

NIVELES DE BIENESTAR SOCIAL DE LOS TRABAJADORES DE
LA ELECTRIFICADORA DEL ATLANTICO S.A.

ALVAREZ RENGIFO DUVIS
NIEBLES ROMERO ZOILA
MEZA CEPEDA ASTRID

Tesis de grado como registro
para optar el Título de Trabajadora Social.

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL
BARRANQUILLA, JULIO 1986

**UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA JOSE MARTI
DIRECCION**

Nota de Aceptación



Presidente del Jurado

Jurado

Jurado

Barranquilla, Diciembre de 1985

DEDICATORIA

La meta antes lejana, hoy
realidad es, y por fin mis
esfuerzos realizados se debe
a mis Padres, hermanos
y mi hijo quienes impulsa
ron con fé, dedicoles este
triunfo; pues mio no sólo
es.

Astrid.

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

DEDICATORIA

Con todo cariño dedico
mi trabajo de grado a mis
queridos padres, a mi es
posos, hermanos y mi hijo
quienes con su comprensión
y apoyo me han permitido
alcanzar la meta fijada.

Duvis.

DEDICATORIA

La meta hoy alcanzada en base a indigentes sacrificios lo brindo con especial cariño a mi madre y hermanos, los que con su ayuda moral y material supieron estimularme hasta el final.

Zoila.

AGRADECIMIENTOS

Las autoras expresan sus agradecimientos a:

Universidad Simón Bolívar.

Decano de la Facultad de Trabajo Social

Profesores de la Facultad de Trabajo Social.

Directivos y Trabajadores Sociales y empleados de la
Electrificadora del Atlántico .

A todas aquellas personas que de una u otra forma nos
colaboraron en desarrollo de investigación.

TABLA DE CONTENIDO

	pag.
INTRODUCCION	3
1. ASPECTOS GENERALES DE LA ELECTRANTA S.A.	9
1.1 HISTORIA DE LA ELECTRIFICADORA DEL ATLANTICO	9
1.2 POLITICAS Y OBJETIVOS DE ELECTRANTA S.A.	25
1.2.1 Subgerencia Técnica. Objetivos	26
1.2.2 Subgerencia Financiera-administrativa. Obj.	27
1.2.3 Subgerencia de Relaciones Industriales. Obj.	27
1.3 ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA	28
2. BIENESTAR SOCIAL DE LA EMPRESA	34
2.1 ORIGENES DE LA INSTITUCIONALIZACION DEL BIE NESTAR EN COLOMBIA.	34
2.2 BIENESTAR SOCIAL LABORAL	55
2.3 EL BIENESTAR SOCIAL DE LOS TRABAJADORES	59
3. NIVELES DE BIENESTAR SOCIAL EN LA EMPRESA	64
3.1 GENERALIDADES	64
3.2 SERVICIO DE BIENESTAR SOCIAL QUE LA EMPRESA BRINDA A LOS EMPLEADOS.	69
3.3 FUNCIONES DEL TRABAJADOR SOCIAL EN EL DEPARTA MENTO DE BIENESTAR SOCIAL. LABORAL DE LA ELEC TRIFICADORA. DEL ATLANTICO S.A.	73

3.3.1	Funciones directas.	73
3.3.2	Funciones Indirectas	74
3.4	OBJETIVOS DE LA TRABAJADORA SOCIAL DE LA ELECTRIFICADORA DEL ATLANTICO S.A.	75
4.	ANALISIS DE LOS NIVELES DE BIENESTAR SOCIAL Y ALTERNATIVAS.	76
4.1	RELACION DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL Y TRA BAJO SOCIAL	88
	ALTERNATIVAS DEL TRABAJO SOCIAL EN LA ELEC TRIFICADORA DEL ATLANTICO S.A.	88
	CONCLUSIONES.	88
	RECOMENDACIONES	91
	BIBLIOGRAFIA	94
	ANEXOS.	95

INTRODUCCION•

Enfocamos nuestro estudio investigativo en el área Laboral en la Empresa Electrificadora del Atlántico S.A. de Barranquilla por tener posibilidades de actuar directamente en situaciones relacionadas con el trabajo, el Bienestar de los trabajadores, de su familia, la empresa y la comunidad en general. En nuestro diario vivir podemos palpar como es de importante mantener y conservar una buena seguridad, tanto en nuestros hogares, como en nuestro lugar de trabajo y en lo que realizamos diariamente.

La conservación de la vida humana, la prevención de accidentes las pérdidas económicas infieren en la producción nacional, la necesidad de introducir métodos que conlleven a mejorar las condiciones en el trabajo; al trabajador es necesario protegerlo no como simple fuerza de trabajo, sino como hombre por que como tal merece respeto.

Motivadas por el interrogante que se plantea al investi

gador social a cerca de los Niveles de Bienestar Social que la Electrificadora brinda a los trabajadores a destajo y a su familia, al constatar que las condiciones de vida de estos, no están de acorde con el nivel de vida y salarial en el que estan ubicados y menos aún con las cuantiosas sumas de salarios, que presentan y divulgan los medios de comunicaciones en los que atacan fuertemente al trabajador señalandolo como el factor principal de esta problemática es así como en los niveles de Salud, educación, recreación, y seguridad industrial abarcan una deficiencia y hemos tomado esta problemática como objeto de estudio en esta investigación.

La presente investigación nos brinda la oportunidad de dirigir nuestra observación directa y por encuesta, sobre los niveles sociales, culturales del trabajador y sus familiares donde pudimos observar aspectos importantes y de interés en la investigación, tales como es el servicio que la empresa ofrece, con respecto a los diferentes niveles de bienestar social, como nivel educacional, recreacional y la clase de recreación que prefiere el trabajador así como sus condiciones laborales con lo cual pudimos establecer una acción comparativa y de contrastes entre trabajadores fijos y a destajo poniendose aqui de manifiesto la influencia que proyectan en las condiciones de vida de un individuo.

Para efecto de una mayor comprensión de esta investigación hemos aplicado un proceso de observación en todos sus matices, como procedimiento general de la investigación dándole prioridad a la información obtenida a través de los instrumentos informales de la población obrera de más interés en el caso concreto de esta investigación. También nos basamos en los archivos de la empresa y del sindicato para ampliar la documentación y los datos necesarios para ilustrar el estudio.

Este proceso de observación se extendió al escenario donde laboran los obreros, trabajadores y empleados, como son las diferencias que existen entre las diversas plantas y secciones, las condiciones de vivienda, los lugares de recreación para así comparar y analizar las condiciones laborales del trabajo como la situación social y cultural del mismo en el seno de la familia.

Sabiendo que la labor de la empresa, es velar por la seguridad de los trabajadores; para lo cual es necesario mantener incentivos, crear la competencia y habilidad en las diferentes secciones de trabajo en relación a los riesgos y contingencias de los trabajadores. La acción vital del Trabajador Social está determinada por el criterio fundamental en las concepciones tanto del hombre

como de la mujer y la profesión que este tiene, y debe estar referido al contexto social en que se desenvuelve.

En nuestro anteproyecto de estudio Niveles de Bienestar social de los Trabajadores de la Electrificadora del Atlántico S.A. planteamos como objetivo de estudio realizar experiencias en las que como trabajadoras sociales, participaramos en el diseño, organización y coordinación de programas y actividades en el sector empresarial, tendientes a elevar el nivel de vida del trabajador y su familia procurandole un mejor bienestar mediante un mecanismo adecuado vinculado a la estructura organizacional de la empresa.

Esta investigación se inicia dentro del nivel exploratorio donde se plantean los contactos iniciales con el área de trabajo y se realiza el estudio de documentos existentes, se conocen los antecedentes del problema y se detectan las necesidades más apremiantes.

Para el estudio del tema Niveles de Bienestar Social de los Trabajadores de la Electrificadora del Atlántico S. A. se hizo necesario la aplicación del método científico, el cual estudia la sociedad en forma dialéctica, es decir, correlacionados unos con otros, mediante esta metodología se obtienen nuevos conocimientos a cerca de la

realidad social que son extraídos de la práctica social. Es así como un ente fijo, estático, sino como algo que se desarrolla y está en permanente transformación.

El trabajo se encuentra estructurado en cuatro capítulos:

El primero de ellos trata sobre los aspectos generales de la Empresa Electranta S.A. sus antecedentes históricos, estructura organización y administración de los bienes de la empresa.

El segundo capítulo se ocupa del análisis de la institucionalización del Bienestar social en Colombia; destacando cada uno de los diferentes períodos por los cuales se les ha brindado a la humanidad la asistencia social. En este mismo capítulo se profundiza como se institucionaliza el Bienestar social en la Electrificadora, quienes intervienen en él, evaluando los diferentes programas de bienestar social en las empresas y los que esta brinda a los trabajadores.

El tercer capítulo trata de los aspectos relacionados con los servicios de Bienestar que la empresa brinda a los trabajadores y familiares de éstos y las funciones que la trabajadora social de la institución desarrolla.

En el cuarto capítulo se incorporan las alternativas y conclusiones como resultado de nuestra investigación con miras a lograr un mejor bienestar a los trabajadores de la Electrificadora mediante la implementación de acciones programáticas en el campo laboral.

1. ASPECTOS GENERALES DE LA ELECTRIFICADORA
DEL ATLANTICO S.A.

1.1 HISTORIA DE LA ELECTRIFICADORA DEL ATLANTICO S.A.

Quienes hayan seguido de cerca la historia de Barranquilla habrán observado el desarrollo de esta ciudad; ha marchado estrechamente asociado al servicio eléctrico. En efecto, cuando en 1.909 en la época del tranvía, encontramos la Compañía Colombiana de Electricidad de Barranquilla sociedad anónima fundada por los hermanos OBREGON tras haber comprado las dos pequeñas plantas que antes poseían el Dr. Alfredo Angulo y el Dr. Victor José Dugand, la ciudad estaba dando los primeros pasos hacia el progreso.

Estos pioneros fueron poco a poco ampliando la capacidad generadora de la localidad para ajustarlo a la demanda del servicio. Instalaron primero: dos unidades de Pistón una de 60 KW. y otra de 90 KW. posteriormente de 150 KW. y en 1.914 otra más de 500 KW. A finales de 1.909

los hermanos Obregón comenzaron la instalación de la planta de 30 KW. de capacidad, destinada a la fabricación de hielo, y a la vez vender energía eléctrica a algunos vecinos de la ternería y su ubicación se hizo a la orilla del denominado "Caño de las Compañías", en la calle 8 con las Cras. 38 y 40.

En 1.928 cuando los grandes buques surcaban al Rio Magdalena y transportaban la civilización una nueva etapa inicia el servicio eléctrico de nuestra ciudad, con una acertada visión comercial, una compañía Norteamericana "La American y Forgein Power" compró las instalaciones de la Compañía de Electricidad de Barranquilla, con una capacidad de generación, instalaron dos unidades más de generación de energía comenzando la explotación del fluido eléctrico en Barranquilla, con una capacidad de generación 5.750 KW, aparecen los primeros circuitos eléctricos de distribución con una extensión de 46 Kilometros para un número de: 9.548 usuarios. Para el año 1.930 funcionaba ésta compañía en el sitio donde hoy día está la planta de Loma que fue quedandose pequeña en sus instalaciones y con la constitución de la Compañía Colombiana de Electricidad, subsidiaria de "La Abarco" Electric Bond Since Company" se consideró la construcción de la Planta "El Rio" donde se instaló una generación con unidades Diesel y a vapor.

Doce años después; es decir, en 1.942 la capacidad instalada había alcanzado la cifra de 9.414 KW. y el sistema de distribución disponía de 83 Kilómetros para servir a 17.176 suscriptores. El crecimiento de Barranquilla fué progresando agregandose así al desarrollo industrial y comercial que empezaban a conquistarle lugar entre las ciudades del país.

"La Electrificadora del Atlántico s.a. fué constituida bajo el gobierno de la junta militar, presidida entonces por el Mayor General Gabriel París siendo Ministro de Minas y Energía Julio Cesar Turbay Ayala, Mediante escritura pública No.2257 de Septiembre 21 de 1.957 en la ciudad de Barranquilla se constituyó la Electrificadora del Atlántico S.A. con el objeto de construir líneas de transmisión y subtransmisión para llevar el servicio eléctrico a algunos municipios del Departamento del Atlántico, y sus operaciones se limitaban a venderles la energía que compraba en bloques a la compañía colombiana de electricidad. Con la ley 13 de 1.962, el gobierno Nacional determinó nacionalizar en todo el territorio Colombiano los activos de la Compañía Colombiana de Electricidad y le cedió estos en el Departamento del Atlántico a la Electrificadora. Trayendo como consecuencia rigurosos racionamientos, mientras que finalizarón

nuevas unidades generadoras.

Actualmente existen dos entidades que en forma coordinada están operando en función del desarrollo regional; CORELCA Y ELECTRIFICADORA. Mediante la ley 59 de 1917 de Diciembre 26 se creó la Corporación Eléctrica de la Costa Atlántica "Corelca" con jurisdicción en los Departamentos del Atlántico, Bolívar, Córdoba, Magdalena, Sucre, Guajira, y la Intendencia de San Andrés y Providencia, con el objeto de proyectar, construir y explotar centrales generadoras de electricidad.

Corelca es hoy día el poseedor de más del 90% de las acciones de la empresa. La sede de la sociedad es Barranquilla y atiende los municipios y corregimientos del Departamento del Atlántico y administra los bienes de la Electrificadora.

Para mayor claridad del proceso que Electranta realiza para llevar la energía hasta los usuarios, se hace necesario conocer los balances de energía eléctrica de esta institución, es así como nos valemos de la tabla No.1.

En la Tabla No. 1, se observa todo el andamiaje que realiza la electrificadora del Atlántico Electranta S.A. para llevar la energía eléctrica a los usuarios, proceso

en que la generación ha tenido aumentos y disminuciones y de notar que el crecimiento en la generación no ha sido muy alto; si comparamos el año 1.972 donde este fué de 753.323 megavatios hora dandose un aumento de 37.350.8 megavatios hora en un período de once años; esto debido más que todo a que Corelca es su principal accionista y lo provee de energía para cubrir el resto de la demanda que Electranta no alcanza a generar, a pesar de que esta en 1.972 le vendió a la Corporación Electrica de la Costa Atlántica 40.571.6 megavatios hora. Respecto a las ventas de la Electrificadora del Atlántico, se nota que ha ido aumentando paulatinamente es así como en 1.974, la energía vendida fué de 619.807.3 MWH para el año de 1.984 fué de 1.252.019 MWH es decir, se duplicó; esto debido al aumento de la población y de los distintos sectores económicos que requirieron una mayor demanda de energía, como es de observarse en la tabla No.1 esta demanda ha ido creciendo ascendentemente.

La Electrificadora del Atlántico S.A. es una subsidiaria de Corelca; ya que esta le vende la energía y posee más del 90% de sus acciones.

No cabe duda que la evolución histórica de Barranquilla tiene relación con el progreso del servicio eléctrico, como ya empieza a observarse igualmente en la revolu

ción que representa para el agro la electrificadora rural emprendida por Corelca y Electrificadora del Atlántico.

En la actualidad, Electranta S.A. sirve a 163.075 suscriptores y cuenta con 1.258 empleados y trabajadores a su servicio, divididos de esta forma:

Departamento de Ventas	102
Conexiones y Medidores	100
Almacenes	90
Cobranzas	108
Cables Subterranos	100
Registro y control	80
Mantenimiento de Redes	125
Dpto. de Planeación	95
División de Ingeniería	108
División de Suministro	100
Dpto. de Evaluación y Capacitación	120
Alumbrado público	130
TOTAL	1.258 empleados activos.

La Electrificadora del Atlántico S.A. presta servicios a toda la población de Barranquilla y casi todos los mu

nicipios cercanos, los cuales estan distribuidos en 6 zonas:

- Primera : Zona de Sabanalarga y sus alrededores
- Segunda : zona de Baranóa y sus alrededores
- Tercera : zona de Santo Tomás y sus alrededores
- Cuarta : Zona de "Campo de la Cruz" y sus alrededores
- Quinta : Zona de Luruaco y sus alrededores
- Sexta : Zona de Puerto Colombia y sus alrededores.

Actualmente Electranta tiene instalada una capacidad de generación de 99.5 Mw en sus unidades de las Plantas El rio, Unión y Riomar. En materia de transformación existen 363 Mva. en el sistema Electranta.

Vale la pena destacar que en cuanto a Redes Primarias en Barranquilla existen 1.500 Km. y en los municipios 300 km aproximadamente para atender a 192.000 usuarios.

El plan de Desarrollo Eléctrico de Barranquilla representa el ensanche energético hasta el año 2.000 que constituye las nuevas subestaciones Centro y Oasis y la ampliación de la Flores, el Rio, el Silencio, y la Unión. La ejecución de éstas obras le fué adjudicada a la firma SIEMENS S.A. mediante licitación Pública No. Olo-80. Para esta época el costo del proyecto ascendió a la suma

de \$ 1.600.000.00 millones de pesos. Para la alimentación de la nuevas subestaciones se diseño un anillo de interconexión a 110.000 voltios conformados por tres líneas subterráneas y que por licitación Pública No.073-81 le fué adjudicado al consorcio Sumitomo-Conteco y por un valor de \$900 millones.

En cuanto al sur de la ciudad y teniendo en cuenta su expansión se instalarán 2 subestaciones así:

a) Subestación 20 de Julio tendrá una capacidad de 50 MVA, 110.000/13.8000V, y cubrirá la demanda del estadio Metropolitano de Fútbol, ciudadela 20 de Julio y Granabastos, El costo de esta subestación es de \$700 millones de pesos y ha sido adjudicada a la firma Siemens S.A.

b) Subestación Malambo, este proyecto consiste en una subestación de 50MVA, 110.000/13.8000V, estará ubicada en el Parque Industrial de Malambo, para atender la Zona industrial así como también la demanda de los sectores residenciales de los alrededores. El costo de este proyecto asciende a la suma de \$1.000 millones de pesos y la construcción estará a cargo de la firma Mitsubishi Corp.

Actualmente la oficina de la Electrificadora del Atlántico S.A. está situada en la Vía 40 No. 54-200 Limitando al Norte con las Empresa Públicas Municipales y el Estadio Tomás Arrieta, al sur con el Caño de la Ahuyama, al Este con la Cárcel Modelo y al Oeste con Almaviva. Este terreno se constituyó para la empresa el más adecuado por su ubicación geográfica ya que la Electrificadora tiene varios predios en la ciudad, escogiendo este local para instalar las oficinas, administración, gerencia, etc. La Electrificadora va a instalar sus nuevas oficinas en Olaya Herrera para ampliar más las oficinas y así halla una mejor ubicación de todo el personal y para usuarios.

1.2 POLITICAS Y OBJETIVOS DE LA ELECTRIFICADORA DEL ATLANTICO S.A.

La política de la Electrificadora del Atlántico S.A. es en general la de producir y generar energía.

Los objetivos son los siguientes de acuerdo a las subgerencias:

1.2.1 Subgerencia Técnica

Objetivos:

- a) La Electrificadora del Atlántico S.A. se esforzará y prestará un mejor servicio a un menor costo posible, incrementando la cobertura logrando una mejor imagen.
- b) Estudiar, evaluar y proponer soluciones para el desarrollo de sistemas a corto, mediano y largo plazo.
- c) Mejorar la imagen de seguridad, tanto interna como externamente.
- d) Prestar servicios óptimos con alto grado de confiabilidad a un menor costo.
- e) Mejorar la calidad de las obras realizadas bajo contratos.
- f) Legalizar servicios fraudulentos, mejorar la atención de los usuarios e impulsar el plan de electrificación en zonas rurales.

1.2.2 Subgerencia Financiera-Administrativa

Objetivos:

a) Prestación eficiente del servicio de energía eléctrica a los usuarios, comerciantes, industriales etc.

b) Promover y proveer un buen ambiente de trabajo, seguridad, estabilidad y salarios a sus empleados.

c) La empresa adelantará programas de investigación y de desarrollo en todas sus áreas para mantenerlos actualizados.

d) Mantendrá un programa de seguridad industrial en forma permanente: de plantas, subestaciones, redes, etc.

1.2.3 Subgerencia De Relaciones Industriales

Objetivos:

a) Conseguir una mayor integración de las dependencias, de las subgerencias de relaciones industriales con las distintas áreas de Electranta, de manera que se traduzca en mayor eficiencia en el servicio a cargo de relaciones industriales.

b) Apoyar los planes de desarrollo cultural, intelectual, social y económico del factor humano vinculado a la empresa, definidos por sus propias dependencias.

1.3 ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA

La Electrificadora del Atlántico S.A. es una entidad de economía Mixta que cuenta con una junta directiva la cual toma las mayores decisiones: presidida por el Gobernador del Departamento y seis miembros nombrados por la asamblea general. Todos son elegidos al mismo tiempo para un período de dos años. Cada miembro de la junta tiene un suplente quién lo sustituye en su ausencia.

La Gerencia:

Toma las decisiones de menor escala, el gerente es el representante legal de la empresa, celebra y suscribe los contratos a que haya lugar de acuerdo con las normas vigentes. Ejecuta y da forma a las determinaciones emanadas de la asamblea general y de la junta directiva. En las sesiones ordinarias de la asamblea general, presenta el informe sobre la marcha de la empresa y sugiere las innovaciones que crea conveniente para el mejoramiento de la misma. Es, además, el ordenador mayor del gas

UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

	Depto. de zonas rurales
	Dpto. de consumidores
	Dpto. de facturación.
División General	Dpto. Riomar-Silencio
ción y subestaciones:	Dpto. Planta el Rio
	Dpto. Planta Unión
	Dpto. Subestaciones
	Dpto. de protecciones.
División de redes:	Dpto. de distribución
	Dpto. de M/to preventivo
	Dpto. de redes departamentales.
	Dpto. de alumbrado público.
	Dpto. de mecanica. .
División de Ingeniería%	Dpto. de planeación
	Dpto. técnico solicitudes.
	Dpto. de normas técnicas
	Dpto. de proy. espec.
División de seguridad industrial:	Dpto. de obras selectivas.
	Dpto. de obras civiles.

La subgerencia de Relaciones Industriales dependen dos divisiones y nueve departamentos.

División de desarrollo humano: Dpto. de Capacitación y entre.
Dpto. de Trabajo Social.
Dpto. coord. administrativo.
Dpto. de Bienestar Laboral.

División de personal: Dpto. relac. colectivas.
Dpto. de nominas.
Dpto. de reg. y liq.
Dpto. de selección y evaluación
Dpto. de salar. y cont.

La subgerencia Financiera-administrativa cuenta con 5 divisiones y once departamentos:

División recursos económicos: Dpto. de Contabilidad.
Dpto. de tesorería.
Dpto. de Control financiero,
Dpto. de Cartera.

División Comercial: Dpto. de compras nacionales
Dpto. de importaciones.

División suministros y control de servicios: Dpto. de control de almacenes
Dpto. de serv. y mensajería
Dpto. de vigilancia y trans.

División sistemas: Dpto. de proc. de datos.

Dpto. de analisis y diseño.

Departamento de presupuestos y centro de costos.



2. BIENESTAR SOCIAL EN LA EMPRESA

2.1 ORIGENES DE LA INSTITUCIONALIZACION DEL BIENESTAR SOCIAL EN COLOMBIA.

El estudio del proceso de institucionalización del Bienestar Social en Colombia debe emprenderse con base a las características de su proceso histórico; y que a través de éste los diferentes grupos humanos se han preocupado por alcanzar un mejor Bienestar. Sabiendo que el interés del hombre por sus semejantes es tan antiguo como el hombre mismo; la preocupación por los demás nació por el hombre en su instinto de conservación que lo movió a defenderse de la naturaleza, se dio cuenta que él solo no podía luchar contra los obstáculos como el frío, las fieras, las inundaciones, etc.

El grupo social Primitivo resguardado en cavernas inventa la protección material por medio de cercos, estos marcaban sus dominios y a la vez le facilitaba las relaciones a los miembros del clan, se establece una rela

ción ofensiva-Defensiva que implica la colaboración de los miembros de todo el clan cuenta con un jefe máximo que es la autoridad material y espiritual.

En la lucha por la supervivencia y lograr un mejor Bienestar individual surge una nueva clase social que es la sociedad Esclavista que se caracteriza por la propiedad privada sobre los medios de producción dando lugar a la división social de clase; los jefes luchan y los capturados en las guerras pasan a ser propiedad del jefe quien los explota y esclaviza. La ley que impera es la del más fuerte, los invalidos y ancianos son obligados a suicidarse ya que no tienen fuerza para luchar, la persona que se encargaba de curar y ayudar a los enfermos era el hechicero.

Las generaciones se van sucediendo y lentamente van descubriendo algunos elementos de progreso como el fuego, las herramientas y la domesticación de animales, cuando el hombre los domestica se va apegando más a la tierra y en cuanto aparecen los pequeños poblados la ayuda que se presta aquí es egoísta, ya que se hacen los favores cuando va en beneficio de si mismo. De aquí en adelante van apareciendo necesidades y la necesidad de ayudar a los desposeidos y enfermos.

Las generaciones en la Edad Media son feudalistas, aparece el señor Feudal que es dueño absoluto de las tierras y los siervos que son los esclavos: en esta época la Iglesia juega un papel importante en la ayuda al necesitado.

El Feudalismo es un sistema de organización política y social que se caracteriza fundamentalmente por ser a la vez:

Un modo de organización de las relaciones de poder por medio del establecimiento del "Vasallaje".

Un modo de jerarquización de los poderes políticos y de estratificación social mediante la ordenada gradación de los diferentes estamentos: Alto, clero, nobleza (rey, grandes vasallos-duques, condes, marqueses y barones-vasallos menores-Caballeros) y pueblo llano - (plebeyos, villanos campesinos-libres y siervos de la gleba).

Un gobierno personalizado que tiene un alcance fundamentalmente local (el cambio del feudo), unido a la existencia de ejércitos privados.

Un sistema de producir y distribuir los bienes materiales.¹

Con todo el sistema feudal introduce un régimen, un modo de propiedad y de dominio que va a afectar esencialmente la segunda mitad del medioevo, depositando en su seno

¹ANDER-EGG, Esequiel. Historia del Trabajo Social. Ed.

Humanistas. p.54.

una semilla de división social que se hará explícita en el mundo burgués.

El feudalismo es una forma de organización social, política y económica y un modo de producción en el cual una minoría de privilegiados propietarios de grandes latifundios logra que una masa considerable de campesinos trabaje para ellos mediante una serie de prestaciones.

En la base del sistema, como ya se dijo, estaban los siervos de la gleba sujetos al cultivo de un campo o gleba a la que estaban adscritos y que no podían abandonar sin permiso del señor. Con posterioridad al siglo XI, junto a la organización feudal que es fundamentalmente rural y paralelamente al establecimiento de mercados, las ciudades se van desarrollando y en algunos casos recuperando importancia que habían tenido en pasadas épocas. En ellas se van organizando los gremios y en las ciudades-fortalecidas por la expansión del comercio- se despiertan nuevas inquietudes intelectuales y culturales.

Junto a la organización feudal en el siglo XI las ciudades Europeas vuelven a tener importancia económica como núcleo del trabajo gremial y de mercados. En ellos se desarrolla una economía Urbano-artesanal y una economía

basada en el intercambio comercial; quienes realizan un trabajo artesanal, se agrupan en oficios: ningún artesano puede trabajar en su oficio sino está inscrito en el gremio correspondiente. Las ciudades medievales se organizan en torno a cuatro instituciones básicas: Iglesia, Gremios, Trabajo y Mercado.

La asistencia va tomando auge debido a que CARLOS MAGNO quien fué llamado Emperador Social creó la Ley llamada "Plan Social de Asistencia Eclesiástico Civil". Esta decía que el señor feudal se comprometía a ayudar moral, material y espiritualmente a todos los miembros de la familia y a su servidumbre.

En el siglo XII y XIII comienzan a producirse cambios en cuanto a los factores de ayuda a los necesitados y podran distinguirse tres formas principales:

La ayuda pública prestada fundamentalmente a través de las órdenes religiosas, o si se quiere a través de los hospitales que aparecen casi simultáneamente con los primeros monasterios.

La limosna que era una acción de carácter individual en la que cada persona decidía lo que daba, la forma de otorgar ayuda podría revestir dos formas principa

les la entrega de ayuda ó socorro (limosna) a un necesitado y la ayuda a instituciones (asilos, hospitales, etc.) que prestaban un servicio a personas internadas en ellas.

En el Siglo XI aparece la burguesia desorganizada cuando ya algunas personas han perdido sus tierras y sienten la necesidad de agruparse en gremios para establecer mejores relaciones de producción y ayudarse mutuamente. Siendo impulsada por JUAN LUIS VIVES (1.492 - 1.540) precursor de la asistencia organizada, tomando lugar común de referencia a los antecedentes del servicio social. Para Vives la ayuda no debe decretarse no sólo en dinero, sino en consejos, presencia corporal, palabras, fuerzas, trabajo y asistencia; además plantea que todo ser humano debía ser tratado con trabajos dignos. SAN VICENTE DE PAUL, era partidario de una asistencia basada en la confianza de la capacidad de los seres humanos para desarrollar y buscar su constante superación.

En América las primeras formas de asistencia fueron las LEYES DE INDIA, creadas por Isabel I de España.

Entendiendose como el conjunto de disposiciones o normas jurídicas emanadas de la misma autoridad española o por sus delegaciones, tuvieron por objeto exclusivo regular las relaciones sociales en las Colonias Americanas

con características definidas y diferenciados del Derecho Castellano o Español en general.²

Las Leyes de Indias fueron reglamentadas por los Colonizadores Españoles en América; se basan en el principio cristiano de la igualdad entre todos los hombres sin distinción de raza ni categoría, este principio produjo un mestizaje que fué la mezcla de los conquistados con los conquistadores. De aquí en adelante se reconoce el respeto por la libertad, por la dignidad y por el ser humano; en 1.547 se autorizó el reparto de las tierras en América entre los conquistadores, a estos señores se les encomendó la labor de evangelización, enseñar costumbres, idiomas, religión, labranza esto se le enseñaba a los indígenas. Estas Leyes de Indias beneficiaron al indígena pero traen otro problema mayor como en la esclavitud.

Inicialmente el bienestar social se creó para garantizar la estabilidad del sistema económico, para lo cual se desarrollaron sistemas de seguridad como: subsidio familiar, descansos, programas de salud, educación etc. los cuales se dan hoy con la participación de la clase trabajadora.

²-----
SEPULVEDA-PINO, Hernán, Ensayos Marxistas sobre la Sociedad Colombiana. T.III. Ed.Los Comuneros. P.36

De esta manera podemos hablar de Bienestar Social para referirnos a las programaciones benéficas en prestaciones de servicios que el Estado establece para asegurar mejorar y robustecer todo aquello que se consideran necesidades básicas para lograr ese bienestar social. En la actualidad el desarrollo y evolución del Bienestar social centra sus objetivos en el logro del bienestar socializado, constituyéndose esto en una perspectiva profesional con miras a lograr los intereses colectivos predominantes sobre los individuales.

Si bien la revolución científico-Tecnológica constituye hoy factor importante de la aceleración del cambio histórico, en sus inicios no fue un proceso espectacular; por el contrario, se desarrolló de forma lenta y compleja. Pero cuando los adelantos Científicos y Tecnológicos tienen una creciente aplicación al proceso productivo, es el momento en que se produce la revolución industrial y se inicia el proceso de aceleración de los cambios. De 1.450 a 1.540 transcurre la primera fase de la revolución científica, pero la revolución industrial es mucho más reciente, apenas tiene dos siglos. Por ello debemos afirmar que si bien la máquina puede ser instrumento de liberación del trabajo, que debía realizar el hombre, por otra parte lo fue condenando a una explotación y esclavitud en cierto modo mayor. Esto se produjo como

consecuencias del tipo de relaciones establecidas entre los hombres; así apareció el proletariado y la posesión de bienes se encontró en unas pocas manos constituyendo el principal medio de explotación del hombre por el hombre.

Para explicar este "Ygo" que durante el siglo XIX sufrió el proletariado, manifestándose su verdadero rostro con las miserias sociales que afligieron a los trabajadores ya que las horas de trabajo excedían a las 8 horas y muchas veces doblaban el turno; siendo este duro y alienado, la vida fuera de las fábricas era miserable. Viviendas insalubres, húmedas, mal iluminadas. Algunos trabajadores vivían en sótanos húmedos, escasamente aireados. A ello había que añadir los horrores del hambre en las épocas de paro forzoso, los sufrimientos en los casos de accidentes de trabajo o de invalidez, la desorganización familiar y el desamparo en la vejez. El resultado de estas duras condiciones de trabajo y de vida era doble por una parte la enfermedad (tuberculosis, raquitismo, etc.) por otra la degradación moral (alcoholismo, prostitución, delincuencia, mendicidad etc.).

Esto dio lugar al surgimiento de los movimientos obreros la aparición de las organizaciones sindicales en la

mitad del siglo XIX proyectaron la sombra de la revolución sobre los países más industrializados. De ahí el sistema Capitalista frente a las reclamaciones obreras con la implementación de una política social a favor de la clase trabajadora.

De este modo es la década del 80 siglo XIX se promulga la primera legislación de seguros sociales: en 1.883 la Ley sobre seguros de enfermedad, en 1.889 la ley referente al seguro de invalidez y vejez; en 1.884 las de seguros de accidentes de trabajo. En esta época no había nacido el el servicio social profesional, pero todas estas disposiciones legales nacidas bajo la presión de la lucha de la clase trabajadora obrera preparan el terreno para el nacimiento de una nueva profesión. Las formas de ayuda al necesitado eran muy variadas una de tipo social promovida por el gobierno, actividades de asistencia social; y otra que continuaban las formas de ayuda provenientes de la Iglesia.

A modo de conclusión podemos afirmar con Henry Meyer que la asistencia social

Como organización formal de los esfuerzos que una persona especializada realiza en favor de ciertas personas en concomitante con la industrialización de los siglos XIX y XX

y con los problemas asociados a ella del desplazamiento de una familia y de un sistema comunitario más estabilizado las aspiraciones de la ciencia social positivista y las ideas dominantes a fines del siglo XIX, contrapuestas al Darwinismo social, contribuyeron a la convicción de que se podía encontrar soluciones racionales y científicas a los problemas aludidos, mediante la reforma social y la orientación individual. De la caridad a título personal y religioso se pasó a la filantropía organizada y a la capacitación pública de la responsabilidad por los programas de servicio profesionales de este tipo.³

El bienestar en términos generales puede considerarse como una meta a la cual aspira el desarrollo histórico de la humanidad, o bien un estado ideal deseado por los seres humanos.

A través de la historia los diferentes grupos humanos se han preocupado por alcanzar el bienestar. Esa lucha por aspiraciones de los elementos que les permitan mejores condiciones de vida ha generado diversas propuestas y ha conformado diferentes tipos de sociedades en cada una el bienestar varía pero en todos existe esa meta hacia la cual la sociedad propende. Hay dos maneras de conseguir el bienestar social.

³MEYER, Henry, Asistencia Social en Enciclopedia Internacional de Ciencias Sociales, Ed. Aguilar, Madrid 1970

Tradicionalmente el concepto que se tiene es que comprende programas remediales encaminados a resolver problemas de los grupos marginados de la sociedad; esta concepción restringida presta atención básicamente a las necesidades físicas o biológicas del hombre y entra a actuar solamente para resolver crisis momentáneas.⁴

La segunda manera de concebir el Bienestar social, denominado Desarrollista considera que no debe verse como un programa esporádico, y remedial de crisis momentáneas. Sino que además de suplir las necesidades físicas del hombre, debe procurar extender sus servicios más allá de las necesidades, partiendo no solo de su capacidad productiva y alcanzar un nivel deseable de Bienestar sino sentir que ha logrado su autorización.⁵

Así el bienestar social en un sentido general, se refiere a los objetivos generales encaminados a lograr la política social y niveles de vida más adecuados para todos o a la amplia variedad de medidas que a juicio de una administración nacional contribuyen directamente al logro de los objetivos. En sentido más restringido y limitado se refiere a normas y principios acerca de algunas necesidades de los seres humanos en su calidad de

⁴Conferencia Sección de Bienestar Social Sectorial Ministerio de Salud, Bogotá D.E. p.3-4

⁵IBID. pp.3-5.

membros de una sociedad y las técnicas preferenciales que tienen por objeto satisfacer esas necesidades.

El bienestar social cabe dentro de los objetivos reformistas del Estado, que para amortiguar y evitar las revueltas sociales brinda reivindicaciones que han sido arrancadas por el proletariado en su lucha contra el capitalismo que les permitía no sólo desarrollar su capacidad productiva y alcanzar un nivel de vida deseable de bienestar, sino sentir que han logrado su autorealización. Un enfoque dialéctico del bienestar social, considera que los problemas sociales tienen sus causas en la estructura social. Por lo tanto las acciones de bienestar social no deben comprender solamente servicios de adaptación en individuos, grupos o comunidades por medio de asesoría o terapia sino que debe incluir mecanismos que busquen el cambio necesario para mejorar el funcionamiento social.

La problemática de la sociedad Capitalista en los países subdesarrollados como Colombia se caracterizan por las exigencias de muchas necesidades sociales insatisfechas, entre otras el alto deficit de vivienda, escuelas, puestos de salud, la presencia de flagelos sociales como la morbilidad, la miseria, el hambre; todo esto obliga a

que el trabajador vaya con muchos desequilibrios psicológicos a la empresa donde labora, repercutiendo negativamente en su actividad productiva.

Todo ello obliga a que se institucionalice el Bienestar Social Laboral al interior de diversos frentes de trabajo para que se hagan menores los conflictos sociales, Las necesidades sociales acabadas de mencionar, forman parte de tantas presiones psicológicas en el ser humano, por lo cual se hace necesario que dentro de las políticas de Bienestar Social esté la recreación, para buscar la mayor adaptación al medio social; a través de ésta se busca la armonía de las relaciones sociales entre los diversos estamentos de la empresa.

El programa de Bienestar Social Laboral en Colombia se encuentra constituido a través del artículo primero del decreto 5129 de 1.968 en el cual plantea

El Gobierno Nacional establecerá para los servidores públicos y sus familias programas de Bienestar Social relativos a la salud, vivienda, la educación y la recreación con el objeto de elevar su nivel de vida y propender a su mejoramiento social y cultural; este decreto que en primera instancia beneficiaba solo a un determinado laboral Colombiano, se ha extendido a todos los estamentos del mismo.⁶

⁶Fondo Nacional de Bienestar Social, Manual de Bienestar Social para el sector Oficial, Dpto. Administrativo del Servicio Civil, V.II Bogotá 1981. p.11-30

Existente este decreto, corresponde velar y orientar al Trabajador Social para que esto se lleve a la práctica en la Electrificadora del Atlántico S.A.; por ello la necesidad de la cobertura de Bienestar social en ella se inserte más desarrollando programas, actividades de trabajosocial con sus respectivas funciones, logrando con ello que la armonía en las relaciones Jefe-Funcionarios, Trabajadoras Sociales-Funcionarios Jefes-Trabajadoras Sociales, y obreros-Trabajadoras Sociales, obrero-Funcionarios, obreros-jefes sea efectivas y todas esas partes se integranrespectivas metas. Así fr rdys mane ra debemos anotar que los aspectos de salud, vivienda, educación, recreación son factores imprescindibles en el Bienestar Social Laboral sin descuidar la familia, lo económico y lo laboral.

El Bienestar Social en Colombia se ha visto incentivado en los últimos años a través de la implementación de la seguridad Laboral e industrial, la formación y creación del Instituto de Seguros Sociales con políticas de medicina y asistencia al personal laboral y a su familia, seguro de vida por parte de esta institución en caso de accidente pensión e indemnización por invalidez vejez y muerte. Así el Seguro Social creado por el Gobierno Nacional como institución descentralizada y bajo la di

rección de directivos y funcionarios de las empresas, viene a ser un medio de satisfacción de necesidades sociales a través de la implementación del Bienestar Social.

El Gobierno Nacional de la República de Colombia, dentro de las políticas de Bienestar Social contribuye e incentiva al sector empresarial facilitando la creación de elementos en las áreas respectivas, Sin embargo el sector empresarial conciente de los servicios y beneficios que otorga el Estado que puede obtener el trabajador por su propia iniciativa y sus instituciones no es suficiente para obtener la gran problemática que afecta hoy a la clase trabajadora e institucionaliza o crea dentro de las estructuras las respectivas unidades empresariales diferentes elementos, estructura que constituye a las aspiraciones de los trabajadores. De esta forma es frecuente encontrar en cada empresa y en particular en la Electrificadora del Atlántico S.A. de la ciudad de Barranquilla programas de Bienestar social que persiguen elevar el nivel de vida de los trabajadores, familiares, y de la misma empresa; dependiendo estos de la División de Desarrollo Humano de la cual son subsidiarios los Departamentos de Trabajo Social y Bienestar Social Laboral. El Departamento de Bienestar Social y la División

de Desarrollo Humano tienen bajo su control la seguridad del funcionario en cualquier frente de trabajo. Otras políticas que enmarca el departamento hace referencia al auxilio escolar, deporte, préstamo para la construcción, adquisición o reparación de viviendas, servicios médicos y educación y capacitación además, transporte, restaurantes, casinos y otros, etc.

Sin lugar a dudas los servicios de bienestar social que ofrece la empresa están íntimamente ligados al deseo de asegurar su trabajo convirtiéndose en motivo de sometimiento de la empresa para los trabajadores, por eso consideramos importante que la empresa establezca pautas de participación en la toma de decisiones para que así los trabajadores gocen de los servicios de bienestar que la empresa brinda a ellos, para que estos se beneficien y compartan responsabilidades.

Hay que entender que los Niveles de Bienestar Social de los trabajadores de la Electrificadora del Atlántico S.A. son deficientes, puesto que la gran mayoría de ellos pertenecen a los estratos Bajo-Alto y Media-Baja; de ahí la necesidad de plantear con objetividad propuestas de acción para buscar los mecanismos más apropiados para la solución de grandes problemas.

El bienestar presenta el punto básico de aplicación material y espiritual, a que tienen derecho las clases sociales y a las cuales el estado pretende satisfacer en términos globales para sin entrar a concientizar hasta donde es real su política de bienestar social.

Tales derechos se refieren cuando dicen que estos existen y están llamados a satisfacer la demanda de los diversos grupos sociales, la marginalidad creciente tanto del medio urbano como el rural es significativo ante la nula oportunidad que niega el sistema social, para alcanzar niveles de vida satisfactorios para la población: el desempleo y la falta de garantías en el campo laboral son experiencias suficientes para demostrar que no se ha estructurado un verdadero bienestar social, sino que existen ciertos servicios sociales que apenas cubren porcentajes mínimos de población.

Lo que concierne al llamado bienestar social en el campo del sector urbano de la Electrificadora del Atlántico S.A. hay que decir que en gran parte es poco desconocido por los trabajadores y familiares por la carencia total de protección de este gremio a pesar de los millones que mueve el gobierno para satisfacer las necesidades los cuales imposibilita ofrecer programas de

bienestar al trabajador y familiares.

El bienestar de la Electrificadora del Atlántico S.A., no puede desligarse del bienestar social en general, es decir el bienestar que el estado colombiano le brinda a la población, va a ejecutarse mediante el accionar de los trabajadores sociales, se constituyen así en catalizadores de las políticas y programas, teniendo en cuenta como base primordial los objetivos y fenómenos específicos de la institución y brinda así paleativos que permitan satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores y familiares.

La Electrificadora del Atlántico S.A., por razones de sus servicios afronta una serie de problemas internos y externos.

Problemas Externos: Son muchas las razones que impiden a la empresa prestar un servicio eficiente y oportuno a la ciudadanía que exige un buen servicio. Los constantes apagones y racionamientos son situaciones difíciles de sortear ya sea por mantenimiento, ensanches y una serie de situaciones como el invierno que contribuye a estos factores.

Problemas Internos: El elemento humano, factor importante en la producción de los cuales la empresa presta una serie de servicios para contribuir al bienestar de los empleados y su familia. Pero a pesar de que existen una serie de prestaciones como la vivienda, salud, casinos, comisariatos, becas, capacitación, recreación, etc. existe la inconformidad ya que como en toda empresa se torna en problemas como:

Accidentes

Problemas de Salubridad.

La no adjudicación de becas a tiempo.

La adjudicación para los préstamos de reparación de vivienda.

La insatisfacción de los programas realizados en la empresa.

La falta de implementos necesarios para realizar sus funciones.

La falta de implementos necesarios y adecuado para la realización de los trabajos.

Originado el inconformismo y la indiferencia para el trabajo desarrollado, disminuyendo el nivel de Bienestar personal, familiar y productivo.

Desde la perspectiva profesional, al trabajador social le compete la investigación e intervención en los grupos sociales y sindicales, para trazar líneas de acción que conduzcan al mejoramiento, bienestar individual y colectivo de los trabajadores su familia y la empresa.

Interesa así mismo, adelantar análisis sectoriales que tengan que ver con poblaciones de estudio que muestren características específicas, dentro de la empresa. Dentro de la Electrificadora del Atlántico S.A. el Trabajador Social debe:

PRIMERO. Estudiar técnicamente las necesidades de la Electricidad S.A.

SEGUNDO. Unificar criterios con las diferentes áreas en las proyecciones.

TERCERO. Minimizar las deficiencias en el área de relaciones industriales.

CUARTO. Integrar los programas de seguridad industrial a los programas de capacitación.

QUINTO. Trazar políticas adecuadas para la planeación de personal y programas a corto y largo plazo.

SEXTO. Interactuar en las etapas de estudio, diagnóstico y planificación de las áreas técnicas, administrativas, financieras y operativas.

SEPTIMO. Interactuar con el comité de planificación del sector Eléctrico de la Costa Norte.

OCTAVO. Mejorar el manejo del factor humano a través del desarrollo de habilidades y conocimientos de los integrantes del grupo de relaciones industriales.

2.2 BIENESTAR SOCIAL LABORAL

Al referirnos al término empresa no se le puede considerar incomunicado del hombre por que son imprescindible dentro de las relaciones sociales de producción; ya que estos son quienes la conforman, manejan, desarrollan y accionan en forma negativa o positiva. También es preciso tener en cuenta los cambios que afectan el mercado, con nuevas tecnologías, transporte, comunicación, necesidades y hábitos de personas que alteran en forma radical la orientación a nivel empresarial.

Cogiendo como marco de referencia, la diferenciación entre los sectores modernos y los informales establece

mos una diferencia de las condiciones de vida y de trabajo y por ende de los niveles de vida y de bienestar social de la población económicamente productiva. La diferencia encontrada en estos dos sectores es precisamente que los trabajadores vinculados al sector moderno o industrial tienen acceso a la seguridad social que no es más que

Que la cristalización de los esfuerzos del hombre tendientes a proteger su integridad. En su significado más amplio incluye todos los esfuerzos encaminados a elevar el nivel de vida de las clases trabajadora y económicamente débiles, en el campo de salud, educación, trabajo adecuado, seguridad, vivienda, alimentación, la defensa de la integridad física de las personas etc.⁷

En un sentido más restringido, se le ha identificado como la suma de los esfuerzos de todos los ciudadanos a través de sus gobiernos, para liberar al hombre de la miseria física y del temor a la indigencia, mediante programas bien estructurados de medicina social, de servicios sociales y seguridad social.⁸

Independiente de los problemas administrativos y presupuestales de las entidades encargadas de este proceso en Colombia, las implicaciones que esto trae consigo ofrecer garantías para el trabajador, ofreciéndole la prestación de servicios médicos, disminución o control de sus des

⁷CELATS. Discusiones sobre política Social. p.113.
⁸Ibid, p.114

gastes mediante jornadas límites de trabajo, además de contar con una serie de prestaciones sociales a él y sus familias.

En oposición, la situación del trabajador vinculado al sector informal es sumamente opuesto al anterior; puesto que están al margen de la seguridad social, con las conclusiones contradictorias para sus precarias condiciones de vida trayendo como consecuencia mayor inestabilidad laboral, mayor desgaste físico, por el excesivo tiempo de trabajo, ya que exceden el promedio de las ocho horas de trabajo reglamentadas, exposición y riesgos físicos etc.

En el sector moderno se consolida organizativamente el Bienestar social, a través de la instancia administrativa o del Bienestar social Laboral, instancia que no se puede abstraer del conjunto de la sociedad capitalista, puesto que su fundamento se expresa en la búsqueda de mayores niveles de productividad a través de la implementación de la tecnología social sobre las relaciones sociales al interior de la unidad productiva.

Existen diferentes concepciones empresariales sobre el papel que representa el Bienestar social Laboral, den

grandes envergaduras por riesgos que representa para sus ganancias.

A medida que avanza el proceso de industrialización en el país se busca la tecnificación de la empresa en los que se refiere a la administración de sueldos, salarios, selección y reclutamiento de personal, seguridad industrial, capacitación y adiestramiento de los trabajadores, etc. en fin se refiere a todo lo que vaya en pro del Bienestar Laboral de la empresa y de los trabajadores.

Las relaciones obrero-patrón se hallan afianzadas dentro de la empresa por las reivindicaciones logradas por la lucha sindical.

2.3 EL BIENESTAR SOCIAL DE LOS TRABAJADORES

El Bienestar Social es una función del Estado emanada a las instituciones de carácter público que busca garantizar la estabilidad del sistema Capitalista y para ello desarrolla los llamados planes de desarrollo en políticas de seguridad social cuyo objetivo general es "brindar atención integral al trabajador y a su familia, aumentando la cobertura y mejorando la calidad de los servi

tro de tales concepciones destacamos:

La primera posición considera que a mayor Bienestar de Trabajador, mejores niveles de vida y condiciones de trabajo, se incrementa la productividad. Se produce el estímulo a los programas sociales para los trabajadores, los cuales pueden variar desde aquellos que contribuyen a la satisfacción de las necesidades básicas a través de los servicios tales como: cafeterías, guarderías, hasta programas de promoción de desarrollo social a través de la educación, la cultura, la recreación. Dichos programas en gran medida se constituyen en instrumentos, que de una u otra manera presenta una imagen positiva de la empresa o unidad productiva y a su vez en índice de su productividad.⁹

La segunda posición hace referencia al cumplimiento de las normas mínimas legales vigentes, sobre el régimen de las relaciones contractuales, en donde se considera superflua y anti-económica la inversión en el Bienestar Social Laboral considerándose que la autoridad se puede constituir en un factor positivo que estimule al trabajador a incrementar sus niveles de productividad.¹⁰

Esta es la posición característica de la regular y mediana empresa, la cual centra sus energías en sobrevivir a la competencia frente a los grandes complejos y por no estar en condiciones de intervenir en programas sociales

⁹Memorias IV Congreso de Trabajo social. p.17

¹⁰ Ibid, pp. 17 - 18

cios médicos asistenciales y recreativos.¹¹

es decir, desconocer, horarios de trabajo, vacaciones, etc. y además préstamos para vivienda, educación, salud, para con el empleado abarcando a su familia; haciéndolos establecer de una manera poliativa por que no se les brindan de una manera estable, creando responsabilidades a las empresas en las funciones emanadas por él.

Se puede decir que el Bienestar Social de los Trabajadores es una función propia del Estado, pero que en realidad no los cumple; ya que el está en condiciones de atender esta problemática para atenuar y buscar el mejor estar de las masas trabajadoras apaciguadas, destinándoles un salario de pobreza por la venta de su fuerza de trabajo siendo esta necesaria para la producción del país a sabianda de que esta depende de los trabajadores.

En las leyes de indias los Españoles crearon instituciones conceptos y formas de reglamentación judicial de las relaciones entre el Estado y la Corona Española con las

¹¹Cambio con Equidad; Plan Nacional de Desarrollo
1.983 - 1.986

Colonias que tenían como objetivo de conseguir las riquezas para darlas como materia prima a la corona y también hacen el papel de mercado para dar materias primas a la metrópolis.

En estos tiempos no se podía hablar de Bienestar Social en sí, sino formas de asistencia social; siendo la Iglesia la primera institución que prestó un servicio social asistencialista considerando el pueblo incapaz de lograr su propio bienestar:

Con el surgimiento de políticas, programas e instituciones encaminadas a la preservación de los grupos y sectores menos favorecidos de la población que constituyeron la fuerza de trabajo: el indio, el negro y el mestizo, el criollo, en su orden, aunque este último, con relativas ventajas por su condición ante el funcionario público español, le permitían canalizar sus contradicciones hacia las luchas de liberación.¹²

El Bienestar Social Laboral institucionalizado nació con la lucha de los artesanos; cuando empieza a aparecer el maquinismo régimen de producción basado en la preponderancia de la máquina, en el trabajo este hecho causó muchos problemas de tipo laboral, con el nacimiento del maquinismo surge una clase social llamada proletariado;

¹²-----
RUEDA-DE GALVIS, María Consuelo. Intervención del Trabajo Social en el Campo Laboral, Memorias y Congreso de Trabajo Social.

haciendose más notoria la explotación del hombre especialmente de la mujer y del niño.

En 1.910-1.930 se modernizan las condiciones, el sindicalismo y las organizaciones campesinas redoblan sus fuerzas en procura de mejorar condiciones de trabajo; jornadas de ocho (8) horas, salarios mínimos, programas de salud, educación y seguridad social, además la defensa de los intereses nacionales; las doctrinas sociales cristianas se basan en la fraternidad y la solidaridad quienes se encuentran en una encíclica llamada "Rerum-
Novarum" escrita por el papa LEON XIII y llamada Carta Magna o de los trabajadores, se propone soluciones a problemas sociales y liberales, entre los puntos principales tenemos:

a) El Estado debe intervenir cuando sea necesario y proteger a los débiles.

b) El salario justo es aquel que permite al hombre vivir como un ser humano.

La necesidad de hacer frente a los problemas sociales de los trabajadores crean legislaciones sobre el trabajo, la seguridad social. Los descubrimientos de la edad Media son superados en el siglo XIX sobre todo en la me

dicina que contribuyeron enormemente al bienestar físico de la humanidad.

En Colombia en el período que nos ocupa surgen instituciones estatales, privadas y semi-oficiales encargadas de respaldar las iniciativas de la burguesía que convierten al Estado en un mecanismo de acumulación de capitales mediante la orientación y capacitación del ahorro capitales que se ponen al servicio de los trabajadores, terratenientes, comerciantes e industriales nacionales y les permiten crear los grandes monopolios propios de la fase imperialista de capitalismo adecuadamente instrumentada a nuestros países.¹³

¹³ OSORIO, Carlos, Conferencias Mimeografiadas. Institucionalización del Bienestar Social en Colombia p. 27 - 28

3. NIVELES DE BIENESTAR SOCIAL EN LA EMPRESA

3.1 GENERALIDADES.

El Bienestar social dentro de la sociedad capitalista es algo imperativo, es una necesidad manifiesta y primaria en todo grupo social y para conocer el desarrollo e institucinnal del bienestar social para las empresas es tatalas y por ende los trabajadores y su familia; es necesario conocer los antecedentes históricos de su creación.

En 1.938 se expidió la ley 165 que creó la carrera administrativa para los empleados de orden nacional, departamental y municipal, estableció derechos tales: como la con solidaridad en el servicio, en el ascenso por mérito y competencia el derecho a prestaciones en caso de accidentes de trabajo, las condiciones de ascenso y vacaciones etc.¹⁴

¹⁴Revista No. 15 de trabajo social. p.26

Posteriormente en 1.957 el 20 de marzo surgieron artículos 4, 5, 6 y 7 del plebiscito del 10 de Diciembre de 1.957 es donde se establece la carrera administrativa como norma constitucional: con base a ese mandato social el gobierno expidió la ley 19 de 1.958 otorgando facultades al presidente de la república para efectuar reformas administrativas.

En ejercicio de las facultades extraordinarias de la ley 19 el gobierno dictó el decreto 1752 de 1.959 por medio del cual adoptó el estatuto de la carrera administrativa en donde se concentraron en forma clara y precisas las condiciones y garantías del servidor oficial.¹⁵

Con la Ley 19 de 1.958 comenzó a ejecutarse la carrera administrativa dando lugar al departamento Nacional de servicio civil. Dentro de los propósitos terminales de este nuevo establecimiento oficial, se encuentra la búsqueda de la capacidad y la estabilidad del personal al servicio de la administración pública, con la protección de sustraer a la administración pública su calidad de botín de las campañas electorales. Sin embargo son notables las razones inducidas por los diseñadores de la política

¹⁵Ibid p. 27

estatal, puesto que la legislación no provee la posibilidad real de estabilidad y por lo mismo impide la carrera administrativa.

En el uso de facultades extraordinarias y consevidas por el congreso de la República genera una serie de decretos ley los cuales fueron conocidos con el nombre de "Reformas-Administrativas" con base en las prerrogativas derivadas de la ley 65 de 1.967, se produjo el decreto - 3130 del 26 de Diciembre de 1.968 por medio del cual se dictó el estatuto orgánico de las entidades descentralizadas del orden nacional, así mismo se establece mediante los artículos 38, 39 el estatuto de las relaciones laborales de la empresa.

Mediante el decreto ley 3057 de 1.968, reorganizó el departamento administrativo del servicio civil que asigno a esta entidad las tareas directivas de la carrera administrativa y las funciones de administración de personal entre ellas referente al Bienestar social creadas por este decreto para dirigir, ejecutar, y coordinar todas las actividades del Bienestar Social.

En esta disposición crean el fondo nacional de Bienestar social está reglamentado por el decreto 1226 de

1.970, aún vigente en cuanto al departamento administrativo del servicio civil su actual estatuto organico es el decreto Ley 3120 de 1.958 estando reforzados por el decreto de disposiciones que establece el regimen de bienestar social para los servidores públicos y el gobierno en general y a las entidades públicas en particular a establecer programas de bienestar social; relativos a vivienda, salud y de propender el mejoramiento social y cultural de los servidores públicos y su familias sabiendo que el bienestar social está sometido a parámetros sociales e ideologicos y de la manera como se debaten las actuales concepciones del mundo a nivel de desarrollo y cambio social teniendo en cuenta las diferenciaciones y desigualdades entre los miembros de una misma sociedad por esto el Estado no debe estar ajeno a las aspiraciones sociales de bienestar que deben recibir los individuos entre ellos.

No se puede negar que el Estado le compete el Bienestar de sus dirigidos, y este está supeditado al número de gratificaciones que debe recibir el individuo en sociedad. KOLLERMAN dice

La política social tiende en su sentido más natural a la superación o atenuación de los antagonismos de intereses y aspiraciones que se derivan de la diversifica

ción de las agrupaciones económicas sociales poniendo en juego sus medios y para promover y fortalecer una base débil.¹⁵

Lo que el Estado busca con esta política es crear mayor justificación social y mayores niveles de vida para todos, para distraer a las masas populares pero en relación a lo anterior son palabras que se plasman en las líneas de los planes estatales.

Para poder abordar los niveles de bienestar social en la Electrificadora del Atlántico S=A. hemos llevado a cabo el análisis anterior en lo que respecta al bienestar social en Colombia para poder destacar cuales son los que se deben brindar en el gremio de trabajadores de Electranta. En los cuales nos ocuparemos de establecer diversos criterios dando a conocer las características estructurales de la población laboral de la empresa, utilizando instrumentos de las ciencias sociales con: la entrevista, encuestas, observaciones directas, sondeos de opiniones, charlas etc.

¹⁵-----
ARTUR-SMITH, Eduardo. Teorías del Bienestar Social.
p.8

3.2 SERVICIOS DE BIENESTAR SOCIAL QUE LA EMPRESA BRINDA A LOS EMPLEADOS Y A SU FAMILIA.

La Electrificadora del Atlántico s.a. dispone de buenos empleados, asegurando su fidelidad suministra una variedad heterogénea de servicios en forma deficiente como toda institución de servicios públicos, entre estos tenemos:

A. Servicios Médicos y primeros auxilios: la naturaleza y tipo de servicios médicos, requeridos por la empresa varían de acuerdo al tipo de calamidad y de accidente. La asistencia médica en algunos casos se presta de acuerdo al incidente; contando con departamentos médicos dentro de la empresa, consultorios particulares, y afiliación al Seguro Social; además se le da atención inmediata a la familia del trabajador (Padres, cónyuges, hijos, etc) además se hacen campañas de medicina preventiva.

Brinda protección al empleado para el momento de la jubilación, protege a la mujer en la maternidad, responsabilidad al empleado en caso de accidente y enfermedades profesionales etc.

B. Educación y Capacitación: el sistema de becas no son los únicos que utiliza la empresa como estímulos para la

capacitación del personal, la organización interna de cursos de formación funcional, son cada vez más aceptados y se convierten en una real obligación para las empresas que generalmente encuentra la respuesta de un personal dispuesto a recibir los nuevos conocimientos con el objeto de contribuir a la capacitación del personal y los hijos de estos, se instituye un regimen de becas que será administrado por una comisión de becas; conformada por un representante de la dirección, uno de relaciones industriales, un representante de capacitación, un representante de Trabajo Social, un representante del sector obrero y uno del sector de empleados encargandose de seleccionar al personal becado en base a las normas vigentes y reglamentadas.

C. Programas de Vivienda: La empresa prestará a sus trabajadores que tengan más de dos años de servicio con destino a la construcción o adquisición de vivienda para habitación del trabajador y su familia exclusivamente.

La empresa atenderá a un límite de préstamos individuales correspondiente al 10% del personal sindicalizado y las peticiones serán acumuladas cronologicamente por rigurosos turnos, con el fin de cumplir en orden a la

presentación de las demandas de crédito exclusivo para vivienda. Las trabajadoras sociales orientan al personal que desea obtener vivienda, además hace estudio socio-económicos a las solicitudes de préstamos.

D. Programas de Recreación y Deporte: promueve su amplia gama de variedades de deportes y actividades recreativas para el trabajador y su familia, por que estos programas son uno de los mejores medios para fomentar la moral de los trabajadores, la fidelidad a la empresa de impulsar la identificación entre los compañeros de trabajo con la firma Electranta.

Entre las diferentes actividades recreativas y deportivas que la empresa realiza estan los juegos al aire libre como: futbol, beisbol, basketbol, softball, carreras etc.; actividades musicales como bandas, clubes musicales, coros, orquestas, esto se da más bien a nivel infantil; excursiones: cacería, pesca, piscina, cines, ir al zoológico, otros sitios; programas familiares: reuniones, piscinas, actividades para niños y jóvenes y personal jubilado. Todas estas actividades sirven de interacción entre los jefes y obreros en donde se pueden dar cuenta que tanto los directivos como los obreros son seres humanos sujetos a los mismos problemas. La empre

se concederá permiso remunerado a los trabajadores para la práctica de actividades deportivas, por dos horas semanales, de acuerdo con la reglamentación de Electranta.

E. Comisariato: la empresa por medio del comisariato, suministrará viveres de consumo doméstico a precios de costos. El comisariato establecerá un límite máximo como cupo de operaciones de crédito hasta un 50% del salario libre del trabajador.

La empresa absorberá los gastos de administración del comisariato que funciona en Barranquilla de acuerdo con la convención colectiva y vigente, entendiéndose por gastos de administración los salarios y prestaciones sociales de los empleados de dicho comisariato, gastos de transporte de la mercancía al local donde se expendan, gastos de arrendamientos, agua, luz y teléfono; pero los artículos que se expenden en el comisariato, serán gravados con el 2% para compensar en parte los gastos de administración anteriormente detallados. Preferiblemente las ventas serán de contado, pero el Comisariato podrá abrir crédito con garantías a cada trabajador, con autorización escrita de este para efectuar los descuentos del salario en el período de pago inmediato a la operación.

F. Transporte: la empresa transportará a todos los trabajadores mediante buses adecuados, desde los citios cercanos a sus residencias, hasta los lugares de trabajo y viceversa, de acuerdo al horario de entrada y salida, y conforme a sus rutas pre-establecidas desde el momento en que entre a operar este servicio, ella quedará exonerada de pagar auxilio patronal de transporte al trabajador favorecido.

G. Casinos y Comedores: la empresa se obliga a proporcionarle a los trabajadores facilidades en materia de comedor, entre estos tenemos Comedor para la Via 40 y oficina del centro un restaurante cercano de dichas oficinas para que los empleados puedan utilizar los tiquetes que la empresa les da a los trabajadores por el subsidio de alimentación.

El personal que trabaja en la Operación de las Plantas o subestaciones, por turnos, por razón de las circunstancias en que labora tomara el almuerzo en el sitio de trabajo y al efecto podrá utilizar el tiquete del subsidio. Cuando no haya servicio de comedor en el respectivo turno se le reconocerá en dinero efectivo los \$70.00, correspondientes al subsidio de alimentación.

3.3 FUNCIONES DEL TRABAJADOR SOCIAL EN EL DEPARTAMENTO DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL DE LA ELECTRIFICADORA DEL ATLANTICO S.A.

3.3.1 Funciones Directas:

Rehabilitadora, preventiva y función constructiva.

a) Función Rehabilitadora; consiste en rehabilitar y orientar la capacidad del trabajador logrando mantener el potencial humano y material, es decir, que se le de asistencia al trabajador y a su familia que necesite aclarar cualquier situación.

b) Función Preventiva: se trata de evitar problemas para ello promueve actividades con los distintos funcionarios de la empresa, para ello las trabajadoras sociales desarrollan diversas actividades, como charlas, conferencias a los trabajadores para que se prevengan accidentes según las actividades realizada.

Dentro de estas actividades, trabajo social debe desarrollar en el campo de trabajo del empleado pautas de conductas favorables a la preservación de la integridad física dentro de la empresa y de igual forma pautas de conducta que tiendan a facilitar las relaciones de él como

persona.

c) Función Constructiva: logra el progreso de la empresa y de los y de los funcionarios, desarrollando programas de Bienestar social laboral en beneficio de estos. Un ejemplo es que se debe formar el espíritu de avance y desarrollo en todos y cada uno de los estamentos de la empresa, esto se consigue a través de la aplicación de estudios y charlas particulares a los trabajadores y a su familia para que el trabajo no se convierta en una carga, sino en una proyección hacia el futuro.

3.3.2 Funciones Indirectas:

Planeamiento, política social, administración y organización.

a) Planeamiento; el trabajador social debe participar en la programación de planes en base a las necesidades existentes en la empresa que deben ser acorde a las necesidades de la empresa y sugerir todo lo que vaya en pro del desarrollo empresarial.

b) Política Social; promover la política social cuando no exista y promover su reformulación cuando se considere necesario, para esto se realizaran charlas, conferen

cias, sondeos de opiniones y cartelera.

c) Administración y Organización; diseñar y ejecutar planes y proyectos a corto y largo plazo donde haya participación activa de los miembros de la empresa.

3.4 OBJETIVO DE LA TRABAJADORA SOCIAL EN ELECTRANTA S.

A.

Objetivos Generales: Mejorar la actitud del trabajador en la empresa a través de su promoción social o mediante el estudio y solución de situaciones de índole personal, familiar o comunitaria que afectan negativamente su comportamiento respecto al trabajo o al ambiente general de la organización.

Objetivo Especifico: armonizar las relaciones trabajador-empresa.

Tratamiento de las dificultades y problemas existentes.

4 ANALISIS DE LOS NIVELES DE BIENESTAR SOCIAL Y ALGUNAS ALTERNATIVAS.

El Bienestar social constituye uno de los objetivos de los planes de gobierno implícito en las políticas sociales es decir, que esto se traduce en programas de bienestar social que tienden a satisfacer las necesidades de un sector de la población. Trabajo Social es una disciplina científica que interviene en la ejecución de políticas y programas, por que estos son considerados como una simple ejecución de estas políticas.

El quehacer profesional esta ligado y condicionado a las estructura de nuestra sociedad capitalista en consecuencia el profesional participa conciente y responsablemente en la ejecución de las políticas sociales de los planes de desarrollo que se han ejecutado hasta el momento.

En los actuales momentos el quehacer profesional del trabajador social concentra sus intereses y principios en

la socialización del bienestar social pretendiendo que los servicios se planean, diseñan, administran y controlan, se proyectan a la colectividad ante las condiciones socio-económicas detectadas en la Electrificadora del Atlántico, y la inquietud de proyectar nuestro quehacer profesional en forma objetiva, hemos diseñado como alternativa de intervención el programa de atención de la problemática socio-económica de la electrificadora del Atlántico, la seguridad industrial que servirá de base a los organismos pertinentes para el desarrollo de acciones concretas que elevan el nivel de vida de los trabajadores de Electranta S.A.

El plan de vivienda se encuentra establecido en la convención colectiva que celebran los trabajadores con la administración de la empresa.

Los préstamos se hacen con garantías hipotecaria y los cancela el trabajador con el 20% de su salario mensual, estos son seleccionados y escogidos por un comité de vivienda que está organizado en la empresa, también se tiene en cuenta al personal sindicalizado y no sindicalizado.

La electrificadora del atlántico por ser una entidad de servicio público afronta cada día un sin número de pro

blemas esto se debe al crecimiento de la población y a la expansión de la ciudad de Barranquilla lo mismo por el crecimiento industrial debido a esa serie de factores y el elevado costo de los productos y materiales que se requieren en el proceso de mantenimiento y generación de energía, la empresa afronta graves problemas económicos en los últimos años sin embargo por ser una entidad donde el usuario cumple en 60% y 75% en el pago de las obligaciones se mantiene en el estable balance económico, no obstante las imposiciones del fondo monetario internacional al sistema financiero de la Corporación eléctrica de la Costa Atlántica que posee el 90% de las acciones en Electranta que viene a crear defice de utilidades por el alto interés a que se ven sometidos estas entidades de servicio público.

También la empresa tiene grandes obligaciones con el pago de la nomina de jubilados y planta del personal activo que cada día genera nuevas obligaciones por la asistencia social, de todo este analisis se puede concluir que es una entidad con dificultades económicas con un futuro incierto o sea no muy claro, también se da la situación política de la empresa, no permite nuevos avances económicos, también en la clase diregente en decadencia no proyecta nuevos avances financieros.

Los servicios de educación que brinda la electrificadora del Atlántico a los trabajadores, se califican como buenos, ya que mediante un estudio y análisis de la situación económica de cada trabajador se le sortea un número determinado de becas y préstamos que se les hace con el objetivo de que puedan cursar su carrera, pero estos préstamos les hacen un descuento del 20% de su salario.

Los servicios de salud que brinda la electrificadora a los trabajadores son calificados como buenos ya que cuenta con todos los medios para gozar un bienestar adecuado. Algunos los califican como regulares ^{taxi} que no funcionan los servicios de ISS, como debe ser; y quienes afirman que no obstante la empresa no cuenta con el suficiente número de médicos particulares sólo alcanzan a cubrir el 42% seguidos de quienes aluden la misma razón y califican los servicios de salud como regulares.

La recreación que se les brinda a los trabajadores de la empresa son buenas, constituyendo un 13% de los que conceptúan que tales servicios son regulares y un 25% de que los servicios son malos.

De los que tienen una buena opinión acerca de la recreación practican el fútbol así mismo existe un 25% que re

conocen que su vinculación a las empresas facilita su acceso al zoológico con las ventajas recreativas que representa.

En cuanto a la seguridad industrial de la electrificada del atlántico tiene la imperiosa necesidad de realizar planes tendientes a prevenir toda clase de accidentes de trabajo y como es obvio a controlar todo tipo de insalubridad en todas y cada una de sus dependencias a decuandolas a un mejor estar de los trabajadores. Estudios realizados en las diferentes dependencias de la empresa, la seguridad industrial no arroja el resultado esperado, lógico es que se da la prestación de algunas medidas de seguridad con dificultades sobre todo en los accidentes y por falta de personal idóneo en las diferentes fuentes de trabajo.

Por la movilidad de su trabajo y sometidos a constantes riesgos, la empresa registra anualmente un crecido número de accidentes de trabajo, a pesar de ello la empresa emprende nuevos mecanismos que a la mitad del camino que dan inconclusos pero de alguna manera sus empleados cuentan con los elementos mínimos de seguridad, también se desarrollan planes de información y prevención de accidentes tales como películas, charlas, folletos que dan resultados más o menos buenos.

El papel de la energía en nuestra sociedad es doble: primero permite que se formen nuevas relaciones y organizaciones sociales que giran al rededor de una tecnología dependiente de la energía. La falta de energía da lugar a desempleo y dificultades en las nuevas relaciones o dependencias.

Segundo, la energía tiene un efecto de postergación del cambio de las relaciones tradicionales. Es decir; la tecnología con base a la energía permite que antiguas relaciones sigan funcionando.

Se puede palpar con claridad los problemas que acarrean los programas de racionamiento, que Electranta diseña para controlar la asignación de un bien entre los consumidores potenciales, a diferencia de un programa de conservación que se hace con el fin de reducir el nivel de consumo de algún bien.

Es evidente que una situación de racionamientos cause ofuscaciones entre los usuarios obligandolos a utilizar mecanismos para mantener las actividades socio-económicas.

La función de Bienestar social en la empresa esta constituida en las políticas y programas encaminados a pro

mover el suministro de servicio para el bienestar de los trabajadores y por extensión a sus familias; deben estar basados en el reconocimiento del hecho de que la provisión de dichos servicios interesa a los empleados como a los trabajadores contribuyendo a su vez a salvaguardar y mejorar la salud y el bienestar del trabajador por una mejor adaptación de éste a su tarea, por mejores relaciones de trabajo y por aumento en la productividad.

La empresa como unidad social, necesita el desarrollo armónico de un equilibrio entre sus elementos que la componen para lograr sus objetivos de producción. En la empresa objeto de investigación se dan problemas y conflictos que surgen de las malas relaciones laborales, moral baja, tensiones que tienen lugar cuando los individuos no se ponen en sus lugares correspondientes, respetando así al individuo como persona no irrespetar su dignidad.

4.1 RELACION DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL Y TRABAJO SOCIAL=

Los procesos sociales son aquellos en que se basa el trabajador social para movilizar e integrar a los indi

viduos en todas aquellas actividades que van a dar cumplimiento a un proyecto cuya finalidad es alcanzando la solución de problemas.

La empresa considera como un sistema social, el trabajador social actúa dentro de esta principalmente en el área del bienestar empresarial y desarrollo social, investigando necesidades, problemas e intereses de los trabajadores, y formulando consecuentemente propuestas adecuadas que aseguren respuestas a la problemática existente.

El Trabajador Social en la empresa procura armonizar las relaciones y condiciones de trabajo, utiliza un conjunto de actividades que tratan de movilizar los esfuerzos del grupo empresarial trabajadores- obreros- patrones. En el sentido de que este contribuya de manera efectiva a la adaptación de condiciones de trabajo que permitan que el hombre tenga en ella mayor participación y pueda realizarse a través de un trabajo productivo y debidamente remunerado.

En general el trabajador social en la empresa aspira a solucionar las causas de los problemas sociales surgidas de las condiciones inadecuadas y de las relaciones discor

des en el trabajo; tratará de inspirar a la empresa un pensamiento de justicia social, promoviendo la cooperación en relaciones productivas y constructivas entre patrones y obreros en los deberes y derechos de ambos; intervendrá en la transformación de la mentalidad de los empresarios, iniciándose esta por que el bienestar del trabajador sea el objetivo principal dentro de la empresa .

La intervención del trabajador social en el problema del bienestar social, que se le garantiza al gremio de trabajadores de la electrificadora del atlántico pone de manifiesto las posibilidades de que el fenómeno sea abordado bajo las diversas perspectivas profesionales mientras que otras ciencias los acude la visión de estudiar lo técnico operativo a, lo económico: la investigación que se pretende lograrse establece sobre las relaciones laborales que determinaran los efectos sobre la situación que puedan darse.

Se dice que el trabajador social como disciplina científica viene encaminada a evaluar programas mediante un proceso todo aquellos aspectos que se consideran propios del bienestar social entendiendo por esto el estado ideal del hombre que ha logrado la satisfacción de sus necesi

dades físicas y sicosociales.

Aquí se considera el bienestar social como una respuesta a la necesidad del hombre y es a partir de esta, que se diseñan programas y acciones encaminadas a satisfacerlas parcial o totalmente,

Es de esta forma como el trabajador social puede interpretar las necesidades de bienestar social de los trabajadores de la electrificadora del atlántico, y revisar cuantificablemente los diferentes niveles de satisfacción de las necesidades de los trabajadores.

En tales condiciones a los trabajadores sociales no se le observa la implementación de nuevas funciones políticas y alternativas, quedando como ejecutores de programas ya establecidos, por personas que no tienen nada que ver con nuestra profesión estableciéndose de esta manera la mala visión de la profesión por parte de los directivos y personas beneficiadas en este caso los trabajadores y familiares, tergiversando en esta forma la función profesional.

Las trabajadoras sociales en el bienestar social trabajan repartidas por unidades zonales que son las siguientes

tes: la oficina de la Loma, Vía 40 y las oficinas del Centro, en ningún momento las actividades de cada una de ellas se encuentra desligadas, ya que las políticas, programas y actividades las desarrollan en una forma unidas y organizadas, en base a las necesidades sentidas por los trabajadores y familiares.

El bienestar social se refiere a los objetivos generales encaminados a lograr la política social y niveles de vida adecuados para toda la sociedad, a la amplia variedad de medidas que se ha de tomar, para hacer un conjunto de normas y principios a cerca de algunas necesidades de los seres humanos en calidad de miembros de una familia o comunidad: y las técnicas profesionales que tienen por objetivos ayudar a satisfacer sus necesidades, se pueden concebir como conglomerado de programas institucionales y servicios especializados que tienen por objeto satisfacer ciertas necesidades desiguales.

ALTERNATIVAS DEL TRABAJADOR SOCIAL EN LA ELECTRICIDADORA DEL ATLANTICO S.A.

La actividad del trabajador social en la electrificación del atlántico esta determinada en la estructura orgánica

nica de la entidad como dependiente de la división de relaciones industriales de la empresa, adscrito a la oficina de bienestar social, no obstante esta determinación manifiesta repararos con respecto a la inserción del profesional en la empresa y a la labor y niveles. Realmente no se ocupa del bienestar y la posición de los trabajadores sino de su control laboral en el enfoque asignado a la oficina de bienestar social, el define la filosofía asignada al funcionamiento de los profesionales de trabajo social y de los estudiantes en práctica que intervienen en la empresa.

El trabajador social debe velar en aquellos casos que el trabajador se encuentre enfermo por que reciba una efectiva atención medica por parte del ISS.

Debe establecer programas culturales deportes y sociales que permitan una mejor integración del personal en la empresa.

Realizar campañas de seguridad industrial promoviendo cursos al respecto.

Capacitar e instruir al personal a cerca el uso correcto del equipo de extinguidores.

CONCLUSIONES

Al término de nuestra investigación sobre el tema central "Niveles de Bienestar social de los Trabajadores de la Electrificadora del Atlántico S.A. deseamos identificar algunos aspectos a manera de conclusión.

Vemos que la vinculación del trabajador social en la empresa para nadie puede ser un desconocimiento ya que este posee la capacidad de análisis sobre la estructura de la empresa, sobre los problemas que afectan al trabajador sobre los servicios de bienestar social existentes.

El Bienestar Social laboral debe encontrarse tácticamente inserto en los contratos de trabajo, para que desde el momento de iniciar las labores en la empresa tenga incentivos para continuar trabajando.

El Bienestar es imprescindible para que todo ser humano tenga todas las condiciones que le permitan desenvolverse armónicamente en su trabajo; ya que la relación obrero-

patrón se haga más satisfactoria, el trabajador puede satisfacer todas sus necesidades socioeconómicas que le permitan laborar sin contratiempos y sin trastornos psicológicos.

Podemos decir que el trabajador social ha abierto campos y nuestra profesión está siendo acogida con posibilidades de proyección en el área administrativa y directiva en el sector industrial.

Los diferentes Niveles de Bienestar social que la empresa brinda a los trabajadores son deficientes puesto que la gran mayoría de los empleados encuestados desconocían ciertos programas que se desarrollan y una serie de bonificaciones desconocidas para ellos como en el campo de salud, recreación, educación, etc.

Haciendo un análisis proveniente de los medios de comunicación de la actitud de la oligarquía frente a la actitud del gobierno y de la actual administración y de las actitudes de los trabajadores frente a ello nos permitimos concluir que los programas de bienestar social en las empresas de servicio público son deficientes ya que no cuentan con todo el recurso necesario para lograrles bienestar.

Que el diseño de estudio de Bienestar social y la programación de la oficina de trabajo social en esta empresa, sea un medio eficaz e indispensable para dar tratamiento a toda esa serie de problemas planteados a nivel de salud, vivienda, educación y para con la familia.

Para poner en practica los planes y programas de trabajo cuyo objetivo principal será garantizado que se brinde un buen bienestar social a los trabajadores y a su familia; para ello se necesita la colaboración de todos ese grupo de profesionales que de una u otra manera es tan relacionados, con el área de bienestar social. Así como también le preste capacitación activa a los trabajadores y su familia.

RECOMENDACIONES

El material de investigación de trabajo académico la facultad de trabajo social aumenta su proyección hacia los diferentes niveles de bienestar social de los trabajadores de la electrificadora del atlántico como tema de investigación tal como ha venido sucediendo con otros sectores y entidades de la ciudad, contamos con la participación de directivos, trabajador social y trabajadores.

En estos momentos en que la profesión sufre la crisis total del sistema y las formas tradicionales de promoción sujetas al factor partidista, a la recomendación personal como prendas de garantías suficientes para lograr la ubicación de este profesional en el sector empresarial.

Es un paso más hacia la identificación del trabajo social en la clase trabajadora con sus intereses y problemas, en estos momentos la crisis de los que muy seguramente va a salir cada vez más fuerte y unificada.

La facultad de trabajo social debe la oportunidad al estudiante para que en el transcurso de su práctica se desempeñe dentro de aquel campo para el cual tiene mas facilidades, vocación y llevar un procedimiento y supervisión mas estricto que orienten e impulsen al estudiante en el desarrollo de la práctica con el fin de que esta deje en ella una experiencia constructiva que lo lleve en su quehacer profesional.

El trabajador social debe realizar un estudio socialmente sobre la seguridad industrial de la empresa especialmente de aquellos que laboran actividades peligrosas que exponen constantemente su salud y vida.

Y hacer las propuestas concretas al departamento de relaciones industriales para que tomen las medidas necesarias al respecto.

De esta forma se concreta uno de los elementos de la metodología básica de trabajo social como es que las actividades verificadas dentro del contexto de cualquier unidad social se sistematice y conduce tarde o temprano a una propuesta concreta de trabajo social que supere las limitaciones, los problemas y condiciones que se presentan en un momento dado en el proceso histórico de esa entidad.

Recomendamos a la administración de la empresa que a través de la división de relaciones industriales conozca mediante la valoración de éste estudio la capacidad para desempeñar políticas y programas de bienestar social. Logrando por medio de la realización de estos programas la empresa ponga a disposición del trabajador incentivos que lo aparten de comportamientos perjudiciales y los intereses a desarrollar acciones que conlleven a las satisfacciones de las necesidades básicas y que a la vez los lleve a superarse como seres interactuantes en sociedades.

La administración de la empresa debe poner a disposición del empleado aquellos incentivos que lo aparten de comportamientos perjudiciales y los intereses en desarrollar vincularlos a la vez y conducirlos a satisfacer necesidades que sienten internamente y lo lleven a desarrollar al trabajador que sea mas eficiente.

BIBLIOGRAFIA

- ANDER, Ezequiel, Diccionario de Trabajo Social s.l. Humanistas.
- ANDER, Ezequiel, Historia del Trabajador Social, Ed. Humanistas.
- BORISOU, Diccionario de Economía político Marxista, s.l. Zhemín-Makarova.
- BRIONS, Guillermo y ESCOLARTE, Carlos. Técnicas de Medicina en Ciencias Sociales , s.l., Tercer Mundo 1976.
- CONFERENCIA, Sección de Bienestar Social Sectorial Ministerio de Salud , Bogotá D.E.
- FUNDACION SERVICIO SOCIAL EN LA EMPRESA, Experiencias del Servicio Social de Empresas, Buenos Aires, Humanista. 1974.
- FONDO NACIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, Manual de Bienestar Social para el sector Oficial, Dpto. Administrativo del Servicio Civil, Volumen 1 Bogotá 1.981.
- INTERVENCION DE LOS TRABAJADORES EN LAS DIRECCIONES DE LAS EMPRESAS. Chile. s.e., s.f.
- MEYER, Henry, Asistencia Social en Enciclopedia Interamericana de Ciencias Sociales. Ed. Aguilar, Madrid.
- REVISTA DE TRABAJO SOCIAL, núm. 15, Folleto Bienvenido a Nuestra Empresa Electrificadora Del Atlántico S. A.
- SABINO, Carlos A., Metodología de la Investigación. Buenos Aires. Cid. 1978.
- SEPULVEDA PINO, Hernan, Ensayos Marxistas sobre la sociedad Colombiana. Tomo III Ed. Los Comuneros.
- TECNICAS DE INVESTIGACION SOCIAL, ANDER, Ezequiel, Buenos Aires. Humanistas.

A N E X O



UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

ANEXO 1

ANEXO 2

POLITICA Y ADMINISTRACION DE LA EMPRESA

1.1 Régimen de Contratación.

Escrito _____ Verbal _____

1.1.1 Exámenes Médicos _____

1.1.2 Tes Psicológico _____

1.1.3 Tes Psicotécnico _____

1.1.4 Tes Técnico _____

1.1.5 Proceso de Inducción _____

1.1.6 Período de Prueba _____

1.1.7 Visita de pre-ingreso realizada por la Trabajadora Social. _____

1.2 Servicios que presta la Empresa al Trabajador y a su familia.

1.2.1 Servicios Médicos _____

1.2.2 Servicios de Alimentación _____

1.2.3 Servicios de Recreación _____

1.2.4 Servicios de Capacitación _____

1.2.5 Servicios de Educación _____

1.2.6 Servicios Sociales _____

1.2.7 Otros servicios _____

1.3 Capacitación de Personal

1.3.1 Hay cursos de capacitación: SI _____ NO _____

Cuales son: _____

A cuales asiste usted: _____

Se dan a nivel: Individual _____ Grupal _____

Edad _____

A cargo de quienes estan esos cursos _____

El personal que dicta los cursos está bien capacitado. _____

A quienes cobija la capacitación de los cursos:

Al Trabajador _____

Al Trabajador y a sus familiares. _____

1.4 Como es el sistema de comunicación entre :

Obrero-Patrón _____

Empleados-Obrero _____

Empleados-Patron. _____

Obrero-Trabajadoras Sociales. _____

Patrón-Trabajadoras Sociales. _____

Empleados-Trabajadora Social. _____

Sindicato-Trabajadora Social. _____

1.4.1 Que vinculación tiene usted con las organizaciones de base de Electranta. _____



ANEXO 3

CAPACITACION DE PERSONAL

Existen Cursos de Capacitación. Porcentaje.

Si _____

No _____

Total:

Nivel: Individual _____

 Grupal _____

Total:

A cargo de quienes estan los cursos:

Del Sena _____

 Incolda _____

 Cajas de Compensaciones: _____

 Particulares: _____

 Otros: _____

Esta capacitación se extiende a la familia de los trabajadores:

 Si _____

 No _____

ANEXO 4

Como son las actividades recreativas de la Empresa:

Buenas _____

Regulares _____

Malas _____

Existen sitios recreacionales:

Si _____

No _____

Cuales:

TOTAL:

Realizan préstamos para Vivienda y mejoras de éstas:

Si _____

No _____

Se cumple este plan para todos los empleados:

Si _____

No _____

Por que razones: Políticas _____ Económicas _____

Preferenciales _____ Otras _____