escoltas a los diferentes puertos del país.

Los usuarios contratan y pagan el servicio de vigilancia privada a SEGURCOL, quien debe suministrar el personal de vigilantes, después de haber realizado un estudio de seguridad a las instalaciones y dependiendo de las necesidades de vigilancia encontradas.

El personal de vigilantes que labora en la empresa son retirados de las Fuerzas Armadas.

Esta empresa en sus inicios en la ciudad de Barranquilla estuvo ubicada en la Calle 58 No. 65-35 y actualmente funciona en la carrera 61 No. 58-118, cuenta con un total de 100 empleados para proporcionar los servicios de seguridad a las empresas que lo requieran.

Segurcol proyecta sus servicios de vigilancia privada a un total de 15 empresas, para lo cual dota a sus vigilantes de armas, uniformes, etc., y demás elementos necesarios para el desarrollo de sus funciones.

Esta empresa por la calidad y clase de servicios que proyecta corre un alto riesgo de accidentalidad, ya que se exponen a consecuencias de robo, saqueos, etc., que pueden ocasionar lesiones personales e inclusive la pérdida de la vida, por lo cual es necesario establecer la organización de un departamento de Relaciones Industriales que ponga en marcha programas de salud ocupacional, higiene y seguridad para lograr ofrecer al trabajador un bienestar laboral y familiar.

II. Estructura Orgánica de Segurcol:

Los sistemas de organización se representan en forma individual y con objetivos en los llamados organigramas, conocidos también como cartas esquemáticas de organización.

Consiste en que cada puesto de un jefe es representado por un cuadro que encierra el cargo de dicho jefe, representándose éstos por la unión de los cuadros mediante líneas, canales de autoridad y responsabilidad.

Un organigrama nos revela:

- División de las funciones
- Niveles Jerárquicos
- Líneas de autoridad
- Canales de comunicación y responsabilidad
- Natural lineal o staff de departamentos, lo cual suele indicarse por líneas de comunicación o colores diferentes.

Usualmente la autoridad es marcada con líneas llenas y la de staff con líneas punteadas.

- Jefes de cada grupo de empleados.
- Relaciones existentes entre los diferentes puestos de la empresa, cada departamento o sección.

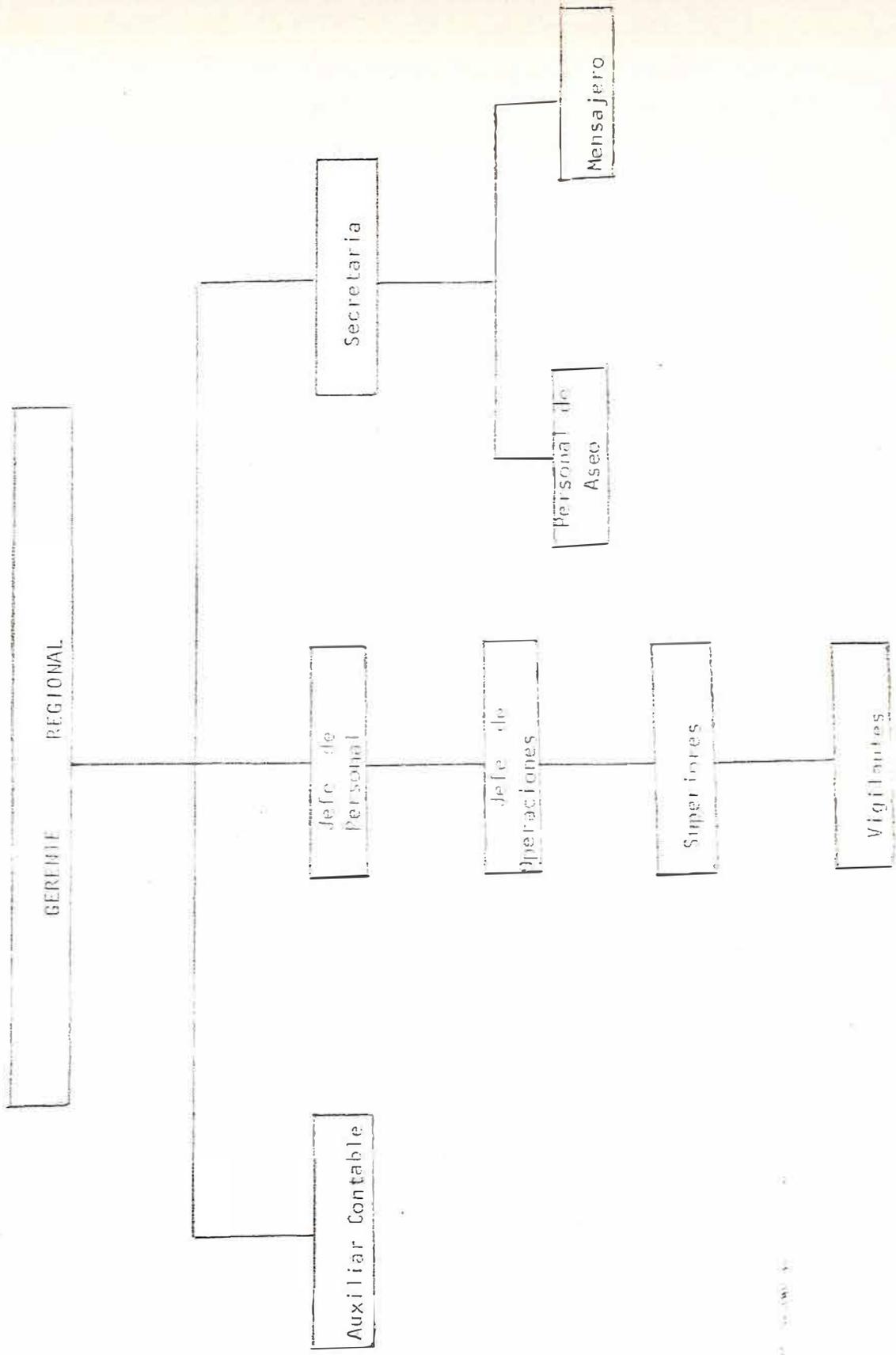
PARA USO EXCLUSIVO EN
LA SALA DE CONSULTA

La organización presentada en SEGURCOL es de tipo lineal, ya que sus líneas de autoridad y comunicación esquematizadas en el organigrama así lo demuestran.

El organigrama actual de SEGURCOL presenta la siguiente jeraquía, teniendo en cuenta la casa matriz de la cual depende esta empresa: Junta de Socios, Gerente General, subgerente, Jefe de personal, jefe de operaciones, jefe de escoltas, Contador, auxiliar Contable, Secretaria, Recepcionista, mensajero, supervisores, personal de aseo, personal de vigilantes. Además cuenta con un asesor jurídico.

Cada una de las regionales cuenta con un Gerente regional con autonomía en la toma de decisiones, secretaria, jefe de personal, jefe de operaciones, auxiliar contable, mensajero y personal de vigilantes.

En la ciudad de Barranquilla la Empresa Seguridad Récord de Colombia Ltda., "SEGURCOL" se encuentra organizada de la siguiente forma:



ORGANIGRAMA LINEAL DE SEGURCOL

III. Situación económica y social de Seguridad Récord de Colombia Ltda., "SEGURCOL".

La empresa Seguridad Récord de Colombia Ltda., "SEGURCOL", Seccional Barranquilla proyecta sus servicios de seguridad a empresas, colegios, edificios y el servicio de escolta a quienes lo requieran.

Este servicio que presta Seguridad Récord de Colombia "SEGURCOL", es de gran importancia si se tiene en cuenta el alto índice de inseguridad presentado no sólo a nivel regional sino también nacional, convirtiéndose éste en un problema social ya que las entidades tanto como gubernamentales como privadas y cada ciudadano en particular no cuentan con una estabilidad de seguridad que garantice la tranquilidad y bienestar social de los individuos.

La empresa Seguridad Récord de Colombia "SEGURCOL" subsidia sus egresos (pago de nóminas, elementos de protección, etc.) con los aportes de los usuarios, el cual es estipulado por la misma empresa. Esta empresa ofrece a sus trabajadores además del salario las prestaciones sociales que estipula la ley, tales como: vacaciones, prima de servicios, seguros, etc.

PARA USO EXCLUSIVO EN
LA SALA DE CONSULTA

4 . Seguridad Récord de Colombia "SEGURCOL" y las Relaciones Industriales.

La empresa Seguridad Récord de Colombia "SEGURCOL" Seccional Barranquilla, debe contar dentro de su estructura orgánica con un departamento de Relaciones Industriales, ya que éste le permite tener una mejor organización, asegurar, dirigir y controlar las actividades de los empleados; para la creación de este Departamento en la empresa Seguridad Récord de Colombia "SEGURCOL" es necesario que la Gerencia y todo el personal administrativo, al igual que los empleados, tengan en primer lugar un concepto claro de lo que son las relaciones, al igual que sus objetivos, funciones y aportes.

Las Relaciones industriales contribuyen a la organización de todas las personas dentro de una estructura empresarial en busca de unos resultados mayores y el logro de mejorar el bienestar laboral de los trabajadores.

Es necesario e indispensable este Departamento en Seguridad Récord de Colombia "SEGURCOL", ya que a través del manejo de recursos humanos sería mucho más adecuado contribuyendo esto con el beneficio de la empresa en todos sus aspectos de organización y funcionamiento.

PARA USO EXCLUSIVO EN
LA SALA DE CONSULTA

El Departamento de Relaciones Industriales guarda una estrecha relación con el Trabajo Social del individuo, quien trabaja arduamente no sólo para que el trabajador sea un elemento de producción dentro de la empresa, sino como ser humano que tiene problemas y necesidades que requieren de alternativas de solución que puede plantear más exactamente un profesional de Trabajo Social.

Cabe entonces anotar que esta empresa requiere de la intervención de los profesionales de Trabajo Social.

Este Departamento de Relaciones Industriales debe estar ubicado en el organigrama de Trabajo Social en posición de Staff de Gerencia.

Es de gran importancia para la creación de este Departamento en Seguridad Récord de Colombia "SEGURCOL" que conozcan:

a) Objetivos de la Seguridad Industrial, los cuales anunciamos a continuación:

- Buscar el equilibrio en las relaciones que surgen entre el patrono y el trabajador dentro de un espíritu de coordinación y justicia social.

-Vigilar el desarrollo del personal en busca de adaptar al medio laboral; escogerlo de acuerdo a su capacidad y buscar su desarrollo evaluándolo en la posición que ejerce dentro de la estructura de la empresa.

Poner en práctica toda clase de incentivos y estímulos que propenden en el desarrollo armónico del trabajador y su trabajo.

-Velar por la integridad de los trabajadores y preveer enfermedades y accidentes de los mismos, por medio de la organización a su cargo y en coordinación con los jefes de secciones y el jefe de Seguridad.

b) Funciones de las Relaciones Industriales:

-Programar, coordinar, controlar y supervisar todas las políticas o normas sobre selección de personal.

-Programar, coordinar, controlar, ejecutar y evaluar los programas de capacitación, de seguridad e higiene industrial en la empresa.

-Coordinar con el Departamento de Seguridad Social la seguridad de los trabajadores y el suministro de material de seguridad.

-Realizar estudios constantes en cuanto a solicitudes para compra y reparación de vivienda, de acuerdo a lo establecido en el artículo 23 de la Convención Colectiva de Trabajo.

-Resolver al máximo todos los problemas que se le presenten al trabajador con respecto a la prestación del servicio del Seguro Social.

-Desarrollar el proceso de capacitación del personal, en coordinación con el SENA y las Cajas de Compensación Familiar.

V. Seguridad Récord de Colombia "SEGURCOL" y la Seguridad Industrial.

En la empresa Seguridad Récord de Colombia "SEGURCOL" es de suma importancia los requerimientos de esta área; para su creación los directivos y trabajadores deben tener un claro conocimiento de los servicios y beneficios que brinda la Seguridad Industrial.

La Seguridad Industrial lleva implícito un sentido histórico o filosófico que consiste en preservar la supervivencia del ser humano dentro del proceso de producción en la empresa.

La Seguridad Industrial podemos definirla como la acción encaminada a eliminar todos los riesgos que puedan provocar accidentes o enfermedades profesionales con el objeto de disponer de una mano de obra en condiciones óptimas de trabajo.

La Seguridad Industrial está formada por el conjunto de medidas técnicas encaminadas a conservar la vida, la salud y la integridad física de los trabajadores, a conservar materiales e instalaciones del peligro y deterioro en las mejores condiciones de servicios y productividad.

La Seguridad Industrial en Seguridad Récord de Colombia "SEGURCOL" debe basarse en que la labor que desempeñe el trabajador se realice en las mejores condiciones de higiene y seguridad con el objeto de prevenir y evitar todos los riesgos que puedan causar accidentes y enfermedades ocupacionales que atenten contra la vida e higiene personal de los trabajadores.

Con este programa de Seguridad Industrial debe procurarse la puesta en marcha de los subprogramas correspondientes, tales como:

- Salud Ocupacional
- Medicina del Trabajo
- Seguridad e higiene del trabajo
- Prevención de accidentes y enfermedades y
- La conformación de los Comités que gesten la organización de sus actividades.

Es importante destacar que la higiene industrial y todos los subprogramas de Seguridad Industrial antes mencionados cumplen un papel fundamental en la evaluación y control de los riesgos que pueden presentarse en los sitios de trabajo.

Para llevar a cabo el programa de Seguridad Industrial en Seguridad Récord de Colombia "SEGURCOL" y por consiguiente sus subprogramas, es necesario destacar las funciones de la Seguridad Industrial.

Funciones de la Seguridad Industrial:

- Detectar los diferentes riesgos en cada uno de los puestos de trabajo.

PARA USO EXCLUSIVO EN
LA SALA DE CONSULTA

-Analizar bajo inventarios en cada uno de los riesgos detectados, para adoptar las medidas correctivas a fin de eliminar los riesgos en mención.

-Programar en coordinación con las personas encargadas de la capacitación, los entrenamientos en materia de seguridad.

-Realizar inspecciones continuas y periódicas a los diferentes lugares de trabajo, inspeccionar todos los elementos de seguridad disponibles.

-Organizar con los trabajadores la brigada anti-incendio y contar con suficientes extinguidores.

-Llevar las estadísticas actualizadas sobre el grado de accidentabilidad en la empresa.

-Elaborar y desarrollar programas de eliminación de riesgos y de primeros auxilios.

-Realizar una programación sobre el manejo, uso, utilización del equipo o manejo de seguridad.

UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR
BIBLIOTECA
CARACAS



CAPITULO III.

MEDICINA PREVENTIVA Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

1. Organización de la Salud Ocupacional.

Las disposiciones sobre Salud Ocupacional se aplicará en todo lugar y clase de trabajo, cualquiera que sea la forma jurídica de su organización; así mismo regularán las acciones destinadas a remover y proteger la salud de las personas. Artículo 84 de la Ley 9a. 1979 el cual dice:

Todos los empleadores están obligados a:

- a) Proporcionar y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad, establecer métodos de trabajo con el mínimo de riesgo para la salud dentro de los procesos de producción.
- b) Cumplir y hacer cumplir las disposiciones de la presente ley y demás normas legales relativas a la Salud Ocupacional.
- c) Responsabilizarse en un programa permanente de medicina, higie

ne y seguridad en el trabajo destinado a proteger y mantener la salud de los trabajadores de conformidad con la presente ley y sus reglamentaciones.

c) Adoptar medidas efectivas para proteger y promover la salud de los trabajadores, mediante la instalación, operación y mantenimiento, en forma eficiente, de los sistemas y equipos de control necesarios para prevenir enfermedades y accidentes en los lugares de trabajo.

e) Registrar y notificar los accidentes y enfermedades ocurridas en los sitios de trabajo, así como de las actividades que se realicen para la protección de la Salud de los trabajadores.

f) Proporcionar a las autoridades competentes las facilidades requeridas para la ejecución de inspecciones e investigaciones que juzgue necesarias dentro de las instalaciones y zonas de trabajo.

g) Realizar programas educativos sobre los riesgos para la salud a que estén expuestos los trabajadores sobre los métodos de su prevención y control.

2. Objeto de la Salud Ocupacional.

a) Prevenir todo daño para la salud de las personas, derivado de las condiciones de trabajo.

b) Proteger a las personas contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, orgánicos, mecánicos y otros que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo.

c) Eliminar o controlar los agentes nocivos para la salud en los lugares de trabajo.

d) Proteger la salud de los trabajadores y de la población contra los riesgos causados por las radiaciones.

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

3. Programas de Salud Ocupacional en las Empresas.

Afortunadamente para los empresarios y los trabajadores, se viene

adelantando un trabajo interdisciplinario entre las entidades oficiales que tienen que ver con la Seguridad y bienestar de los trabajadores como son principalmente: el Ministerio de Salud, el Ministerio de Trabajo y el Instituto de Seguros Sociales, los cuales, conscientes de la problemática que tienen los accidentes y enfermedades del trabajo, tanto para los trabajadores como para los empresarios y el país, están desarrollando una serie de actividades de prevención en forma coordinada para la no duplicación de esfuerzos, sino por el contrario, para que la vigilancia y control que estos ejercen en las empresas sea eficaz y realmente presten un servicio de prevención de riesgos.

Un ejemplo claro de esa concertación se aprecia en el decreto 614 de 1984, en el cual se especifica la función de cada institución en los programas de Salud Ocupacional frente a las empresas.

El programa será de carácter permanente y estará constituido por cuatro elementos básicos:

1. Actividades de Medicina Preventiva
2. Actividades de Medicina del Trabajo
3. Actividades de Higiene y Seguridad Industrial



PARA USO EXCLUSIVO EN
LA SALA DE CONSULTA

4. Funcionamiento del Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial.

Cada uno de estos elementos debe ser desarrollado por la Empresa, siguiendo las pautas generales que da el mismo decreto.

4. Formas de los Programas de Salud Ocupacional.

Los programas de Salud Ocupacional dentro de las empresas podrán ser realizados de acuerdo con las siguientes alternativas:

- a) Exclusivos y propios para la empresa
- b) En conjunto con otras empresas
- c) Contratados con una entidad que preste tales servicios, reconocida por el Ministerio de Salud para tales fines.

5. Contenidos de los Programas de Salud Ocupacional.

Los programas de Salud Ocupacional de las empresas deberán contener las actividades que resulten de los siguientes contenidos mínimos:

nimos:

a) El subprograma de Medicina Preventiva comprenderá las actividades que se derivan de los artículos 125, 126 y 127 de la Ley 9a. de 1979.

125. Todo empleador deberá responsabilizarse de los programas de Medicina Preventiva en los lugares de trabajo en donde se efectúen actividades que puedan causar riesgos para la salud de los trabajadores. Tales programas tendrán por objeto la promoción, protección, recuperación y rehabilitación de la salud de los trabajadores, así como la correcta ubicación del trabajador en una ocupación fisiológica y psicológica.

126. Los programas de Medicina Preventiva podrán ser exclusivos de una empresa o efectuarse en forma conjunta con otras. En cualquier caso su organización y funcionamiento deberá sujetarse a la reglamentación que establezca el Ministerio de Salud.

127. Todo lugar de trabajo tendrá las facilidades y los recursos necesarios para la prestación de primeros auxilios a los trabajadores, así como aquellas de carácter deportivo -recreativas que

sean aprobadas por las autoridades competentes, bajo la asesoría del Instituto Colombiano de la Juventud y el Deporte.

b) El subprograma de Medicina del Trabajo de las empresas deberá:

1. Realizar exámenes médicos, clínicos y paraclínicos para la admisión, selección de personal, ubicación según sus aptitudes, cambios de ocupación, reingreso al trabajo y otras relacionadas con los riesgos para la salud de los operarios.

2. Desarrollar actividades de vigilancia epidemiológica de enfermedades profesionales, patología relacionada con el trabajo y ausentismo por tales causas.

3. Desarrollar actividades de prevención de enfermedades profesionales, accidentes de trabajo y educación en salud a empresarios y trabajadores, conjuntamente con el subprograma de Higiene Industrial y Seguridad Industrial.

4. Dar asesoría en toxicología industrial sobre los agentes de riesgo y en la introducción de nuevos procesos y sustancias.

5. Mantener servicio oportuno de primeros auxilios.

6. Prestar asesoría en aspectos médicos laborales, tanto en forma individual como colectiva.

7. Determinar espacios adecuados para el descanso y la recreación como medios para la recuperación física y mental de los trabajadores.

c) El subprograma de Higiene y Seguridad Industrial deberá:

1. Identificar y evaluar, mediante estudios ambientales periódicos los agentes y factores de riesgo del del trabajo que afecten o pueden afectar la salud de los operarios.

2. Determinar y aplicar las medidas para el control de riesgos de accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo y verificar periódicamente su eficiencia.

3. Investigar los accidentes y enfermedades profesionales ocurridos, determinar sus causas y aplicar las medidas correctivas para evitar que vuelvan a ocurrir.

PARA USO EXCLUSIVO EN
LA SALA DE CONSULTA

4. Elaborar y mantener actualizada las estadísticas sobre accidentes, enfermedades profesionales, ausentismo y personal expuesto a los agentes de riesgo del trabajo, conjuntamente con el subprograma de Medicina del Trabajo.

5. Elaborar y proponer las normas y reglamentos internos sobre Salud Ocupacional, conjuntamente con el subprograma de Medicina del Trabajo.

6. Responsabilidades de los Trabajadores.

Los trabajadores, en relación con las actividades y programas de Salud Ocupacional que se regulan en este decreto, tendrán las siguientes responsabilidades:

1. Cumplir las que les impone el artículo 85 de la Ley 9a. de 1979 y el Código Sustantivo del Trabajo, el cual dice:

Todos los trabajadores están obligados a:

a) Cumplir las disposiciones de la presente ley y sus reglamentaciones, así como las normas del reglamento de medicina, higiene

y seguridad que se establezcan.

b) Usar y mantener adecuadamente los dispositivos para control de riesgos y equipos de protección personal y conservar en orden y aseo los lugares de trabajo.

c) Colaborar y participar en la implantación y mantenimiento de las medidas de prevención de riesgos para la salud que se adopten en el lugar de trabajo.

2. Participar en la ejecución, vigilancia y control de los programas y actividades de Salud Ocupacional, por medio de sus representantes en los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial del establecimiento de trabajo respectivo.

3. Colaborar activamente en el desarrollo de las actividades de Salud Ocupacional de la empresa.

7. Servicios privados de Salud Ocupacional.

Cualquier persona natural o jurídica podrá prestar servicios de Salud Ocupacional a empleadores o trabajadores, sujetándose a la supervisión y vigilancia del Ministerio de Salud o de la entidad en que éste delegue.

8. Organización y Funcionamiento del Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial.

El Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial es un organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de la Salud Ocupacional dentro de la empresa.

Este Comité se encuentra compuesto por representantes de la empresa administrativa y dos representantes de los trabajadores, escogidos por unanimidad. Se reunirán una vez al mes en la empresa en horas de trabajo. El quorum para sesionar el Comité estará constituido por la mitad más uno de sus miembros.

8.1 Funciones del Presidente del Comité:

- presidir y orientar las reuniones en forma dinámica y eficaz.
- Llevar a cabo los arreglos necesarios para determinar el lugar o sitio de las reuniones.
- Notificar por escrito a los miembros del Comité sobre convocatoria a las reuniones.
- Preparar los temas que van a tratarse en cada reunión.

- Tramitar ante la administración de la Empresa, las recomendaciones aprobadas en el seno del Comité y dar a conocer todas sus actividades.

- Coordinar todo lo necesario para la buena marcha del Comité e informar a los trabajadores de la empresa acerca de las actividades del mismo.

8.2 Funciones del Secretario:

- Verificar la asistencia de los miembros del Comité a las reuniones programadas.

- Tomar nota de los temas tratados, elaborar el acta de cada reunión y someterla a discusión y aprobación del Comité.

- Llevar el archivo referente a las actividades desarrolladas por el Comité y suministrar toda la información que requieran la Empresa y los trabajadores.



CAPITULO IV.

ROL DEL TRABAJADOR SOCIAL EN LA SEGURIDAD INDUSTRIAL "BIENESTAR SOCIAL"

1. Trabajo Social.

Entiéndese como Trabajo Social Laboral aquella intervención profesional que realiza el trabajador social en función del bienestar de empleados, trabajadores u obreros que laboran en una empresa o entidad, ya sea gubernamental o privada. El Trabajador Social en la empresa es un compensador parcial del deterioro laboral de los asalariados.

El Trabajador Social en la empresa es el mediador e intermediario entre el patrono y el trabajador, para que exista una armonía dentro del ámbito laboral.

El Trabajador Social en la empresa debe diseñar y planificar pro

gramas de bienestar laboral, en los que se tengan muy en cuenta aquellos relacionados con la seguridad e integridad del trabajador.

2. Ubicación del Trabajador Social en el área laboral.

La ubicación del Trabajador Social en el campo empresarial tiene estrecha relación con el tipo de empresa y el número de trabajadores existentes. En algunas empresas Trabajo Social dependerá de la Gerencia, en otras de la Administración y en empresas mucho más grandes del Departamento de Relaciones y Seguridad Industrial, cuyo objetivo es el mantenimiento de la disciplina y políticas de la empresa, la prestación de los servicios y programas establecidos por la ley; ofrecer a los trabajadores un mejoramiento social y cultural para lograr la promoción dentro de la empresa rehabilitando y previniendo situaciones que interfieran en el bienestar del trabajador, la familia y la empresa.

En algunas empresas en donde no existe un Departamento de Trabajo Social, muchas de sus funciones son planeadas, ejecutadas, evaluadas y controladas por el Departamento de Relaciones Indus

triales, lo que hace necesario conocer su evolución dentro de nuestro país. Hasta el año 1936, aproximadamente, la función de Relaciones Industriales en nuestro medio es prácticamente desconocida, denominándose a este período Etapa Contable, ya que la Administración de personas se limitaba solamente al registro del tiempo trabajado con miras al pago de un salario.

A partir de 1936, como consecuencia del surgimiento de los primeros conflictos graves de carácter sindical, la función de personal es separada del Departamento de Contabilidad, iniciándose así la etapa legal.

En este período, el Jefe de Personal es ordinariamente un Abogado experto en cuestiones laborales, capacitado para llevar pleitos y tratar de manejar los conflictos sindicales de la empresa. Con la aparición de la Legislación Laboral, esta etapa adquiere mayor auge. Se piensa en función de los posibles pleitos o en la interpretación que debe dar el encargado de personal a las disposiciones legales para evitar conflictos de carácter colectivo que puedan afectar los intereses de la empresa.

La tercera etapa denominada Etapa Técnica de las Relaciones Industriales, se inicia a mediados de 1.950. No es suficiente para la

empresa el abogado que atiende o lleva pleitos de tipo laboral. Se hace necesario estructurar dentro de la organización una dependencia que haga compatibles los principios de la Ingeniería Industrial con las operaciones de los trabajadores disponiendo de los medios a través de los cuales las técnicas modernas pueden ser incorporadas a la industria sin graves traumatismos para el trabajador.

A partir de 1.960, se inicia la Función de Relaciones Industriales como un instrumento de Gerencia con la preparación y utilización de personal especializado en áreas administrativas. Se piensa en una organización de Relaciones Industriales eminentemente dinámica de tal forma que responda a las necesidades cambiantes de la Empresa y de sus trabajadores.

Las Relaciones Industriales deben tener como objetivos el desarrollo y realización del recurso humano que redunde en una mayor productividad y mejoramiento de la organización. Se debe manejar la persona dentro de un enfoque orgánico y no mecanicista, ya que ésta no se puede reducir a fórmulas por su misma complejidad. Hay que tomarlas como un ser variable que se transforma y que siempre tiene inquietudes y aspiraciones propias por satisfacer. Estos

recursos humanos tienen sus políticas propias que han desarrollado para mantenerse en el camino hacia objetivos personales.

Las organizaciones tienen políticas administrativas por la misma razón.

Las políticas de Relaciones Industriales son intenciones o cursos establecidos con respecto a las relaciones con las personas que forman la organización.

La dependencia de Relaciones Industriales no determina las políticas generales sobre el recurso humano, puesto que tales políticas toman en cuenta metas y objetivos que van más allá del área de la competencia especializada, representada por una división de Asesoramiento y Servicio. Pero sí ejerce gran influencia sobre dichas políticas guiando a quienes la formulan para que sean más apropiadas y sólidas.

Las políticas sobre administración de personal se deben difundir ampliamente dentro de las instalaciones de la empresa y la dependencia de Relaciones Industriales debe estar pendiente de su correcta aplicación tratando de que los diferentes Jefes de línea

cumplan su verdadero papel de agentes de administración de los recursos humanos que manejan.

La dependencia de Relaciones Industriales puede encontrarse ubicada en diferentes niveles de la Organización, ya sea en posición Staff o de línea, obedeciendo a la concepción e importancia que le dé la gerencia o la Administración de Personal.

Aunque la localización de la función de Relaciones Industriales es importante, lo es más el significado que tengan los diferentes niveles sobre la misma.

Se recomienda que Relaciones Industriales como servicio dentro de la empresa, se encuentre en posición Staff de la Gerencia para asegurar un contacto más directo con ésta y un mayor influjo ante los Jefes de Línea, a fin de lograr que su orientación y asesoría en el cumplimiento de las políticas, procedimientos y programas de administración de personal, sea más exitosa.

En Empresas pequeñas no existe una dependencia de Relaciones Industriales, sino que la Gerencia asume la responsabilidad de la Administración del personal y toma las decisiones que afectan a sus

colaboradores.

En empresas medianas y grandes, es necesario que la Gerencia delegue estas funciones a ejecutivos y supervisores, transfiriéndoles la facultad de manejar los asuntos relativos al personal.

3. Intervención del Trabajador Social en el área laboral.

Toda empresa debe llevar un programa de bienestar social laboral que comprenda:

- a) Un programa de promoción
- b) Un programa de capacitación
- c) Un programa de coordinación con los organismos existentes.
- d) Programas de seguridad e higiene industrial
- e) Programas de vivienda.

Estos programas proyectan al empleado o trabajador un bienestar cuya cobertura se extiende hasta sus familias, y es precisamente el Trabajador Social el gestor de los diseños de dichos programas, organizando, planificando y administrando todos los recursos

disponibles para la puesta en marcha de dichos programas.

4. Trabajo Social ante la Seguridad Industrial.

La Seguridad Industrial es uno de los elementos fundamentales para lograr el bienestar laboral y se ocupa principalmente de la prevención y control de riesgos y accidentes que se producen durante o como consecuencia del trabajo.

En el aspecto de Seguridad es necesario que el profesional encargado del Departamento de Seguridad Industrial dentro de cualquier empresa cumpla con las funciones de dirigir el programa y examinar los ambientes de trabajo a sus alrededores, funciones que deben estar correlacionadas con el Departamento de Trabajo Social, ya que tiene como objetivo el Bienestar colectivo, en los cuales se pueden dirigir programas de capacitación para los trabajadores y para el público con el objeto de prevenir los riesgos y accidentes a la comunidad.

Es importante desarrollar los programas de Seguridad Industrial con un equipo de trabajo o equipo multidisciplinario, para planear

(con el médico y los expertos en Seguridad Industrial) las campañas preventivas, donde el Trabajador Social juega un papel importante, teniendo en cuenta que los administradores analizaron la problemática del ausentismo; el Gerente Industrial tiene responsabilidades por la Seguridad y el Trabajador Social investiga, sistematiza, programa, ejecuta y evalúa las variables sociales del Bienestar laboral.

5. Trabajo Social ante la Medicina e Higiene del trabajo y previsión social e inducción.

La Legislación actual abarca una serie de obligaciones con respecto a la Medicina e Higiene del trabajo y previsión social, así como de los respectivos derechos que tiene todo trabajador en la empresa, como es la jornada de trabajo, vacaciones anuales, necesarias para el trabajador, y otras medidas que contribuyen a preservar su salud, las cuales no sólo están dirigidas al individuo sino al grupo de trabajadores.

La inducción del nuevo trabajador es la decisión de contratar per

sonal idóneo que cuente con aptitudes y capacidades para el desempeño del cargo.

Al ingresar un trabajador a la empresa, está a la expectativa de la aceptación o rechazo del grupo; se siente cohibido ante el nuevo ambiente que lo rodea, situación que muchas veces no permite que demuestre su habilidad y capacidad para lograr la confianza del grupo.

El objetivo de los programas de inducción es reducir los conflictos que se pueden presentar al ingresar un nuevo trabajador, preparando el personal antiguo y a éste para el proceso de aceptación recíproca.

Conviene destacar que en las empresas generalmente no se aplican estos sistemas de inducción, es habitual que el proceso de integración a la empresa se deje a juicio de los compañeros de trabajo y a la capacidad y habilidad del nuevo trabajador.

El Trabajador Social en su quehacer diario ha podido comprobar cómo muchos de los trabajadores no tienen un conocimiento de la empresa, desconociendo así sus normas y políticas, por lo que de

be plantear a la Dirección de la Empresa sistemas que los motiven desde su ingreso a preocuparse por estos aspectos.

6. Funciones del Trabajador Social Laboral.

Las funciones desarrolladas por el Trabajador Social en el área laboral pueden sistematizarse así:

a) Humanizar las condiciones de trabajo: se inspeccionan los lugares donde laboran los trabajadores, que se encuentren en buenas condiciones y no perjudiquen su salud.

b) Inspirar a la empresa un pensamiento de justicia. Esto bajo las políticas de la Empresa.

c) Tratar de desarrollar programas de trabajo: que atienda formación integral y defensa del trabajador.

d) Motivar al trabajador: para crearle conciencia de responsabilidad o interés en el trabajo.

e) Orientar a los trabajadores: en la solución de sus problemas y necesidades que repercuten en el normal desempeño de sus funciones.

f) Contribuir a fortalecer y favorecer: las relaciones entre patrones y trabajadores, a su vez éstos entre sí, con el fin de evitar conflictos internos que malogren la planificación productiva.

g) Planear y realizar actividades con la familia del trabajador con el fin de procurar una mayor integración a nivel interfamiliar, lo cual beneficia a la realidad.

7. Plan proyectado a la organización y administración de los programas de Seguridad Industrial. Salud Ocupacional en SEGURCOL.

7.1 Justificación.

De acuerdo a la problemática detectada en la empresa SEGURCOL, la cual carece de un programa de salud ocupacional dirigido a lograr el bienestar físico, social y psicológico de los trabajadores.

Nuestra intervención profesional pretende plantear pautas que motiven la organización, la administración y el desarrollo del programa de salud ocupacional encaminado al logro máximo de la reducción de riesgos y accidentes en los lugares de trabajo.

Para ello es necesario hacer uso de las leyes vigentes que contempla el decreto 614 de marzo de 1984, el cual plantea las normas y reglamentos en salud ocupacional que debe regir en las instituciones públicas y privadas, para preservar la seguridad de la población trabajadora.

7.2 Objetivo General.

Estructurar el programa de Salud Ocupacional en la empresa SEGURCOL, a través de actividades diseñadas para que cumplan las normas y reglamentos en Medicina, Higiene y Seguridad Industrial establecidos en el decreto que emana del Gobierno Nacional.

7.3 Objetivos específicos:

Coordinar la conformación del Comité de Salud Ocupacional para que a través de él se logre una mayor capacitación del personal

que labora en la empresa.

Desarrollar actividades en los respectivos proyectos para alcanzar los objetivos propuestos en coordinación con el Comité.

7.4 Programación General.

7.4.1 Proyecto No. 1 : Capacitación en Seguridad Industrial.

Justificación.

Este proyecto se desarrolla con el fin de capacitar al personal de la empresa SEGURCOL para que disminuyan los riesgos que puedan presentarse en los sitios de trabajo.

Objetivo específico:

Contribuir al proceso de capacitación de los empleados en lo referente a prevención de riesgos y accidentes en los sitios de trabajo.

Actividades:

- Charla sobre el manejo de extinguidores
- Prevención de accidentes
- Visita a los diferentes sitios de trabajo.

7.4.2 Proyecto No. 2: Organización del Comité de Salud Ocupacional.

Justificación.

Se desarrolla con el fin de integrar al personal administrativo y operativo, para lograr el desarrollo de actividades de Salud Ocupacional.

Objetivo específico.

Orientar al personal administrativo y operativo en la conformación del Comité de Salud Ocupacional para el desarrollo de las respectivas actividades.

Actividades:

- Reunión con los empleados de SEGURCOL
- Visita a los diferentes sitios de trabajo

-Visitas domiciliarias

-Divulgación de las diferentes actividades.

7.4.3 Proyecto No. 3 : Higiene y Seguridad Industrial.

Justificación.

Se desarrolla con el fin de motivar a la empresa y sus empleados a disminuir los riesgos y accidentes de trabajo que puedan presentarse en los diferentes sitios de trabajo.

Objetivo específico:

Lograr la motivación del personal administrativo en la realización de actividades para alcanzar una mayor integración con el personal operativo.

Actividades:

Medicina del Trabajo:

Visitas domiciliarias, visita a los lugares de trabajo, curso de primeros auxilios, realización de exámenes médicos al personal que ingresa.

Medicina Preventiva:

Ciclo de charlas, dinámicas grupales, visitas domiciliarias, visitas a los sitios de trabajo.



CONCLUSIONES

A través del análisis del origen de la Seguridad Industrial nos damos cuenta que ésta surge como producto de la era de la maquinaria, de la Revolución Industrial y de la necesidad de que la Industria aporte conocimientos técnicos para el manejo de las máquinas y para la seguridad.

Teniendo en cuenta la importancia del funcionamiento de un programa de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional en la Empresa SEGURCOL, el cual debe ser creado dentro del Departamento de Relaciones Industriales, e ir ubicado en el organigrama de Trabajo Social en posición de Staff de Gerencia para que se diseñen programas de Medicina e Higiene y Seguridad Industrial que capaciten y eduquen a la población trabajadora, se hace necesario la creación de este Departamento en dicha empresa, orientado a eliminar los riesgos y prevenir accidentes que en determinados momentos pueden presentarse en los sitios de trabajo.

Trabajo Social debe ser el gestor del diseño de los programas de Bienestar Social Laboral, organizando, planificando y administrando todos los recursos disponibles para la puesta en marcha de dichos programas.

RECOMENDACIONES

La Directiva de la Empresa debe tomar conciencia de la importancia de contar con el Departamento de Seguridad Industrial para programar las actividades necesarias en la capacitación del personal y prevención de accidentes laborales, así como de la creación del Departamento de Trabajo Social para lograr la organización y desarrollo del bienestar social del trabajador y su familia.

Es importante la ampliación de los cursos de capacitación dirigidos tanto a los nuevos trabajadores antes de ingresar a la empresa, como a los antiguos, tratando temas de importancia como las relaciones humanas, que son necesarios debido al servicio que presta la empresa.

Se hace necesario el funcionamiento del Comité de Salud Ocupacional en la empresa SEGURCOL, y las actividades programadas por éste para que sean objeto de atención del personal que labora en la Empresa y participen conjuntamente en el desarrollo de ellas.



BIBLIOGRAFIA

ARBELAEZ ARBELAEZ, Hernán. Introducción al estudio de la Seguridad. Editorial Editores Ltda., Bogotá.

ANDER EGG, Ezequiel. Diccionario de Trabajo Social. Editorial Plaza & Janés.

CAMPO RIVERA, Domingo. Derecho Laboral Colombiano. Editorial Temis, Cuarta Edición 1.985.

CASTRO YANEZ, Francisco. Técnica Básica de la Seguridad e Higiene en el trabajo, Editorial Labor S.A.

HANDLEY, William. Manual de Seguridad Industrial. Editorial McGraw Hill.

ORTEGA TORRES, Jorge. Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal del Trabajo, Editorial Temis 1.987.

TORRES DIAZ, Jorge. Historia del Trabajo Social. Editorial Plaza & Janés, Primera Edición.

ABADD, Patricia y DE MOYA, Clara. Trabajo Social en
el campo Laboral, Medellín, 1.977.

Manual de Seguridad Industrial del SENA.

Consejo Colombiano de Seguridad, Catálogo 1.988.