



**INFORME FINAL DE PRACTICA I Y II REALIZADA EN LA
DISTRIBUIDORA VENTAS Y VENTAS DOBLE G**

SERGIO ANDRÉS GÓMEZ GONZÁLEZ

CAMPO: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA SOCIAL

ASESORA ACADÉMICA: DIANA ELENA BEDOYA B.

**UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL
MEDELLÍN
2013**

Tabla de contenido

1. INTRODUCCION	4
2. CONTEXTO INSTITUCIONAL	5
2.1 Reseña Histórica	5
2.2 Características Generales de la Empresa	6
2.2.1 Identificación	6
2.2.2 Dinámica interna de la institución	6
2.2.3 Misión	7
2.2.4 Visión	7
2.2.5 Organigrama	8
2.2.5 Marco Legal.....	8
3. JUSTIFICACION	11
4. OBJETIVO GENERAL	12
4.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS	12
5. MARCO TEORICO.....	13
6. MARCO CONCEPTUAL.....	15
7. METODOLOGIA	18
8. INSTRUMENTOS / TECNICAS	19
9. CRONOGRAMA.....	21
10. INDICADORES	23
11. RECURSOS.....	25
11.1 Gastos de Personal	25
11.2 Materiales e Insumos.....	26
11.3 Capacidad Instalada	26
12. CONCLUSIONES	28
13. BIBLIOGRAFIA	29
14. CIBERGRAFIA.....	31

Resumen

El presente informe es el resultado final de la práctica profesional realizada en la distribuidora Ventas y Ventas Doble G en un periodo de ocho meses -mayo de 2012 a enero de 2013- que tuvo como finalidad, desarrollar acciones tendientes al mejoramiento de la calidad de vida laboral de los trabajadores a través de la implementación de Comités relacionados con el bienestar laboral.

Palabras claves: Calidad de vida, Bienestar laboral

Abstract

This report represent the final outcome as a result of a practicum that took place in distribuidora Ventas y Ventas Doble G during a period of time of 8 months -from May 2012 to January 2013- which had as basic purpose developing actions that could improve the employees' labour quality life by means of a setting up of committees related to general labour well-being.

Key words: Quality of life, well-being

1. INTRODUCCIÓN

El siguiente informe da cuenta del ejercicio de práctica profesional de Trabajo Social realizada en la Distribuidora Ventas y Ventas Doble G en un periodo de ocho meses -mayo de 2012 a enero de 2013-. Para dicho proceso se tuvo en cuenta los requerimientos de la empresa y un acercamiento exploratorio con fines diagnósticos que permitió identificar las diferentes falencias y necesidades de la empresa.

Es de anotar que el tiempo destinado para la práctica no es suficiente para desarrollar todos los proyectos correspondientes a los hallazgos encontrados en el diagnóstico; no obstante, las intervenciones realizadas son un avance importante en el proceso de mejoramiento de las dinámicas internas de la empresa y para dar cumplimiento a los requerimientos que exige la ley a nivel de empresas y desde luego, para mejorar la calidad de vida de los trabajadores, todo esto , a través de una mirada holística de la realidad y del los sujetos que se encuentran inmersos en ella.

2. CONTEXTO INSTITUCIONAL

2.1. Reseña histórica (elaborada por el estudiante)

Hace aproximadamente 13 años el brío, el deseo, la perseverancia de un hombre por mejorar sus condiciones laborales y al mismo tiempo su calidad de vida y la de su familia, hizo que Germán Darío Arango Guerra ingresara al mundo del comercio, empezando él mismo por la compra, venta y distribución de productos de consumo masivo para el hogar, en una pequeña moto Auteco Plus negra, hoy ícono de su actual empresa. Fue creciendo en ideas y en capital, generando empleo y abasteciendo gran cantidad de tiendas con sus productos de alta calidad en toda el Área Metropolitana del Valle del Aburrá. Rápidamente sale de la informalidad para constituirse en lo que sería hoy “Ventas y Ventas Doble G” una empresa dedicada como lo fue originariamente a la compra y distribución Tienda a Tienda, Superetes, Mayoristas, Sub-distribuidores a nivel local, departamental y nacional, reconocida a nivel comercial como una de las más competitivas en Antioquia, con proveedores de reconocidas marcas y un amplio portafolio de productos. Su recurso humano es de 78 personas distribuidas entre área administrativa, fuerza de ventas, auxiliares de bodega y transportadores.

2.2. Características generales de la empresa

2.2.1 Identificación

Nombre de la entidad: Ventas y Ventas Doble G

Nit: 71.216.282-7

Domicilio: Cr 52d # 76-67 Int 1144 Itagüí, Antioquia, Medellín

Teléfono: 3720352

Actividad económica: Comercio al por mayor y al por menor de productos de consumo masivo.

Nombre del representante legal: Germán Darío Arango Guerra

2.2.2 Dinámica interna de la Institución

En términos administrativos Ventas y Ventas Doble G maneja un estilo de dirección centralizado, en el cual la toma de decisiones esta en manos de la gerencia, se evidencia poca autonomía de las personas en sus puestos de trabajo debido, en gran medida, a la falta procesos y de perfiles de cargo bien definidos para lograr una mejor y mayor integración de las habilidades, competencias y actitudes de los individuos con los objetivos de la organización y así alcanzar un desarrollo sostenido en el tiempo. Además antes de esta intervención profesional la empresa no contaba con grupos primarios y secundarios que facilitaran la participación de sus trabajadores en el fortalecimiento de la institución en lo que tiene que ver con el

mejoramiento de las condiciones y calidad de vida de los trabajadores.

2.2.3 Misión

La Misión y la Visión de la empresa en el momento se encuentra en proceso de reformulación, a continuación presento la propuesta que se pasó a la gerencia, aunque quedarían por definir las estrategias y metas para el logro de la visión:

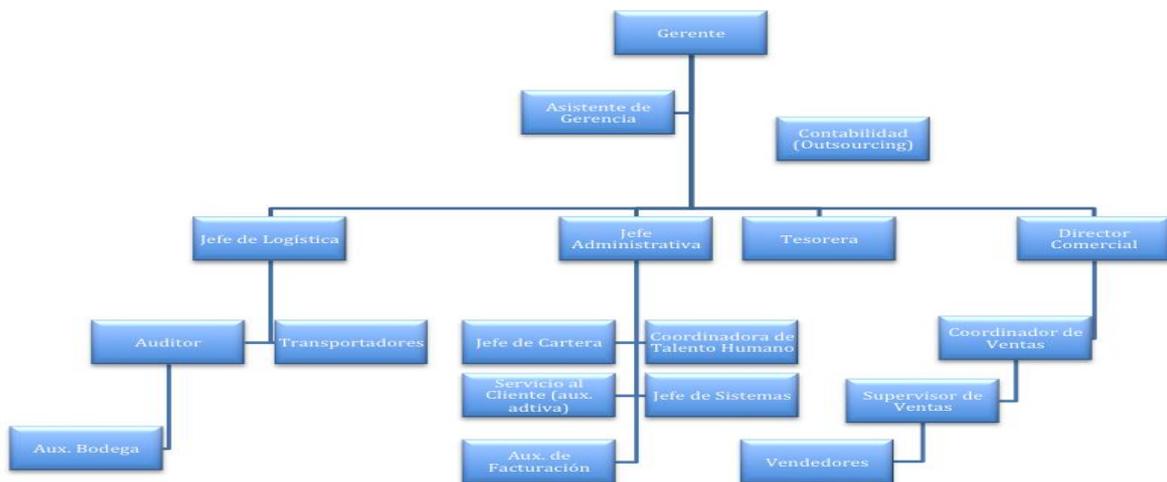
“Somos una empresa dedicada a la comercialización y distribución de productos de consumo masivo a nivel local y regional, a través de nuestro recurso humano y capacidad logística, buscamos llevar a nuestros clientes productos de alta calidad de reconocidas marcas que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los consumidores.”

2.2.4 Visión

Para el 2016 seremos una de las tres empresas con mayor cubrimiento en distribución de productos de consumo masivo en el Departamento de Antioquia, con capacidad para satisfacer eficiente y eficazmente las necesidades de nuestros clientes.

2.2.5 Organigrama

Este organigrama también tuvo modificaciones debido a que se suprimieron algunos cargos y además estaba planteado de forma horizontal, cuando el funcionamiento de la organización es netamente vertical.



2.2.6 Marco Legal

- Ventas y Ventas Doble hace parte de las llamadas empresas MIPYMES (micro, incluidas las famiempresas, pequeña y mediana empresa), que son todas aquellas unidades de explotación económica, realizada por personas naturales o jurídicas, en

actividades empresariales, agropecuarias, industriales, comerciales o de servicios, rural o urbana.

Estas empresas están regidas por la ley 590 del 10 de julio de 2000, que tiene por objeto entre otros “Promover el desarrollo integral de las micro, pequeñas y medianas empresas en consideración a sus aptitudes para la generación de empleo, el desarrollo regional, la integración entre sectores económicos, el aprovechamiento productivo de pequeños capitales y teniendo en cuenta la capacidad empresarial de los colombianos.”

La ley 905 de 2004, por la cual se modifica la Ley 590 de 2000 sobre promoción del desarrollo de la micro, pequeña y mediana empresa colombiana y se dictan otras disposiciones.

- Desde la constitución Política de Colombia en su artículo 25, el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.
- Desde el Código Sustantivo del Trabajo que tiene por finalidad primordial lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

- Ley 789 de 2002 Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo.
- Resolución 2646 de 2008 por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.
- Resolución 652 de 2012. Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1295 de 1994. Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
- Ley 1010 de 2010. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- Resolución 1016 de 1989. Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud

Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.

- Resolución 2013 de 1986. Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo.

3. JUSTIFICACIÓN

La apertura económica hoy exige a las empresas tanto públicas como privadas, volver la mirada sobre el activo mas importante de toda organización que es el recurso humano, para poder competir con los nuevos mercados que ahora se vislumbran. “Sólo aquellas entidades que ofrezcan productos o servicios de buena calidad y cuyos precios sean competitivos, serán exitosas. Las que no lo logren, desaparecerán.”

Este nuevo enfoque implica el fortalecimiento interno de las organizaciones, no sólo en lo que se refiere a sus procedimientos, sino primordialmente en lo relacionado con el desarrollo de sus colaboradores internos.

No basta toda la tecnología y los recursos materiales y económicos, si no se cuenta con gente comprometida con las organizaciones, que conozcan bien su trabajo y que lo ejecuten con cariño y dedicación.

Es aquí donde el Trabajo Social cobra importancia en esta propuesta de intervención en la medida que permitirá generar espacios de formación, orientación y prevención, a empoderar a los sujetos como herramienta base para para la materialización de los derechos fundamentales, sociales, económicos y culturales.¹

4. OBJETIVO GENERAL

Desarrollar acciones que tiendan al mejoramiento de la calidad de vida laboral de los trabajadores de Ventas y Ventas Doble G, a través de la implementación de Comités relacionados con el bienestar laboral para el logro y mejoramiento continuo de la empresa y sus Trabajadores.

4.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Apoyar al departamento de Gestión del Talento Humano en el subproceso de Salud Ocupacional, promoviendo mejores condiciones de vida en el lugar de trabajo y previniendo accidentes de trabajo y enfermedades laborales a través de la conformación del Comité Paritario de Salud Ocupacional.

¹ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA, 1991. TITULO II De los derechos, las garantías y los deberes: Capitulo 1, de los derechos fundamentales. Capitulo 2, de los derechos sociales, económicos y culturales.

- Fortalecer a través de la conformación del Comité de Convivencia Laboral la dinámica interna de la institución a través de la participación y protección de los trabajadores sobre los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo.

5. MARCO TEÓRICO

El artículo 1º de la Constitución Política de Colombia señala que “Colombia es un Estado Social de Derecho, (fundado) en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y en la solidaridad general...” Y en el artículo 25 sobre el Derecho al Trabajo, la Constitución indica que “el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a trabajar en condiciones dignas”

Es así como en la Constitución del 91 con la conversión del Estado Colombiano en un Estado Social de Derecho el trabajo pasó a ocupar un lugar central por la triple calidad que se le reconoció; en Colombia, desde entonces, el trabajo sería principio, deber y derecho.

“El tema del trabajo ocupa un lugar prioritario entre las preocupaciones sociales. El trabajo es la instancia a través de la cual las personas obtienen los recursos necesarios para realizar sus proyectos de vida de manera autónoma. El trabajo es un elemento esencial para definir la identidad propia, es un mecanismo de integración social y es además una de

las actividades mediante las cuales los individuos realizan sus aspiraciones personales y hacen su aporte productivo a la sociedad.”

Es por eso que el trabajo digno y “la reivindicación de un *trabajo decente* se convierte en una estrategia que permite a hombres y mujeres mitigar los efectos de la desigualdad social y la pobreza. Este concepto se refiere a la aspiración de los trabajadores de unas condiciones laborales que permitan obtener, no solo unos ingresos suficientes para tener una vida digna, sino también oportunidades, derechos, voz, reconocimiento, estabilidad familiar y desarrollo personal; justicia e igualdad de género; sin importar si el oficio que se tiene es formal, informal, asalariado, independiente o de la rama de actividad a la que pertenezca.”

Para cumplir con dicho propósito se debe trabajar sobre cuatro objetivos estratégicos:

- *Oportunidades de empleo e ingreso:*

Una economía que genere oportunidades de inversión, iniciativa empresarial, desarrollo de calificaciones, puestos de trabajo y modos de vida sostenibles.

- *La promoción de los derechos fundamentales en el trabajo:*

para lograr el reconocimiento y el respeto de los derechos de los trabajadores y en particular de aquellos desfavorecidos o pobres que necesitan representación, participación y leyes adecuadas que se cumplan y estén a favor, y no en contra, de sus intereses.

- *La protección social:*

para promover tanto la inclusión social como la productividad al garantizar que mujeres y hombres disfruten de condiciones de trabajo seguras, que les proporcionen tiempo libre y descanso adecuados, que tengan en cuenta los valores familiares y sociales, que contemplen una retribución adecuada en caso de pérdida o reducción de los ingresos, y que permitan el acceso a una asistencia sanitaria apropiada.

- *Diálogo social:*

La participación de organizaciones de trabajadores y de empleadores, sólidas e independientes, es fundamental para elevar la productividad, evitar los conflictos en el trabajo, así como para crear sociedades cohesionadas.

6. MARCO CONCEPTUAL

- *Salud Ocupacional*

La Organización Mundial de la Salud (OMS) la define como una actividad multidisciplinaria que promueve y protege la salud de los trabajadores. Esta disciplina busca controlar los accidentes y las enfermedades mediante la reducción de las condiciones de riesgo.

La salud ocupacional no se limita a cuidar las condiciones físicas del trabajador, sino que también se ocupa de la cuestión psicológica. Para

los empleadores, la salud ocupacional supone un apoyo al perfeccionamiento del trabajador y al mantenimiento de su capacidad de trabajo.

- *Bienestar Social Laboral:*

Se entenderá el Bienestar Social Laboral como un proceso de construcción permanente y participativo, que busca crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del trabajador, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, y que a su vez incremente los niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con su trabajo y con el logro de la finalidad social de la institución.²

- *Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASO)*

El Comité Paritario de Salud Ocupacional es un organismo de coordinación entre el empleador y sus trabajadores, encargado de promover y vigilar las normas y programas de Salud Ocupacional dentro de la empresa.

Fue creado a través de la Resolución 2013 de 1986 la cual estableció que todas las empresas e instituciones, públicas o privadas que tengan a su servicio diez (10) o más trabajadores, están obligadas a conformar un Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial. A

² Vigoya Valencia, Angélica. "Bienestar Social Laboral, una nueva propuesta". República de Colombia, Departamento Administrativo de la Función Pública. 2002

través del Decreto-ley 1295 de 1994 cambió su nombre de “Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial” a “Comité Paritario de Salud Ocupacional”, y delegando 4 horas semanales a los integrantes para el desarrollo de sus actividades.

- *Comité de Convivencia Laboral*

Según la resolución 652 de 2012, es una medida preventiva de acoso laboral que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo.

- *Reglamento Interno de Trabajo*

De acuerdo al Código Sustantivo de Trabajo en su Artículo 104 se define, como el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el empleador y sus trabajadores.

Este contiene disposiciones generales mínimas de carácter legal y constitucional y normas de carácter particular propias de cada empresa de acuerdo a su objeto social.

- *Riesgo Psicosocial*

Un informe del Comité Mixto de la OIT/OMS define estos factores estresantes del trabajo como "aquellas interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de

su organización por una parte y por otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo".

7. METODOLOGÍA

Se utilizará una metodología participativa ya que ésta permite concebir y abordar los procesos de enseñanza, aprendizaje y construcción del conocimiento. Concibe, además, a los participantes de los procesos como agentes activos en la construcción, reconstrucción y deconstrucción del conocimiento y no como agentes pasivos.

La metodología participativa tiene como premisas: Partir siempre de la realidad y de la experiencia de los sujetos, generar un proceso creativo de reflexión y análisis sobre las creencias, actitudes y prácticas que forman parte de su realidad y la de su grupo y obtener como resultado nuevas formas de actuar sobre la realidad.

Para la propuesta de intervención, "Desarrollar acciones que tiendan al mejoramiento de la calidad de vida laboral de los trabajadores de Ventas y Ventas Doble G, a través de la implementación de Comités relacionados con el bienestar laboral para el logro y mejoramiento continuo de la empresa y sus Trabajadores."

la metodología participativa cobra suma importancia, ya que serán los mismos sujetos quienes establecerán prioridades, tomarán las decisiones y serán los protagonistas de su propio desarrollo hacia el mejoramiento de su calidad de vida y el logro de objetivos en el trabajo.

8. INSTRUMENTOS / TECNICAS

Para realizar el acercamiento con fines diagnósticos fué necesario emplear algunas técnicas que permitieran recolectar información de la empresa Ventas y Ventas Doble G para identificar diferentes falencias que presenta la empresa y a su vez, acercarse a la construcción del objeto de intervención de Trabajo Social en la empresa.

Entre las diferentes técnicas para realizar el diagnóstico, se pudo contar con:

- **La observación participante y no participante:** técnica que permite el hallazgo de aspectos tangibles e intrínsecos a la vez relacionados con el desempeño laboral, tanto de la parte administrativa como de la operativa: relaciones, ideologías, dinámicas sociales, políticas y culturales, imaginarios de los empleados, sentidos de pertenencia, identificación con la empresa, contexto en el que está inmersa la empresa, entre otros.

- **La entrevista** permite obtener información a través de la comunicación verbal y no verbal, también recoger las percepciones e intercambiar ideas, actitudes, sentimientos con el entrevistado.

- **La Visita Familiar** como aquella acción que realiza el trabajador social en el domicilio del individuo o la familia, con fines de diagnóstico e intervención y con el propósito de vincular el problema o situación del individuo al sistema socio-familiar. Ésta permite entre otras cosas:
 - ✓ Obtener, verificar y ampliar información.
 - ✓ Estudiar y observar el ambiente social y familiar.
 - ✓ Proporcionar información a la familia e involucrarla en el proceso.
 - ✓ Control de situaciones socio-familiares.
 - ✓ Seguimiento y/o aplicación de técnicas de intervención individual-familiar.

- **La Encuesta Socio-Demográfica** para obtener, ampliar y actualizar información sobre las principales características de la población para ayudar al diagnóstico y establecer prioridades en la intervención profesional.

- **Campañas de Divulgación y Sensibilización:** Sobre la Salud Ocupacional para prevenir accidentes y enfermedades laborales a través del Comité Paritario de Salud Ocupacional y la prevención del riesgo psicosocial a través del Comité de Convivencia Laboral.

Los instrumentos utilizados fueron las guías de las encuestas, los listados de asistencia, los formatos de la visita familiar, fotografías etc.

9. CRONOGRAMA

ACTIVIDAD	TAREAS	VIGENCIA – Mayo a Agosto de 2012																	
		Mayo				Junio				Julio				Agosto					
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
Contextualización	Consulta de fuentes primarias y secundarias.	x	x	x	x	x													
	Visitas a los puestos de trabajo (Ventas, transporte, bodega y oficinas)				x	x	x	x											
	Revisión del Plan Básico Legal con Asesora de ARP SURA.											x							
	Aplicación de encuesta Socio-Demográfica											x	x						
	Revisar Marco Legal a nivel de empresa, especialmente en lo referente a Salud Ocupacional y Reglamento Interno de Trabajo.	x	x	x	x	x	x	x	x										
Apoyo a selección de personal	Visitas familiares																		
	Entrevistas							x	x										
Campaña para generar expectativa con respecto a la Salud Ocupacional	Publicar preguntas por todas las áreas de trabajo relacionadas con la salud ocupacional.				x														
Elaboración de Boletín sobre conceptos básicos de Salud Ocupacional	Publicar dicho boletín en cartelera y divulgarlo							x											
Elaboración de Política de Salud Ocupacional, Matriz de Panorama de Riesgos y Reglamento de Higiene y	Buscar asesoría con la ARP SURA para realizar dicha actividad, utilizando además las herramientas que tiene dicha entidad en su página Web.																		
	Realizar Inspecciones de Seguridad en los puestos de trabajo. (Ventas, Transporte, Bodega, Oficinas)																		

Realización de pausas activas	Descargar software de la página de la ARP para la realización de las pausas activas.	x																	
	Divulgar al personal la importancia de dichos ejercicios.		x	x															
	Realizar Pausas Activas				x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x

10. INDICADORES

META	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO	INDICADOR DE SEGUIMIENTO	INDICADOR DE RESULTADO
Conformación y puesta en marcha del Comité Paritario de Salud Ocupacional como mecanismo participativo de los trabajadores para mejorar las condiciones de vida en el lugar de trabajo y prevenir accidentes y enfermedades laborales.	Para el 8 de noviembre de 2012 deberá estar conformado el Comité Paritario de Salud Ocupacional y todos los trabajadores deberán saber sobre el objetivo y la importancia del mismo. Y el 10 de diciembre de 2012 deberá estar el Comité capacitado sobre cual serán sus funciones.	Actas de divulgación, votación y conformación de dicho Comité. Actas de reuniones y capacitación del Comité.	Al 15 de diciembre de 2012 el Comité Paritario de Salud Ocupacional deberá tener identificado los principales factores de riesgo de los puestos de trabajo y diseñadas estrategias para disminuir el riesgo y así evitar accidentes y enfermedades laborales.
Conformación y puesta en marcha del Comité de Convivencia laboral para el fortalecimiento de la dinámica interna de la	Para el 22 de diciembre de 2012 deberá estar conformado el Comité de Convivencia Laboral y todos los trabajadores deberán saber	Actas de divulgación, votación y conformación de dicho Comité. Actas de reuniones y capacitación del Comité.	Al 30 de enero de 2013 el Comité deberá tener claridad sobre sus funciones según resolución 652 de 2012 y reconocer las conductas de

<p>institución a través de la participación y protección de los trabajadores sobre los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo.</p>	<p>sobre el objetivo y la importancia del mismo. Y el 12 de enero de 2013 deberá estar el Comité capacitado sobre cual serán sus funciones.</p>		<p>acoso laboral que establece la ley 1010 de 2006.</p>
<p>Elaboración del Reglamento Interno de Trabajo.</p>	<p>Para el 12 de diciembre de 2012 deberá estar elaborado el RIT, aprobado por la gerencia, publicado y divulgado a los trabajadores.</p>	<p>Publicación del RIT. Actas de divulgación a los trabajadores.</p>	<p>El 80% de los trabajadores reconocerán sus derechos laborales así como sus horarios de trabajo, sus deberes, prohibiciones y obligaciones.</p>
<p>Elaboración del Plan Básico Legal de Salud Ocupacional.</p>	<p>Para el 22 de diciembre de 2012 deberá estar elaborada: * Política de Salud Ocupacional. * Matriz de Riesgos. *COPASO. *Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial. *Programa de Salud Ocupacional. *Plan de emergencias.</p>	<p>*Política de Salud Ocupacional publicada y divulgada. *Matriz de riesgo presentada a la gerencia y a los trabajadores. *COPASO conformado. *Programa de Salud Ocupacional ejecutándose. *Actas de capacitación al Plan de emergencias.</p>	<p>Los trabajadores conocerán el Programa de Salud Ocupacional; reconocerán a los integrantes del COPASO a los cuales pueden pasar las sugerencias y recomendaciones de seguridad; acatarán las normas que se impartan desde el área de Salud Ocupacional.</p>

11. RECURSOS

Para la ejecución del proyecto de intervención en la Distribuidora Ventas y Ventas Doble G fué necesario contar con el apoyo material y humano de la Aseguradora de Riesgos Profesionales SURA; con el aporte de la capacidad instalada de la Distribuidora Ventas y Ventas Doble G y con un practicante de Trabajo Social de la UdeA.

11.1 Gastos de Personal

CANTIDAD	NOMBRE	FUNCIÓN	HORAS MENSUALES	VALOR TOTAL AL MES
1	Practicante de Trabajo Social	Afianzar el proceso de Gestión del Talento Humano, revisar todos los subprocesos de Gestión Humana especialmente el de Salud Ocupacional.	108	150.000
1	Asesora de la ARP SURA	Acompañar el montaje del Plan Básico Legal y capacitar al personal (especialmente el del COPASO)	2	0

1	Abogado	Asesoría en la elaboración del Reglamento Interno de Trabajo.	2	0
---	---------	---	---	---

11.2 Materiales e Insumos

DETALLE	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
Resmas de papel	1		8.500
Tinta de impresora	1 recarga		15.000
Papel especial para boletines	50 hojas		14.000

11.3 Capacidad Instalada

DETALLE	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
Módulo de oficina	1		
Sillas	1		
Mesas	1		
Sala para reuniones y capacitaciones	1		
Cámara fotográfica	1		
Impresoras multifuncionales	1		

Computadores	1		
Internet	1		
Video beam	1		

12. CONCLUSIONES

El objetivo general de este proyecto de intervención fue “desarrollar acciones que tendieran al mejoramiento de la calidad de vida laboral de los trabajadores de Ventas y Ventas Doble G, a través de la implementación de Comités relacionados con el bienestar laboral para el logro y mejoramiento continuo de la empresa y sus Trabajadores.” Fue un reto muy enriquecedor por cuanto los trabajadores nunca habían contado con un espacio en su lugar de trabajo que les permitiera ser reconocidos, debatir, participar, ser protagonistas en la implementación de medidas para su propio bienestar en el trabajo. La conformación de estos Comités (Paritario de Salud Ocupacional y de Convivencia Laboral) mas que evitarle sanciones a las empresas por parte del Ministerio del Trabajo, posibilitan desarrollar motivaciones en los trabajadores, aumentar los niveles de autoestima, elevar el sentido de pertenencia, adquirir conocimientos valiosos para su vida laboral y personal, etc. Del mismo modo a la empresa también le permite alcanzar con mas eficiencia el logro de sus metas en cuanto disminuye el ausentismo por accidentes y enfermedades laborales y comunes.

Es por esto que esta intervención profesional fue determinante para afianzar los procesos de Gestión del Talento Humano de la empresa por cuanto permitió reconocer al trabajador como sujeto de derechos, les permitió descubrir otras habilidades y fortalezas que quizás permanecían ocultas y que gracias a esta experiencia en sus vidas pudieron aflorar.

13. BIBLIOGRAFÍA

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA, 1991. TITULO II De los derechos, las garantías y los deberes: Capitulo 1, de los derechos fundamentales. Capitulo 2, de los derechos sociales, económicos y culturales.

COLOMBIA. EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA. Decreto 2663 (agosto 5 de 1950) Código Sustantivo de Trabajo. Diario oficial. Bogotá 1950. N° 27.407.

COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO. Resolución 652 (30 abril de 2012). Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.

COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO. Resolución 1356 (18 julio de 2012). Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1429 (diciembre 29 de 2010). Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo. Diario Oficial. Bogotá 2010. N° 47.937

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1010 (enero 23 de 2006). Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Diario Oficial. Bogotá 2006. N° 46.160

COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Decreto 1295 (junio 22 de 1994). Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. Diario Oficial. Bogotá 1994. N° 41.405

COLOMBIA. MINISTERIOS DE TRABAJO Y DE SEGURIDAD SOCIAL Y DE SALUD. Resolución 2013 (6 junio de 1986). Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo.

COLOMBIA. MINISTERIOS DE TRABAJO Y DE SEGURIDAD SOCIAL Y DE SALUD. Resolución 1016 (marzo 31 de 1989). Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. ley 590 (10 de julio de 2000). Por la cual se dictan disposiciones para promover el desarrollo de las micro, pequeñas y medianas empresa. Diario Oficial. Bogotá 2000. N° 44.078

PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN. “Trabajo Digno y Decente en Colombia”. Seguimiento y control preventivo a las políticas públicas. ISBN.

VIGOYA VALENCIA, ANGÉLICA. “Bienestar Social Laboral, una nueva propuesta”. República de Colombia, Departamento Administrativo de la Función Pública. 2002

DRUCKER, PETER F. “La gerencia en la sociedad futura”; traducción Jorge Cárdenas – Bogotá, editorial Norma 2002.

14. CIBERGRAFÍA

- <http://new.paho.org/COL/>
- <http://www.arpsura.com/>