U N I V E R S I D A D S I M O N B O L I V A R

F A C U L T A D D E T R A B A J O S O C I A L

T R A B A J O D E G R A D O

" CAMPO DE ACCION DEL TRABAJADOR SOCIAL EN EL AREA -
EMPRESARIAL. "

A U T O R A S : MARIA DEL ROSARIO ELJAIK DE PINZON

VIRGELINA MAYA OSPINA

ROSA ANA PEÑA DE MERCADO.

A S E S O R : DOCTOR CARLOS OSORIO TORRES.

Barranquilla, Octubre 30 de 1.982.-

TRABAJO DE GRADO REALIZADO PARA OPTAR EL TITULO DE TRABAJADOR SOCIAL DE LA CORPORACION MAYOR DEL DESARROLLO SIMON BOLIVAR.

RECTOR : DR. JOSE CONSUEGRA HIGGINS

DECANO : DR. JORGE TORRES DIAZ

SECRETARIA
ACADEMICA : LIC. MARIA TORRES AVILA

ASESOR : DR. CARLOS OSORIO TORRES

I N D I C E

INTRODUCCION

CAPITULO I.

I. ESTRUCTURA EMPRESARIAL

1.1. Concepto de Empresa.	1
1.2. El Individuo y la Organización	3
1.2.1. Organización Empresarial.	8
1.2.2. Ubicación del Trabajo Social Laboral.	9
1.3. Objetivos Profesionales del Trabajador Social en la Empresa.	10
1.4. Deberes inherentes al Trabajador Social en la Empresa.	11
1.5. Objetivos del Departamento de Bienestar Social.	12
1.6. Objetivos del Departamento de Administración y Desarrollo de PERSONAL y Seguridad Industrial.	13

CAPITULO II.

II. POLITICAS DE PERSONAL EN EL AREA EMPRESARIAL.

2.1. Funciones de las Políticas de Personal.	15
2.2. Su Importancia y Fundamento.	16
2.3. Organización y Función del Departamento de Bienestar Social y del Departamento de Administración y Desarrollo de Personal.	17

CAPITULO III.

III. INTERVENCION DEL TRABAJADOR SOCIAL EN EL AREA EMPRESARIAL.

3.1. Contribución del Trabajo Social al Bienestar Social Laboral.	23
3.1.1. El Bienestar Social una resultante del Trabajo interdisciplinario.	29

3.2. Seguridad Social y Bienestar Social Laboral,	31
3.2.1. Aspectos fundamentales del Bienestar Social Laboral,	32
3.2.2. Papel del Estado y la Empresa,	34
3.2.3. Papel de cada Empresa en particular en el Bienestar Laboral,	35
3.3. Análisis del Trabajo Social en el campo laboral.	37
CAPITULO IV.	
IV. SITUACION DEL TRABAJO SOCIAL EN CUATRO INSTITUCIONES EN QUE LAS CONDICIONES PREMITEN A ESTE PROFESIONAL - OCUPARSE DE ACTIVIDADES EN LA ADMINISTRACION Y DIRECCION DEL RECURSO HUMANO.	43
4.1. Casos en Alcalis de Colombia de Cartagena.	45
4.2. Casos de Corelca y Anacon.	50
4.3. La experiencia del Trabajo Social de la empresa Terminal Marítimo de Barranquilla.	55
CAPITULO V.	
V. ASPECTOS TEORICOS-PRACTICOS DE LA FORMACION DEL TRABAJADOR SOCIAL RELATIVOS A LAS AREAS DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL Y ADMINISTRACION SOCIAL.	60
5.1. Elementos teóricos: tomados de asignaturas de Derecho, Economía, Administración, investigación, sociología y psicología social.	61
5.2. Aspectos prácticos.	
5.2.1. La práctica institucional.	65
5.3. Funciones del Trabajo Social en el área Empresarial.	70
5.4. Formación especializada para el Trabajador Social.	71
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	73
BIBLIOGRAFIA	76
ANEXOS.	

I N T R O D U C C I O N

Con el presente trabajo abordamos el tema " CAMPO DE ACCION DEL TRABAJADOR SOCIAL EN EL AREA EMPRESARIAL", a partir de lo que significa para nosotros el problema de la participación de este profesional en los niveles superiores de la organización, especialmente en lo que respecta a la superación de la participación del Trabajador Social en el subsistema del Bienestar Social Laboral, hasta avanzar y lograr ubicarse en el sistema amplio como los relativos a la administración y manejo del Recurso Humano en la Empresa.

Frente a este problema hemos planteado como objetivos teórica y prácticamente que el Trabajador social debe profundizar conocimientos adquiridos de las ciencias Sociales como la Economía, Sociología, Derecho, etc., con el fin de poder capacitarse y poder desempeñarse en la dirección de secciones relacionadas con la Administración y desarrollo de Personal y el diseño de políticas de Bienestar dentro de la organización Empresarial.

Cuando se habla de la Empresa se entenderá al medio laboral donde el hombre desarrolla una actividad productiva, desprendiéndose aspectos relacionados con lo económico, político, social y cultural.

Esta apreciación general conlleva dentro del concepto de Trabajo Social Laboral a una aplicación tanto en el sector público como privado, puesto que en la última instancia su objeto fundamental es el bienestar del hombre.

El trabajo con el ser humano, su bienestar Social Laboral, no puede ser el fruto de la presión o de la apariencia. El fruto de las organizaciones está en la calidad del desarrollo y la satisfacción de sus recursos humanos.

La realización de este estudio implica la determinación de cinco variables principales. La primera es la relativa a los aspectos teóricos de la Estructura Empresarial, lo que es el concepto moderno de la Empresa, la ubicación del individuo en la organización, los objetivos del Departamento de Bienestar Social dentro del sistema de la organización Empresarial, la ubicación del Trabajo Social Laboral, los objetivos profesionales del Trabajo Social en la Empresa, los Deberes inherentes del Trabajador Social en la Empresa y los Objetivos de la Administración y desarrollo de Personal y Seguridad Industrial.

En segundo lugar hemos tomado como variables el estudio de las políticas de Personal en el área Empresarial, especialmente en lo que se refiere a las funciones de las Políticas de Personal, su importancia y fundamento, la organización y función del Departamento de Bienestar Social y del Departamento de Administración y desarrollo de Personal.

La Tercera variable trata sobre la intervención del Trabajador Social en el área Empresarial, especialmente la contribución del Trabajador Social al Bienestar Social Laboral, el Bienestar Social Laboral, el papel del Estado y de la Empresa, el papel de cada empresa en particular y del Bienestar Laboral y el análisis del Trabajador Social en el campo Laboral.

La Cuarta variable contiene, la situación del Trabajador Social en cuatro Instituciones en que las condiciones permitena este profesional ocuparse de actividades en la Administración y Dirección del Recurso Humano, en las Empresas Alcalis de Colombia de Cartagena, ANACON, CORELCA Y TERMINAL MARITIMO de Barranquilla.

La quinta variable se refiere a aquellos aspectos teóricos prácticos de la formación profesional del Trabajador Social, relativos a las áreas de Bienestar Social Laboral y Administración Social, que

constituye elementos importantes del bagaje intelectual en el - proceso de formación del Trabajador Social, relativos a las asig naturas de Derecho, Economía, Administración, Planeación , Inves- tiguación , Sociología y Sicología Social; los elementos metodoló- gicos y técnicas de práctica Institucional y el Ejercicio Profe- sional para una formación especializada en el área Empresarial, - logrando trascender los niveles que a este momento han sido adju- dicado correspondientes a la profesión.

De esta forma nuestro planteamiento partió de la sistematiza- ción de dos hipótesis , la primera afirmaba las limitaciones de- la intervención del Trabajador Social en el Sector Empresarial- en niveles diferentes al asistencial, se deben a la falta de inte- gración de las cátedras del área social en la práctica institucio- nal. La segunda afirmaba los elementos teóricos de las disciplinas del Derecho, Sociología, Economía, Sicología y Política facultando al Trabajador Social en una práctica Institucional bien coordinada para intervenir en el nivel de la organización Empresarial diferen- te al asistencial con el desarrollo y manejo del r écurso Humano en la Organización .-

La recolección, diferente al control de estas variables y al de- sarrollo de las hipótesis, plantea la aplicación de métodos y téc- nicas de la investigación Social.

En primer lugar verificaremos la revisión documental para obte- ner la información respectiva al Bienestar Social Laboral y de la Administración y Desarrollo de Personal y la Ubicación del Trabaja- dor Social en el Sector Empresarial.

En la segunda fase aplicamos la observación directa e indirecta, para lograr obtener la información referente a las funciones de los Trabajadores Sociales de las Empresas mencionadas.

En la tercera etapa hicimos la sistematización de las experiencias, que nos permitió realizar un análisis concreto de la situación actual en que se desenvuelve el Trabajador Social y establecer de igual forma la comprobación de las hipótesis en los resultados de este trabajo.

Los resultados del Trabajo están contenido en cinco capítulos, -- los cuales se relacionan con el planteamiento de variables e hipótesis al que anteriormente hemos aludido.

Este trabajo será de utilidad para los Trabajadores Sociales que deseen iniciarse en esta área, lo mismo para quienes ya llevan un tiempo de desempeño en ella, ya que les facilita analizar su propia experiencia. Igualmente consideramos será de importancia para profesionales de otras disciplinas con quien el trabajador Social Coordina el logro de sus objetivos Sociales de la Organización Laboral,

Además esbozaremos los problemas y situaciones que se le presenten al Trabajador Social en su desempeño y enunciaremos algunos factores que originan estas limitantes.

También daremos a conocer las intervenciones profesionales o métodos de trabajo, que el Trabajador Social debe utilizar y los conocimientos específicos que precisa para desempeñar con competencia su papel. Finalmente expondremos las conclusiones y recomendaciones.-

C A P I T U L O I.

I. ESTRUCTURA EMPRESARIAL:

1.1. CONCEPTO DE EMPRESA:

Es la denominación más genérica y adecuada para englobar las instituciones económicas de toda clase, cualquiera que sea su forma, su estructura jurídica-económica, su tamaño, su domicilio. Su -- dueño puede ser una persona natural o jurídica, pública o privada y dentro del derecho comercial, civil y el cooperativo.(1).

La Empresa, son las estructuras jurídicas, materiales, técnicas, organizativas y administrativas en las que se realiza el intento del hombre, por crear orden en la vida humana , social y económica produciendo e induciendo a consumir, vendiendo y distribuyendo, es decir, transformando o creando canales de distribución.

Puede decirse que la Empresa determina el índice de empleo, niveles de Salario, formas de vida de la sociedad, etc. En un país donde las empresas son cada vez más eficientes y producen más utilidad, donde hay mayores servicios para el consumidor; es una sociedad donde se produce el desarrollo económico.

Dentro de la Estructura Empresarial se hace necesario mencionar - la Tecnología :

Vamos a entender por Tecnología toda esa gama de procesos secuenciales que son necesarios para la producción de Elementos tecnológicos, tales como: maquinarias, aparatos mecánicos e instrumentos, etc., así como, los conocimientos y técnicas requeridas para la - producción y adecuada utilización de dichos elementos.

La Tecnología surge cuando el hombre, componente de un grupo social, se ve obligado a crear técnicas que le permiten obtener una mayor-

(1)CESAR AUGUSTO LOPEZ ARIAS, Empresas Multinacionales,Bogotá Julio 1.977, Cap. I, Pag. 15.-

eficacia de su medio ambiente, cuando no solo se conforma con recoger lo que la naturaleza le ofrece sino que trata de incrementar la producción. Cuando esto ocurre aparece la productividad y por ende, el excedente tecnológico o económico.

La gran contribución de la tecnología como componente cultural, está en haber logrado pasar de una economía de subsistencia en la cual la producción es igual al consumo y por lo tanto es posible obtener un excedente económico. De ahí que podamos decir que la tecnología en gran medida determina la organización económica.

Día tras día la complejidad de la Empresa, es creciente debido al acelerado desarrollo de la tecnología industrial, así como - la organización empresarial. Encontramos en la Empresa varios tipos de trabajo que constituyen a la gran base de la industria, cuya condición está en mano de jerarquía empresarial.

Toda esta serie de ocupaciones involucradas en la base industrial podemos englobarlas en un papel común, el papel del obrero, el - cual ha sido causa de varios movimientos sociales políticos de - gran satisfacción.

Hay cuatro aspectos de la tecnología que influyen marcadamente, - en el papel del obrero, ello son la división del trabajo, la es-pecialización , la mecanización y la estandarización. (2)

La Empresa, vista como un grupo social presenta características - de forma similares a las de otros grupos sociales, pero su mecá-nica interna difiere tanto de la comunidad en que se encuentra - ubicada que merece una análisis y estudio como grado social, tentiendo en cuenta sus propios contenidos culturales.

(2) ALBERTO YEPEZ VELASQUEZ, La Humanización del Trabajo, Seminario de B.S.L., Medellín 1.977 Pag. 7 y 8.

1.2. EL INDIVIDUO Y LA ORGANIZACIÓN:

El hombre a pesar de ser creador de la tecnología, debe someterse a una organización económica determinada por aquello; su rol en la comunidad está regulado por su función económica y social.

Dentro de la organización social, el sistema social está configurado por una red de relaciones interpersonales que encuentran su expresión en una serie de pautas de conductas individuales y colectivas. En un nivel macro, vale la pena relievlar los siguientes componentes:

- 1-Posición Social
- 2-Papel o función Social
- 3- Un sistema de comunicación
- 4-Linea de autoridad.

El trabajador en la escala social de su comunidad posee una determinada posición y un conjunto de papeles que le permiten desenvolverse como miembro de ese grupo social.

De otro lado la empresa tambien posee posiciones y papeles específicos de acuerdo a las tareas que en ella cumple, pero no necesariamente equivalentes a los de su propio grupo , lo cual en un primer momento le puede crear cierta confusión en sus relaciones sociales.

En un nivel micro, la organización social puede estudiarse a través de la institución, o familiar, en la cual el trabajador puede poseer posición de padre, hijo, hermano, según el caso y una serie de papeles adscrito a su posición, el sistema de comunicaciones es informal, lo que no indica que no tenga estructura, las lineas de autoridad son claras y definidas.

Es precisamente a través de la institución familiar que el hombre inicia su proceso de endoculturación internalizado de manera inconscientemente las formas de comportamiento y aprendiendo toda esa gama de papeles que debe realizar, sujeto obviamente a la escala-

De valores de su grupo y a las normas sancionadas por éste. Un proceso de socialización similar debe sufrir el trabajador en la empresa, donde los sistemas normativos, jerárquicos, de comunicación y de relaciones sociales, varían grandemente.

Dentro de un determinado grupo cultural, encontramos subculturas que aunque responden a patrones de comportamientos comunes, presentan algunas diferencias comunes, dignas de ser tenidas en cuenta.-

Si nos referimos específicamente a nuestro país nadie puede negar que las diferencias regionales de orden cultural existentes entre las formas de vida rural y las formas de vida urbana. Algo similar ocurre dentro de la cultura y a la cual el trabajador pertenece y a la subcultura de la empresa a la cual llega donde existe complejo normativo diferente y en donde se encuentran diferentes grupos culturales.(3)

Lo anterior nos permite ver la inconsistencia de valores existentes entre la cultura a la cual el trabajador pertenece y la subcultura de la empresa.

Cuando el trabajador pasa de una cultura como es la de la comunidad a la de la empresa, encuentra que hay una serie de novedades que entran en conflicto con su sistema de valores y se inicia lo que se conoce como la enfermedad del choque cultural, 'pudiéndose ver en sus diferentes etapas:

a:Primera Etapa: En esta etapa inicial el trabajador se siente en términos generales , bien, ya que aunque se encuentra en un ambiente completamente diferente, 'presenta una serie de expectativas - que no le permiten visualizar la cantidad de problemas que hay a su alrededor, por lo tanto, su regocijo por el trabajo alcanzado - es mayor . Encuentra que hay una serie de beneficios económicos y sociales a los cuales no tenía acceso en su grupo social.

(3) EDUARDO MORILLO B., Condiciones de trabajo de Origen Socio-cultural y sus relaciones con el Bienestar Social Laboral Cap.I

b: Segunda Etapa: Sin embargo de un momento a otro una serie de problemas de orden laboral, la sujeción a un reglamento interno de trabajo, las relaciones con personas de diferentes niveles, - el cumplimiento exacto de una jornada de trabajo, etc. , le hacen sentirse una pieza anónima dentro de esa macrocomplejidad - de la empresa. Ya en él no hay novedad, por el contrario, está confuso y desconcertado y empieza crearse una serie de conflictos internos, ve en su jefe inmediato alguien que lo acata y muchas de las orientaciones que se le dan la toma como un rechazo a la forma como viene ejecutando su trabajo.

Esta etapa representa la crisis de la enfermedad. Si logra pasar con éxito esta etapa su salud laboral se restablecerá, tras esta crisis viene la tercera etapa.

c-Tercera Etapa: El trabajador empieza a comprender alguna de las claves que pueden orientarlo, poco a poco se van resolviendo los problemas a su vida laboral, ya no siente repudio, comprende que la situación, aunque difícil, no es desesperada como le pareció en un principio, mira a su alrededor y encuentra que hay otros que están pasando por la misma depresión que él ha sufrido y trata de hacerles entender alguna de las cosas que él mismo - en un principio no entendía.

d- Cuarta Etapa: En esta etapa total o casi total de recuperación; aquí ya el trabajador se ha adaptado a las situaciones de la empresa, acepta, tal cual las normas y procedimientos de la empresa y es que todo le entusiasme o esté acorde con su sistema de vida, = pero estas formas aunque diferentes a su macrocultura ya no le molestan, por el contrario empieza a internalizarla y a endocultu--rarse en el nuevo sistema cultural al que ha llegado, la subcultura de la empresa.

Además hay algo importante y es que el individuo no queda inmunizado contra futuros choques culturales.(4)

(4). B.H. GILMER, Tratado de Psicología Empresarial, Tomo 2, Barcelona 1.976, fig. 46-47.

Cuando el hombre y la organización se ven avocados a moverse en un plano práctico, concreto de acción, determinado por las exigencias inmediatas, surgen la ideología y la política como dos disciplinas instrumentales que orientan las decisiones humanas individuales y sociales, respecto a fines y medios.

Otro fenómeno digno de consideración es la de las relaciones sociales en el trabajo. Así como el entorno físico se ve afectado por la tecnología en cuanto a espacio y seguridad se refiere, el entorno social se ve afectado por el aislamiento. En el proceso de producción no solo tiene incidencia directa los aspectos materiales, sino que también hay un proceso social que vale la pena considerar. El trabajador por razón de su función debe relacionarse con los diferentes niveles que tienen ingerencia en el proceso productivo. Aquí el sistema de comunicación es importante dadas las múltiples interacciones sociales que ocurren.

Generalmente, el individuo vinculado a la empresa participa básicamente en dos sistemas de relaciones sociales. El sistema de relaciones sociales de producción y el sistema de relaciones sociales de trabajo; el primero lo hace mediante la operación de su trabajo, el cual está regulado por una serie de normas establecidas por la Dirección. Debe además, cumplir con ciertas instructivos y responder a factores tales como calidad y cantidad en contraprestación a lo pagado por el empresario. Aquí la relación está caracterizada por un aspecto puramente económico.

De otro lado las relaciones sociales de trabajo son más de carácter primario, casi, podríamos decir independiente de las primeras no son fijas ni idénticas para todos los trabajadores, ya que estas varían con la estructura de la organización.

La empresa, como organismo social contiene grupos primarios u secundarios, en los primeros las relaciones sociales son de tipo informal, es decir, no están sujetos ni a normas ni a niveles jerárquicos, son espontáneas y responden a factores tales como confianza, solidaridad, aceptación; se presentan vertical como horizontalmente, permiten una comunicación informal y descomplicada entre jefes

y subalternos, así como también entre operarios.

Por el contrario los grupos secundarios o formales, presentan un tipo de relación también formal, están sujetos a normas, a patrones y a una jerarquía empresarial, la cual establecen conductas para el desarrollo de determinadas actividades. En ellos la relación es más fría, menos afectiva, y más contaminada de ordenes que de interacción social, aquí también la incidencia del factor tecnológico se hace presente, ya que entre más complejidad haya en el sistema tecnológicos menores posibilidades primarias habrá en la empresa. De ahí que el entorno social del trabajador se vaya reduciendo, lo mismo que sus posibilidades de relaciones primarias que son la que amortiguan toda esa serie de tensiones que ya mencionamos.

La constitución de los grupos primarios está configurada básicamente por tres aspectos, que son: confianza, seguridad y sentido de solidaridad. Estos factores permiten a sus miembros la identificación de ciertos valores; aunque la empresa fundamentalmente constituye un grupo formal encontramos que en ella subyacen una serie de grupos primarios que de manera inconsciente los trabajadores van formando en sus momentos libres, basados fundamentalmente en la identificación de pautas comunes de comportamiento, de confianza, de seguridad y de solidaridad.

Al analizar las producciones del grupo humano, exige que partamos del medio en el cual éste se desarrolla. Si estableciéramos una especie de estratigrafía cultural, no cabe duda que le correspondería al ambiente físico estar situado en la base o estrato inferior; porque es precisamente en el medio físico donde el hombre tiene la oportunidad de convertirse en creador de algo, de producir elementos culturales, de interactuar con su medio, para tratar de adaptarse a él y sustraerle lo más beneficioso para su grupo. Ese medio ambiente, que mediante el esfuerzo humano y el empleo de la tecnología, el hombre reduce a sus potencialidades, configura su habitat; en él, el hombre y su grupo social logran -

Subsistir, mediante el empleo de elementos tecnológicos.

A cada grupo social le corresponde un hábitat, en el cual se desarrolla, del cual obtiene lo necesario y dentro del busca sus logros y posibilidades. La extensión de ese hábitat estará sujeta a la gran variedad de fenómenos sociales, culturales y económicos, que le permitirán o no su variación. De ahí, la importancia que le hemos dado al ambiente físico y a la razón por la cual hemos considerado como una categoría cultural, ya que él es la base para el desarrollo de la Sociedad.

1.2.1. ORGANIZACION EMPRESARIAL:

Un organigrama es, pues, el complemento gráfico del estudio de la organización Empresarial a nivel estructural y su misión es poner de relieve, en forma clara y sencilla los servicios de la empresa, y sus relaciones, o sea, lo que podemos considerar como la columna vertebral de una organización.

La estructura de la organización es esencialmente lineal o jerárquica, por lo que corresponde a la Simbolización gráfica del principio de la unidad de mando. Las líneas que enlazan las entre sí las distintas unidades, servicios, 'órgano o departamento - de la Empresa son exclusivamente las de autoridad y responsabilidad.

Como es fundamental mantener el principio de la Unidad de mando, 'en ningún caso existirá más que una línea de enlace entre dos unidades es decir, no habrá duplicidad de mandos jerárquicos.

En la organización funcional, un servicio o una persona - puede tener dos o más jefes, cada uno de ellos con autoridad sobre una especialidad o función específica, por ello, un organigrama que refleje este tipo de organización presentará una multiplicidad de líneas de autoridad y responsabilidad; entre las unidades de mando la jerarquía de cada jefe queda limitada en cada caso a - una de las funciones o grupos de actividades comunes.

Ejemplo de lo anteriormente anotado es el organigrama de la Empresa ALCALIS DE COLOMBIA. (Ver anexo No. 1 al final del trabajo)

1.2.2. UBICACION DEL TRABAJO SOCIAL LABORAL:

El Trabajador Social debe estar en una situación que le permita comunicación con todos los niveles. Concretamente debe estar -- dentro de la Dirección de Personal, en enlace y coordinación con -- los demás servicios, departamento u oficinas , ya que la función -- del Trabajador Social no puede ser efectiva sino está integrada -- a un equipo de trabajo.

De acuerdo con la estructura de la Empresa cada oficina de Trabajo Social debe contar mínimo con el siguiente personal:

Trabajador Social - Jefe

Trabajadores Sociales - Auxiliares (de acuerdo con la población por atender)

Personal Auxiliar - (Educadora Familiar, coordinadores culturales, recreativos y deportivos, mensajero etc.,)

Personal de secretariado.

Algo importante para el ejercicio profesional es el proceso de integración con la institución, 'o sea el conocimiento previo de la estructura de la empresa (económica, política 'social y cultural, pública o privada), antes de la elaboración de cualquier - plan de trabajo. Una de las estrategias básicas igualmente, para - una acción social a este nivel es la sensibilización del equipo -- con el que se va a trabajar.

El TRABAJADOR Social está en el interior como en el exterior del medio de trabajo. En el interior sus actividades transcurren en las oficinas propias de Trabajo Social; y en las demás oficinas o si tios de trabajo de los Empleados; siempre en estrecha y directa relación con las personas; 'desplazándose cuando sea necesario a los -- diferentes sitios de trabajo que requieran de su atención fuera de su oficina personal.

Su acción al exterior del medio de trabajo, se desprende de la acción interna y consiste en el enlace con los organismos - públicos y privados de prevención, asistencia social o bienestar social a los cuales hay que recurrir como recursos de la comunidad. Esta acción en el exterior también puede ser por visitas domiciliarias y hospitalarias al empleado y su familia, siempre en función de necesidades, preferentemente a solicitud y aceptación del trabajador.

1.3. OBJETIVOS PROFESIONALES DEL TRABAJADOR SOCIAL EN LA EMPRESA.

El Trabajo Social Empresarial, tiene como fin orientar a los - empleados a obtener el funcionamiento social adecuado en su medio de trabajo, en su familia y en la sociedad.

Para lograr este objetivo general de funcionamiento social, el Trabajador Social se propone los siguientes objetivos específicos:

1- De rehabilitación y curación:

Consiste en orientar a los empleados a identificar, resolver o aminorar los problemas que surgen entre ellos y su ambiente = laboral o familiar, para conseguir la integración satisfactoria a la comunidad empresarial.

Los problemas que se le presentan al empleado en el ambiente laboral pueden clasificarse en :

Físico: Como la salud, disminución de la capacidad de trabajo, en inhabilidad parcial, etc.

Emocionales: Como los trastornos de personalidad, desadaptación al trabajo manifestadas en fatiga, aburrimiento, actitudes negativas hacia la tarea, ansiedad creada por cambios de oficios, etc.

Sociales: Como los problemas de relación con jefes o con otros miembros de su grado de trabajo.

2- Provisión de recursos:

El trabajador Social en la Empresa tiene además responsabilidades individuales para satisfacer normalmente las necesidades físicas, emocionales, intelectuales y espirituales en el uso adecuado de los recursos que les ofrece la empresa y la comunidad.

En esta área se encuentran cooperativas, planes de vivienda, institutos de capacitación, bibliotecas, mercados, servicios religiosos, programas de seguridad industrial, etc.

El Trabajador Social en la Empresa llena de más responsabilidades en cuanto a la participación, en la creación mejoramiento, ampliación y coordinación de los recursos de la Empresa como fuentes de desarrollo social de los Trabajadores.

3- Prevención:

Eliminando oportunamente las situaciones y condiciones que pueden obstaculizar el funcionamiento social adecuado de los empleados. Este objetivo se considera básico en el Trabajo Social en la Empresa, tanto en la amplitud de su contenido como en las bases que proporcionan para la creación de una comunidad laboral estable y satisfecha. Incluye la colaboración con la empresa en el desarrollo de programas de Relaciones Industriales que busca mantener buenas relaciones entre los empleados para que la empresa funcione mejor, sea más organizada y produzca más.

1.4. DEBERES INHERENTES AL TRABAJADOR SOCIAL EN LA EMPRESA:

El primer concepto que parece necesario es el de la competencia profesional, no solo por su profundidad, sino por la extensión de su significado.

Para tener competencia profesional en Trabajo Social, como en cualquier otra profesión se requiere a más de una clara inclina--

ción por esta actividad, 'una preparación académica le proporcionan los conocimientos intelectuales necesarios para trabajar le desarrolla las habilidades para aplicar los métodos de trabajo y simultáneamente despierta una serie de aptitudes definidas hacia las personas a quienes sirven y las instituciones que le han encomendado el servicio, 'en nuestro caso la empresa.(5)

De tal manera que la razón de ser del Trabajo Social en la empresa es doble: por la responsabilidad social de la Empresa y por la finalidad social de esta profesión.

1.5. OBJETIVOS DEL DEPARTAMENTO DE BIENESTAR SOCIAL:

- * Buscar la integración del trabajador en la empresa, de tal manera que pueda asumir una actitud creativa para el mejoramiento propio y de ésta.
- * Lograr la participación del empleado en el proceso de planeación y ejecución de los programas que la empresa tiene en el campo de Bienestar Social.
- * Propender por la recreación del empleado y su familia a través de las actividades culturales, deportivas y sociales.
- * Contribuir a la solución de la problemática sicosocial el trabajador por medio de la atención individual y de grupo.
- * Colaborar en el desarrollo de los hijos de los empleados especialmente a través de la recreación dirigida y la capacitación.
- * Desarrollar programas en los campos de educación, vivienda, recreación etc.
- * Hacer programas preventivos a problemas personales, familiares y sociales.
- * Realizar acciones para remediar o rehabilitar situaciones expresas.

(5). ABAD PATRICIA Y DE MOYA CLARA, Trabajo Social en el Campo Laboral, Seminario Nacional de B.S.L. Medellín 1.977 Pag' 8

* Buscar el desarrollo de las comunidades intermedias dentro de la Empresa como vehículo de participación y desarrollo del Empleado.

* Fomentar acciones en la Empresa tendientes a participar en el desarrollo social de la comunidad a que pertenece.

* Concientizar al empleado de su responsabilidad, frente a sus deberes de participación en organizaciones cívicas externas a la Empresa.

1.6. OBJETIVOS DEL DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACION Y DESARROLLO DE PERSONAL Y SEGURIDAD INDUSTRIAL:

* Buscar que el medio Laboral respete al trabajador como persona y propicie los medios adecuados para su realización personal.

* Buscar dicha realización personal, mediante el ejercicio del Derecho del Trabajo, en condiciones de seguridad económica y personal.-

* Procurar la promoción personal y social del trabajador, que le permita un desarrollo permanente acorde con sus condiciones.

* Buscar el adecuado funcionamiento del trabajador dentro del medio Laboral.

Los objetivos señalados, contribuyen al desarrollo y fortalecimiento de la Organización y al beneficio del propio trabajador.

La coordinación de los trabajadores y los empresarios, se favorecen si se hacen destacar los intereses comunes que ambos tienen dentro de la Empresa. El trabajador y el empresario tienen intereses comunes, ante todo en que la empresa subsista. Uno de los males más graves en nuestra sociedad, y que más suelen temer los economistas en el desempleo.

El empresario y sus trabajadores tienen intereses en que la empre

sa mejore en sus rendimientos. Cuando existe disminución de beneficios, esto por lo menos impedirá que los trabajadores puedan recibir mejores salarios, aún cuando no basta con que el rendimiento de una empresa sea mayor, ya que podría darse el caso de que este mejoramiento se empleara solo en reinversiones, o en aumentar las ganancias del empresario.

El desarrollo del personal se realiza principalmente proporcionando a éste, una mayor capacitación en base de adiestrar a todo el personal sobre todo al no calificado en las labores concretas que deben realizar dentro de cada puesto, es otra expresión de un interés común el empresario obtendrá con ese desarrollo mayor capacidad del personal, lo que hemos señalado antes - como uno de los fines básicos de la Administración de personal.

En lo que concierne a higiene y seguridad industrial, así como la mejor aplicación de una eficaz medicina del trabajo, constituye también un interés común. El beneficio del trabajador es obvio y no hay necesidad de analizarlo.

El beneficio del Empresario, no se halla tan sólo en el hecho de contar con personal cuya integridad corporal, salud y estado de ánimo, le permiten obtener una labor más eficiente, sino aún en los aspectos directamente económico, que produce la ausencia de riesgos y enfermedades, como lo analizaremos en su respectivo - lugar no solo por evitar pagos de indemnizaciones, aumentos de prima del Seguro Social, sino por la eliminación de los llamados costos ocultos.

El conseguir que exista en la empresa una convivencia amable y satisfactoria, a base de un ambiente de mutua confianza en las relaciones entre los representantes del capital, los de la Administración, y los del trabajo, constituye también un interés común, ya que la labor que juntos deben desarrollar será más agradable para todos, porque la naturaleza pensante del trabajo habrá de ser menor.

C A P I T U L O II.

II. POLITICAS DE PERSONAL EN EL AREA EMPRESARIAL:

2.1. FUNCIONES DE LAS POLITICAS DE PERSONAL:

Entre los planes en genral y con mayor razón tratandose de la - función de Personal, ninguno iguala en importancia a la fijación de política: ellas son no solo las inspiradoras de los medios - que habrán de consignarse en los programas y presupuestos, sino a la vez su medio normal de impulsión, interpretación y control de su eficacia.

Como se Explica en la Administración General, las políticas son criterios generales que sirven para orientar la acción, al mismo tiempo que se le fija limites y enfoques bajo los cuales aquella habrá de realizarse. Como Terry ha señalado, son en realidad -- "objetivos en acción", esto es: no son metas que solo se señalan, sino que son imperadas para lograrlas, al mismo tiempo se fijan los modos muy generales como han de conseguirse, al señalar los criterios o principios que deben presidir dicha dicha acción.

Por otra parte, aunque las políticas se asemejan a las reglas - en que ambas son "Normas de acción", difieren en que las políti- cas requieren la decisión de un jefe inferior para poder ser a- plicadas. Toda regla, o se inspira en una política, o requie- ren de ella para ser interpretada en caso de duda, o bien se su- ple por medio de una política, cuando el caso concreto carece - de normas aplicables.

Si las políticas son indispensable para toda buena administra- ción, sobre todo en la delegación, con mayor razón tienen un ca- rácter decisivo tratandose de la administración de personal. En efecto: en ésta existe mayor dificultad de preveer las diversas situaciones concretas que podrían presentarse, en razón de la -

libertad humana, y, por consiguiente sino existen políticas bien definidas, se cae en un doble riesgo; o bien puede perderse el control sobre la manera en que los jefes esten dirigiendo al personal, pues careciendo de reglas, sería imposible determinar previamente todos los casos, y cada jefe actuaría de manera distinta para alcanzar los objetivos, o bien puede ocurrir; por el contrario que los jefes acudan a sus superiores en cada caso concreto, al sentir que no cuentan con normas bien establecidas qué aplicar a los casos particulares.(6)

2.2. SU IMPORTANCIA Y FUNDAMENTOS:

Las políticas de personal tienen la importancia especial de que repercuten directamente en todas las demás política tanto en las generales de la empresa, como en las particulares de producción, ventas, finanzas, etc., ya que todas éstas son operaciones realizadas por hombres.

Consideramos que lo primero que debe hacerse, es reconocer que existen numerosas políticas y aún reglas que tienen vigor en la empresa, a pesar de no haber sido establecidas por el empresario: la legislación del trabajo, la contratación colectiva, y aún la mera costumbre, establecen una serie de criterios en el manejo del personal sobre prestaciones, permisos, días de trabajo, etc., que el empresario no ha fijado. Si estas normas no se reconocen se cae en el riesgo de pensar que en esos campos está teniendo eficacia la voluntad personal del empleador, cuando esto no ocurre así. Es un sano realismo que el empresario acepte que existen multitud de campos en los cuales su intervención o su mando, son realmente secundarios.

(6) CHORAFAS DIMITRIS N., La Formación Permanente a Nivel de -- Gestión, Técnicas de Administración de Personal, Barcelona (España, 1.972. Segunda Parte , Pag. 127.

Las políticas de personal, pueden considerarse, o bien de carácter general, sobre la permanencia del elemento humano sobre todos los demás, o bien específicas, dirigidas a los campos particulares de esta materia, tales como selección de personal, su desarrollo o higiene y seguridad Industrial.

Antes de introducirnos en cada uno de estos campos concretos, - creemos necesario analizar el concepto del trabajo y su desarrollo histórico, así como las principales doctrinas en vigor que trata de regular el trabajo en el mundo moderno, porque ello -- nos permitiría deducir todas las demás políticas de personal -- con justicia y efectividad. (7)

2.3. ORGANIZACION Y FUNCION DEL DEPARTAMENTO DE BIENESTAR SOCIAL Y DEL DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACION Y DESARROLLO DE PERSONAL:

El Bienestar Social en la Industria, tiene como finalidad elevar el nivel, moral, material, social y cultural de los trabajadores en las empresas, con el objeto de ayudar a éstos y a su familia a adaptarse a una vida mejor; es decir, trata de ayudar a los trabajadores a lograr el funcionamiento adecuado en sus medios de trabajo, en su familia y en la sociedad.

Como programa de Bienestar Social se encuentran aquellos que se organizan en una empresa, bien sea para prestar servicios extra legales a los trabajadores y sus familias o para adecuar las condiciones de trabajo, la preparación o la salud de su personal como: restaurantes, escuelas de capacitación profesional, cooperativas, fondos de ahorro, clubes educativos y deportivos, bibliotecas, centros recreativos, colaboración para consecución de viviendas y para atender calamidades domésticas.

El Bienestar Social en la industria comprende todos los aspectos relacionados con el suministro de condiciones que permiten una vida tranquila tanto para cada trabajador como para la empresa,-

(7) REYES PONCE AGUSTIN, Administración de Personal, México 1.979

en todo lo relativo a la vida laboral y cuanto repercuta en ella. La tarea del desarrollo del Bienestar es movilizar recursos disponibles para mejorar al máximo las posibilidades de la gente -- hacia un crecimiento normal. Se identifica con el grado de satisfacción que obtienen los individuos mediante el uso y consumo de los bienes y servicios a su disposición.

En general los recursos que se destinan a los programas de Bienestar Social, son insuficientes en relación a la magnitud de las necesidades básicas no satisfechas. La falta de recursos humanos y materiales es una constante en la tarea del bienestar.

En las instituciones, una parte considerable de esos recursos se destina a gasto de administración, ésta representa un alto costo en proporción a los beneficios entregados. Una Administración altamente burocratizada dificulta el acceso a los beneficiarios. Así la posibilidad de las instituciones para lograr los objetivos para los cuales fueron creados se ve limitada y se restringe su capacidad para extender su acción a los sectores más necesitados de la población.

El bienestar social puede ser orientado incorrectamente. Se le puede usar para beneficiar a minorías, para ocultar injusticias en la distribución del ingreso, para alimentar la participación. Interesa el bienestar que sea instrumento para la justicia social, la participación y el desarrollo.(8)

ORGANIZACION Y FUNCION DEL DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACION Y DESARROLLO DE PERSONAL:

Dentro de la Administración de Personal encontramos como foco de acción al trabajador con la cual se desenvuelve, teniendo en cuenta características, reglas y técnicas completamente específicas -

(8) VALENCIA DE HINCAPIE, GLORIA CECILIA, Contribución del Trabajo Social al Bienestar Laboral, Medellín (Colombia) 1.977 Pag. 45

que conlleva al propio hombre a implantarse reglas de disciplinas, a organizar su trabajo y a responsabilizarse con mayor empeño por el desarrollo de sus tareas.

El área de personal constituye elementos valorativos, como son el de mirar al hombre como recurso humano teniendo en cuenta sus conocimientos, sus capacidades y sus principios humanos, lo que significa que la administración de personal brinda estímulos al recurso humano de la Empresa y al mismo tiempo le exige y le controla.

El Empresario persigue con esta administración, fijar políticas de desarrollo de personal que se reúnen en los siguientes aspectos: que el personal preste a la empresa su más amplia colaboración. Esta la realiza mediante elementos indispensables que espontáneamente logran la colaboración del recurso humano y son el salario y las condiciones de trabajo. Es obvio tomar el salario porque una adecuada remuneración constituye una motivación para el trabajador, ya que éste es el que induce a trabajar a las personas.

La función que ejerce el Trabajador Social en este campo es la de orientador, asesor, y comunicador de pautas que conlleven al empleado a buscar por sus propios medios o poniendo en función sus potencialidades la solución de los problemas tanto familiares como los concernientes al campo empresarial donde se desenvuelven.

La preocupación por los problemas sociales es una tarea del Trabajador Social y debe colaborar para la solución de estos, conjuntamente con otros profesionales, ya que todo profesional tiende directa o indirectamente, hacia el mejoramiento del hombre y el medio en el cual se desenvuelve.

El Trabajador Social es un profesional capacitado para organizar y orientar el desarrollo de programas de Bienestar Social Laboral en una empresa.

Para el buen desarrollo de dichos programas es necesario los recursos

con que cuenta la empresa, así como las condiciones sociales de sus trabajadores.

Consideramos que el departamento de administración y desarrollo de personal debe estar ubicado en el primer nivel jerárquico, = dependiendo directamente de la Gerencia General, Dirección General o Presidencia de la Empresa.

Las Funciones que básicamente realiza la Administración y Desarrollo de Personal podemos ordenarlas de la siguiente manera:

1. Integración:

1.1. Funciones de Admisión y Empleo.

Comprenden el reclutamiento, la selección y la contratación y la -inducción - del personal.

1.2. Funciones de entrenamiento.

Comprenden el que se da a trabajadores, supervisores y - ejecutivos, por medio de la capacitación, del adiestra-- miento y de la formación.

1.3. Funciones de higiene, seguridad y medicina Industrial.

Comprende las técnicas en cada uno de estos aspectos, e- incidentalmente toca las prestaciones que el Seguro Social proporciona a este respecto a los trabajadores.

2. Dirección:

2.1. Funciones para elevar la moral del Personal.

Comprende técnicas para conocer, analizar y ajustar la ro- tación, movilidad interna, ausentismo y retraso del personal, y la indicación de medios tales como las entrevistas periódicas y de salidas, sus registros, estímulos, etc.

2.2. Funciones de relaciones laborales.

Comprende los aspectos de negocios de la contratación colec- tiva desde el ángulo de lo que corresponde a la Administra- ción de Personal; los ajustes de la contratación del traba- jo al hacer su aplicación a la práctica, y las políticas --

fundamentales al respecto, así como la formulación y empleo de los reglamentos de trabajo.

2.3. Funciones relativas a la prestación de servicios de Bienestar Social, o beneficios adicionales al Salario. Comprenden los criterios y actividades para dar servicios al personal, o colaborar en las actividades de los trabajadores.

2.4. Funciones relativas a la administración de sueldos y salarios.

Por su importancia, su unidad temática y su amplitud, estas funciones constituyen la segunda parte de la administración de personal, que suele estudiarse bajo el nombre que sirve de encabezado a este parrafo sueldos y salarios.

3. Control:

3.1. Funciones de registros de Personal.

Comprenden la estructuración y manejos de los archivos, tarjetas e índices, de todos los aspectos del personal. Se realiza hoy aprovechando casi siempre las técnicas de la computación electrónicas para estos fines.

3.2. Funciones de auditoria de Personal.

Comprenden los sistemas para conocer, en la propia empresa, y en otras el estado de las funciones y sistemas de personal, a fin de poder proveer a su constante adaptación y mejoramiento. Se complementa con la encuesta de actitud.

Las Obligaciones y Requisitos del Director de Personal:

1. Cualidades Intelectuales:

1.1. Aptitudes.

1.1.1. Iniciativa: Ausencia de rutina; gran previsibilidad del comportamiento humano.

1.1.2. Inteligencia: Facilidad y rapidez de comprensión de los problemas humanos.

- 1.1.3. Juicio práctico.
- 1.1.4. Espíritu observador.
- 1.1.5. Memoria retentiva de nombres y facciones.

1.2. Conocimientos:

- 1.2.1. Cultura general, equivalente a la de un profesionista.
- 1.2.2. Experiencia en trato obrero y de personal en general.
- 1.2.3. Conocimientos elementales sistemas industriales.
- 1.2.4. Conocimientos de Derecho Laboral.
- 1.2.5. Preparación general sobre administración.
- 1.2.6. Capacidad de análisis psicológico.

1.3. Cualidades Morales:

- 1.3.1. Sentido de responsabilidad.
- 1.3.2. Laboriosidad. Sentido de trascendencia de su misión.
- 1.3.3. Prudencia y serenidad.
- 1.3.4. Cautela combinada con decisión.
- 1.3.5. Rectitud: sinceridad; espíritu de justicia; lealtad.

1.4. Cualidades Sociales:

- 1.4.1. Don de gente ser accesible; cortesía; amabilidad.
- 1.4.2. Habilidad para convencer: orden y claridad al exponer; objetividad al razonar; flexibilidad; paciencia.
- 1.4.3. Personalidad: Saber hacer valer su puesto.(9)

(9) AGUSTIN REYES PONCE, Administración de Personal, Relaciones -
Humanas, Mexico 1.979, Cap. III. Pag. 68-72.

C A P I T U L O III.

III. INTERVENCION DEL TRABAJADOR SOCIAL EN EL AREA EMPRESARIAL:

3.1. CONTRIBUCION DEL TRABAJADOR SOCIAL AL BIENESTAR SOCIAL LABORAL:

El trabajador Social como uno de los profesionales de las ciencias sociales gira alrededor del Bienestar social. Cumple una serie de funciones en un proceso continuo a través de los diferentes programas dirigidos al personal que solicita su atención. Parte, por tanto, de un proceso de investigación, planeación, administración e intervención en la formulación de las políticas sociales; todo esto para la prestación de un servicio directo, actuación ésta a la que dedica su mayor parte de tiempo el Trabajador Social vinculado a la industria, ya que el personal que atiende exige su vinculación activa a la satisfacción de las necesidades primordiales que tiene que cubrir para funcionar adecuadamente en su medio de trabajo.-

El hecho de que el Trabajador Social, invierta un elevado porcentaje de su tiempo a la atención directa del personal, está dando no sólo por la solicitud de los estamentos menos favorecidos, sino por el grupo de directivos que entienden que el personal que trabaja con agrado, porque encuentra compensaciones diferentes al salario, responde con mayor adaptación a las exigencias del medio en el cual labora.

La prestación de servicios directos al personal, va encaminada a dar una respuesta a las necesidades básicas del individuo; = entre ellas encontramos dentro del ámbito laboral las siguientes:

1- Empleo: Todo ser humano, cualquiera que sea su condición, - espera que la sociedad le brinde la oportunidad de mostrar sus capacidades y habilidades para desempeñarse en un determinado oficio.-

El profesional del Trabajo Social, en este aspecto, ofrece su colaboración como recurso, brindando a quien corresponde en la empresa, la información pertinente a candidatos posibles, de acuerdo a las políticas de selección y enganche previamente establecidas por la entidad.

Este recurso humano proviene generalmente del mismo personal vinculado a la empresa, el cual posee un amplio grupo familiar en espera de una posibilidad de trabajo, que le permita atender conjuntamente las dificultades económicas en su supervivencia, como también sus necesidades sociales.-

2- Salud: El Personal presenta problemas habituales debido a su carencia de buena salud, al factor enfermedad que puede ser propio del individuo al llegar a la empresa, o por otra parte adquirirse en su desenvolvimiento diario en el campo empresarial.

No es el Trabajador Social el que directamente proporciona adecuada salud al personal, pero si se constituye en un lazo de unión con otros recursos internos o externos cuyo fin último se dirige a atacar la enfermedad de la persona.

Igualmente ofrece programas que se constituyen a una capacitación a los grupos para cuidar sus condiciones de salud y atender las dificultades que por falta de conocimientos pueden sufrir en un momento determinado.

Tiene incidencia también la labor que puede ejercer el profesional en el conocimiento del medio físico de trabajo que afecta el normal funcionamiento del individuo, bien sea por el ruido, las temperaturas extremas (calor, frío), la permanente exposición a sustancias químicas y a otras; aunque las empresas tienen el personal idóneo para desempeñarse en las diferentes áreas de la seguridad industrial.

3- Capacitación: Las empresas poseen dentro de su personal una

variedad de intereses, que solo llegan a manifestarse cuando - alguien dedica atención al individuo como ser social.

La Capacitación no es privativa al grupo laboral previamente, sino que se extiende a la comunidad principalmente a aquellas personas familiares del empleado.

El profesional busca los recursos físicos, materiales y humanos que permitan a la gente desenvolverse en un ámbito amplio y que le brinden las oportunidades de conocer una serie de actividades que pueden ejercer posteriormente en su hogar, constituyéndose a la vez en una posibilidad fuente de ingreso en algunos casos y en otros evitando al jefe de familia egresos adicionales.-

Se busca capacitar esposa, hijos y familiares del personal de la Institución, para que mediante conocimientos prácticos y teóricos, eleven su nivel moral, cultural, e intelectual que les permita modificar su comportamiento y aumentar los ingresos familiares.

Se pretende colaborar con el personal de la Institución en la educación de los hijos, especialmente de aquellos trabajadores que tengan más de 4 hijos, para que por medio de becas, puedan estudiar en diferentes colegios.

Esta capacitación se realiza a través de diferentes cursos que permiten el tratamiento de aspectos relacionados con el papel personal dentro de la Empresa.

Además se forman grupos dinámicos y capaces de responder a una programación que requiere atención y disciplina. Todos estos programas incluyen un proceso completo de planeación, ejecución, control y evaluación.

Se permite con lo anterior que el trabajador sea el artífice de su desarrollo y de su superación personal.

4- Vivienda: Los estudios que sobre diferentes aspectos del personal, en cuanto a carencias o dificultades en la atención de su problema habitacional se presentan, son aportes de Trabajador Social que ofrece a la empresa para establecer prioridades en las respuestas limitadas que pueden brindar al individuo. Se dice limitadas, puesto que esta situación debe ser atendida en la totalidad de los casos, o en buena parte de ellos por otras entidades particulares o gubernamentales a las cuales se suma la empresa y a los recursos económicos que posee el trabajador como son sus cesantías y ahorros personales y familiares.

La intervención del Trabajador Social en el programa de vivienda es la de orientar a los trabajadores de la Empresa, sobre la tramitación que requiere la adquisición de la vivienda como son: la entrega y recibo de solicitudes, visitas domiciliarias para constatar el grado de necesidad de esta solicitud, asesoría y orientación sobre los documentos requeridos que exige la Oficina del Trabajo y Seguridad Social o fondo de Vivienda de la empresa, concientización al trabajador a cerca de las obligaciones contraídas con la empresa y del interés de ésta en atender esta necesidad social.

El Trabajador Social para su intervención en el programa de vivienda debe tener conocimiento a cerca del Decreto 2076 de 1.967 que la empresa está en la obligación de vigilar que los anticipos de cesantías o préstamos autorizados por el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social sean utilizados exclusivamente para adquisición de vivienda, reparación de vivienda o cuotas de vivienda y en los términos que rige la fecha de su expedición.

5-Recreación: Debido a que la comunidad en general no cuenta con los recursos necesarios para atender a la recreación de su gente, ya que carece de instalaciones deportivas suficientes, programación adecuada y personal capacitado para responder a esta demanda se hace imperante que la empresa adquiriera un compromiso social,

el cual cumple con su personal vinculado. Es por esta razón que en las empresas se forman diferentes agrupaciones deportivas de acuerdo a intereses específicos e inclinaciones del mismo personal, formandose así los diferentes equipos deportivos.

Dentro del campo de la recreación, incluyen las empresas también la promoción de actividades culturales tales como grupos de danzas, teatro, etc., que se realizan periódicamente con el ánimo de mantener el interés, permitiendo así que todos y cada uno de sus integrantes desarrollen sus actividades y logren su realización personal en el área seleccionada.

Esta serie de programas permiten a la empresa vincularse a la función social, ya que por medio de la integración cultural y deportiva con otras empresas, logra la comunidad solucionar en parte el déficit de recreación y cultura existente.

6- Orientación de problemas individuales, familiares y grupales: Los Trabajadores Sociales efectuarán una labor de Trabajo Social de Caso y de Grupo (Sin descartar el Trabajo Social de Comunidad en caso que sea necesario) para atender los problemas que el empleado presente en su trabajo a los de orden familiar y personal que están repercutiendo en el buen desempeño de sus labores.

estos problemas pueden ser : a: Salud física mental, trastornos de personalidad, desadaptación en el trabajo, que se puede reflejar en ausencia laboral, falta de rendimiento, actitudes de agresividad etc.

b- Relaciones interpersonales en el trabajo (Jefe, subalternos - o entre empleados)

c- Problemas familiares: relaciones conyugales, relaciones entre padres e hijos, etc.

d- Problemas socio-económicos: de vivienda, etc.

e- Problemas de índole moral.

La metodología de caso y de grupo se puede extender también a los familiares del empleado, según las características que presenten

cada situación.

El Trabajo Social de Caso, consiste en orientar a la persona a - identificar, a resolver o a minorar los problemas que se presentan, mediante el establecimiento de una relación profesional para desarrollar las facultades potenciales o encaminarlo a usar los recursos de la comunidad. Este método se refiere a la orientación que se presta a una persona en forma individual y exige al Trabajador Social capacitar a la persona para que participe activamente en el proceso de resolver sus problemas.

Mediante el método de grupo, el Trabajador Social ejerce su acción en varias personas que forman el grupo. En la empresa este método cumple objetivos específicos como experiencias para aprender a participar activamente, en la vida laboral, como medio de desarrollo y enriquecimiento, de formación de líderes, provee formas de canalizar las necesidades de relación y de identificación social de los empleados, para evitar el quebramiento social cuando peligra el funcionamiento social de uno o varios grupos de empleados por situaciones que amenazan la pérdida de la moral en el trabajo, valores en conflictos, sentimientos de inseguridad, frustración, - grupos de problemas a fines etc.

En todo estos casos el método de grupo se emplea, no solo como medio de tratamiento, sino en que en sí mismo ejerza su influencia-terapéutica.

El método de la comunidad también tiene su lugar en la empresa, - considerando que esta es una comunidad humana con intereses y necesidades comunes.

La organización de la comunidad en la empresa tiene como fin promover la cooperación entre los distintos grupos humanos para conseguir mejores condiciones sociales y relaciones más estables en - la comunidad laboral.

Además de estos métodos que se refieren al trabajo directo con el personal, el Trabajador Social, necesita aplicar algunos métodos

de administración social para lograr el buen desempeño de sus funciones, una adecuada organización de trabajo, en el rendimiento - del personal auxiliar y la colaboración con los demás funcionarios de Relaciones Industriales y de otros departamentos.

Paralela a esta necesidad, se tiene la responsabilidad de realizar investigaciones sociales que muestren los problemas y necesidades reales de los empleados y sirva de fuente para el planeamiento de programas y establecimiento de prioridades en el trabajo.

El trabajador Social, para ejercer sus funciones dentro de la empresa, requiere a parte de una serie de condiciones personales actuar conjuntamente con los diferentes grupos que forman la unidad empresarial, tanto directivos como trabajadores.

Igualmente utiliza recursos externos e internos que posibilitan - la prestación del servicio al personal.

El Trabajador Social posee como recurso humano en el desempeño de sus funciones dentro de la empresa, 'personal preparado en área de promoción familiar o educadores familiares que poseen conocimientos para el trabajo con grupos de capacitación, recreación y otros.

3.1.1. EL BIENESTAR SOCIAL UNA RESULTANTE DEL TRABAJO INTERDISCIPLINARIO:

Actualmente es necesario la institucionalización de algunos servicios que tradicionalmente se han prestado en forma voluntaria como un sistema de ayuda mutua o en forma de esfuerzos inestables y aislados. Es primordial coordinar los esfuerzos del gobiernos y los - grupos privados, es a la vez urgente la reglamentación, vigilancia y control de los niveles de prestación de servicios en las instituciones y programas de Bienestar Social.

La planeación Integral del desarrollo nacional debería de atender simultaneamente el aspecto económico y la planeación del Bienestar Social a todos los niveles teniendo en cuenta la coordinación entre el sector público y privado.

El trabajo social, puede aplicarse en vista de que las profesiones reconocidas se han desarrollado muy lentamente en el aspecto social. Visto así es en parte, por lo menos no tanto una profesión diferente, sino como una tarea para complementar ciertas profesiones existente pendiente de su completo desarrollo.

En competencia con la concepción, la visión institucional del bienestar social como un patrón definido de actividades que sirven no como una red de seguridad para recoger los pedazos después de que todo ha fallado, sino como una función integral y "formal de primera línea" de la sociedad moderna institucionalizada. Percibida así como una institución social básica, el bienestar social no carga con el estigma de la limosna ni de la caridad, más bien es vista como un medio normal y aceptable por el que los individuos y comunidades satisfacen sus necesidades sociales y obtienen una vida sana.

El Bienestar no es privativo del trabajo social; no es ni un objetivo ni una tarea que puede ser abordada por una sola profesión. La amplitud de su alcance y la riqueza de su contenido exigen en el esfuerzo interdisciplinario de diversos profesionales y el esfuerzo conjunto de personal técnico, voluntario y principalmente de los propios grupos que buscan satisfacer sus necesidades básicas.

La solución de los problemas sociales es una tarea que el trabajo social cumple conjuntamente con otras profesiones. Alguno de los problemas sociales están estrechamente relacionado con el estado de desarrollo económico y los niveles de vida de una gran mayoría de la población son infrahumanos, a la solución de estos problemas - requiere un esfuerzo organizado y conjunto de toda la sociedad. Para el logro de estas metas la profesión puede contribuir trabajando en el cambio de mentalidad que conlleva las reformas sociales indispensables para lograr el desarrollo socioeconómico equilibrado.

Todas las profesiones tienden directa o indirectamente hacia el mejoramiento del hombre y el medio en la cual se desenvuelve. Su acción conjunta produce el desarrollo integral de las personas.- El Trabajo Social como una de esas profesiones, aporta como su fin último el mejor bienestar Social del Hombre.

El Trabajo Social es un profesional capacitado para dirigir, organizar y orientar el desarrollo del programa de Bienestar Social en una empresa. Para el buen desarrollo de dichos programas es necesario conocer el personal, su desempeño, sus esfuerzos, sus niveles socioeconómicos y culturales que de una u otra forma son las situaciones que nos permiten descubrir los problemas que están afectando al individuo, tanto en su área familiar como la del trabajo.(10)

3.2. SEGURIDAD SOCIAL Y BIENESTAR SOCIAL LABORAL:

La Seguridad social nace de un estado de preocupación por el porvenir. pero es aquí donde la Seguridad Social y Bienestar Social puede confundirse, y de hecho, algunos autores ubican el campo de Seguridad Social, aspectos fundamentales del Bienestar y más concretamente del Bienestar Laboral o viceversa'.

El fin de la Seguridad Social, es la protección humana pero de carácter restringido, puesto que no cubre sino a los trabajadores, ya sea estos dependientes o independientes, o con mayor restricción aún, a los conocimientos debiles. Es casi la resultante del sistema proteccional emanados de las relaciones contractuales del trabajo. Desde su aparición tuvieron como fundamento, el concepto RIESGO, dejando por fuera otras necesidades permanentes a las que continuamente están sometidos los humanos y a las que se dirigen más a la acción del Bienestar Social, identificando con el concepto de bien común, dentro de un orden netamente so- . . .

(10) GLORIA VALENCIA DE HINCAPIE, Contribución del Trabajo Social al Bienestar Social LABORAL, Medellín 1.979, Pag. 9-12.

cial, económico y político que permita la realización plena del individuo.

El bienestar Laboral ha surgido en el medio como una respuesta de la empresa a las necesidades de su grupo de trabajo, a la familia y a la comunidad en general.

La acción del Bienestar Social Laboral atiende la satisfacción de las necesidades humanas permanentes, precisando aquellas que son socialmente más válidas para crear la estructura de servicios dentro de una ordenación adecuada de las mismas. Complementa el ámbito de la Seguridad Social o lo refuerza en relación, con las medidas y acciones que establecen para la prevención y tratamiento de problemas sociales y para la utilización óptima de los recursos humanos y de la comunidad. Influye de esta forma todos los programas dirigidos a individuos, grupos, y comunidades.

3.2.1. ASPECTOS FUNDAMENTALES DEL BIENESTAR SOCIAL LABORAL:

El Bienestar Social Laboral, está guiado por las políticas sociales, entendida como la acción propuesta y aceptada como guía para escoger alternativas de acción que definan, en el último término, lo mejor, lo deseable y factible para la realización de unos objetivos sociales.

El Bienestar Social Laboral, está dirigido a crear programas y servicios que den oportunidad al trabajador, su familia y la comunidad. Estos programas pueden ser el producto de pactos colectivos entre la empresa y sus trabajadores, pueden ser organizados voluntariamente por las empresas, o bien pueden ser guiados por las políticas estatales. Sin embargo, generalmente los programas de Bienestar Social Laboral son los resultantes de la iniciativa del sector privado y se fundamentan en la conciencia de la responsabilidad de la empresa frente al bienestar de sus trabajadores; bienestar que repercute diariamente en la familia y en la comunidad.-

La organización necesita por un lado, de la participación de los trabajadores en su vida económica, con el fin de lograr una mayor productividad. Por otro lado, el trabajador percibe un ingreso que le permite satisfacer sus necesidades y las de su familia. La participación y el salario crean en el trabajador la conciencia de seguridad y esta a su vez lo lleva a realizarse como persona.

Muchas empresas tienen la preocupación de organizar ciertos programas, beneficios o servicios, pero a veces desconociendo las condiciones desfavorables a que se ven expuestos sus trabajadores en el ambiente interno de trabajo.

Es necesario que al trabajador se le definan todas aquellas normas y disposiciones que les permitan desempeñarse con eficiencia y que la posición administrativa sea corregir errores y no castigarlos. Es hacer un reconocimiento práctico de su labor para generar un alto grado de motivación.

Todas las circunstancias que proporcionan seguridad hacen parte de la protección. Hay protección vital cuando se asegura nuestra permanencia en la vida por medio de la alimentación, la salud, la vivienda, etc.

Hay protección laboral cuando se garantiza la permanencia en el trabajo con el salario, las prestaciones sociales, los programas o servicios de bienestar, se garantiza parcial o totalmente la protección vital. Existe protección laboral cuando al trabajador se le facilitan los conocimientos y habilidades indispensables para ejecutar el trabajo eficientemente y conocer los mecanismos que lo relacionan con toda la organización. Los programas más adecuados de inducción, entrenamiento, aprendizaje y complementación son los agentes óptimos para proporcionar protección al trabajador.

El objetivo es pues lograr un alto grado de productividad y seguridad. Productividad porque se trabajaría con alto grado de efi-

ciencia e incurriendo en pocos errores; y seguridad porque a excepción de factores disciplinarios no habrá temor a perder el empleo.

Es este el comienzo del bienestar social laboral, al que hay que agregar luego todo lo que mejore el ambiente extraempresarial del trabajador, como es el descanso suyo y el de su familia, su transporte, la salud del grupo familiar, la promoción social de los miembros de la familia del trabajador que se inicia con la educación y la capacitación de los mismos.

3.2.2. PAPEL DEL ESTADO Y DE LA EMPRESA:

En el campo de Bienestar Social, como el de la seguridad social, es de primordial importancia definir el campo de acción de la iniciativa privada y del Estado.

Como fenómeno universal, el Estado es la organización externa de la sociedad humana, y su tarea no se limita a la ordenación jurídica para el mantenimiento de la seguridad pública, sino que se extiende a todos los campos de la vida humana.

No es fácil determinar los límites del campo de acción del Estado, ellos varían de acuerdo con el desarrollo cultural; de modo general la autoridad política del Estado es mayor en relación con los valores materiales que respecto a los valores culturales, pero estos últimos exigen formas de vida comunitaria, cuyo soporte es el Estado.

El papel fundamental del Estado en relación con bienestar social Laboral puede definirse en forma general como la obligación que este tiene de determinar las leyes dentro de las cuales el trabajo se ha protegido frente al dominio de los otros medios de producción. Velar por el cumplimiento de la legislación laboral, -- por medio de controles eficaces que aseguren al menos una justicia legal; así como coordina la ejecución de toda una política social que asegure una justicia no solo conmutativa, sino distributiva y finalmente social. La Política Social establecida por -

el Estado se refiere tanto a la garantía de ingresos económicos que estén de acuerdo con las necesidades familiares, como a las condiciones mismas del trabajo.

No cabría aquí enumerar la variedad de medidas legales y de políticas económicas y sociales que son el medio concreto a través del cual se cumple este papel del Estado. Ninguno de los asistentes es ajeno al Código Laboral y todas sus regulaciones a las políticas de: empleo, salario; productividad, ingresos, capacitación laboral, subsidio familiar, seguros sociales, descanso, etc.

Complementarias de estas políticas económicas sociales relacionadas directamente con el trabajo aparecen otras políticas y programas estatales que van dirigidos a cubrir necesidades básicas de salud, alimentación, vivienda, educación, atención al menor, recreación, promoción de valores culturales, y en general del desarrollo rural o urbano.

Todas estas medidas tocan directa o indirectamente con el Bienestar Social Laboral, ya que benefician al trabajador directamente, a su familia o a su comunidad. Tampoco son ajenas al bienestar laboral las políticas que hacen relación con la regulación de la propiedad y de la empresa, las cuales tienen un contenido económico-social de gran trascendencia en el mundo del trabajo. Regula también el Estado la política de libre asociación y muy especialmente cabe anotar entre estas, la sindical y gremial como grupo de presión social llamados a velar por los intereses laborales.

3.2.3. PAPEL DE CADA EMPRESA EN PARTICULAR EN EL BIENESTAR LABORAL:

La empresa debe ser ante todo una comunidad de trabajo, organizada para la producción de bienes o servicios útiles a la sociedad. Es una institución con funciones fundamentales técnico

económicas y con responsabilidad social hacia los individuos - que la integran, bien sea que aporten su capital, su trabajo - o ambos. Su tarea, o motivo inmediato es el lucro o ganancia, - al producir mercancía o servicios que excedan los costos emplea dos en el proceso, de tal forma que aumente la productividad - de la economía social, utilizable en intereses del bienestar - general.

Hoy se discute la necesidad de la intervención estatal en la - vida de la empresa y en general en la vida económica y social - tal como lo anotamos en la parte anterior. Sigue siendo motivo de conflicto entre el sector público y el privado y entre las - distintas - corrientes de pensamientos cual debe ser el grado - de intervención y en las cuales asuntos particulares es requere - rida. Cada sociedad ha encontrado de acuerdo con su desarrollo político con sus formas institucionales, unas maneras concretas de asumir las funciones esenciales para el bien común.

En Colombia a diferencia de otros países, las empresas han asu - mido cargas sociales relacionadas con el bienestar de sus traba - jadores, de su familia y de la comunidad, las cuales podrán ser bien del Estado, de los sindicatos, 'o de las otras asociaciones como lo veremos más adelante. De otro lado el Estado ha impues - to cargas obligatorias a las empresas para financiar programas - de bienestar general en forma de impuesto o de prestación social indirecta.

La empresa ha asumido en el país una tarea conjunta con el Está do y otros organismos en la solución de problemas sociales y en la satisfacción de necesidades básicas de la comunidad. Paulati - namente el Estado y todo el sistema de bienestar y seguridad so - cial han comenzado a asumir estos servicios independiente de la empresa. La creación de Seguro Social, ICBF, 'y del SENA, de las Caja de Compensación, del ICT. hicieron que muchas de las más - grandes empresas dejaran algunos de los servicios de bienestar -

que por algun tiempo habian prestado en la mayoria de los casos con mucha frecuencia.

La consecución de este cambio han sido en algunos casos negativas para los trabajadores de empresa que se habian adelantado a la acción del Estado y que por una eficiente administración ofrecian a la comunidad servicios de excelente calidad, oportunos y accesible. Al mismo tiempo los trabajadores de empresa -- mediana y pequeña que no tienen la capacidad de organizar, tal tipo de servicio se han visto beneficiado por el desarrollo de los organismos mencionados, ha estos le ha faltado la agilidad, eficiencia e individualización que programas más pequeños habian demostrado tener.

Hoy dia, el papel básico de la Empresa en el Bienestar Social - Laboral, está relacionado principalmente con la creación de un medio de trabajo que consulte las necesidades de la persona como trabajador y generador de riquezas de cuyos beneficios debe ser participe.

El Papel de cada Empresa en particular está relacionado con la atención que preste al ambiente de relación social, al ambiente físico y a la distribución de sus ganancias, de tal forma que todo ello permita un trabajo que garantice seguridad, estabilidad, participación, iniciativa y sobre todo sea medio de auto-realización.

Subsidiariamente la empresa debe cuando ya ha superado todos los obstáculos que se opongan al Bienestar Laboral de sus trabajadores, complementa su acción con la prestación de otros servicios sociales a las familias o a la comunidad.(11)

3.3. ANALISIS DEL TRABAJO SOCIAL EN EL CAMPO LABORAL:

Los valores de la cual se fundamenta el Trabajo Social Laboral son: _____

(11) AUTORES VARIOS, Programa de Bienestar a Grande Escala, Medellín 1.979 , Capitulo 4.

* El trabajo ata íntimamente al hombre con su realidad social y le ayuda a identificarse consigo mismo.

* El trabajo proporciona al hombre la posibilidad de satisfacer sus necesidades básicas.

* El trabajo proporciona al hombre la posibilidad de adaptarse socialmente al hacerlo sentir útil.

* Los Medios de producción se tecnifican y enaltecen con la participación del hombre.-

En los valores anteriores sentamos los objetivos que debe perseguir el Trabajador Social, y que a su vez están relacionados con el enfoque que hemos dado al trabajo.

El manejo de las situaciones sociales nos exige en éste como en los demás campos, una adecuada atención por parte de la organización y por consiguiente del trabajo social, como uno de sus funcionarios. Esta tensión debe dirigirse a enfrentar los problemas presentados a prevenir su aparición y a promover el desarrollo sico-social de quienes conforman la comunidad laboral.

En cuanto a la tensión de problemas, tomaremos para nuestro análisis los más comunes que se presentan, desde el ingreso del trabajador (inducción), hasta su egreso (Jubilación) y los podemos clasificar así:

1. Problema de adaptación que se divide en :

1.1. Inadaptación, que tiene como factores

1.1.1. La falta de inducción

1.1.2. La falta de conocimiento del oficio

1.1.3. Actitud hacia el trabajo

1.1.4. Aptitudes y capacidades para su desempeño.

1.2. Desadaptación, en las que influyen los siguientes factores:

1.2.1. Cambio de sistemas y métodos de trabajo

1.2.2. Cambio de oficio

- 1.2.3. Cambio de Dirección
- 1.2.4. Cambio de grupos de trabajos
- 1.2.5. Cambio de turnos de trabajos
- 1.2.6. Factores de índole personal
- 1.2.7. Factores de índole familiar

2. Problemas de Mal rendimiento en el trabajo. Factores que inciden:

- 2.1. Incapacidad del Trabajador para el oficio
- 2.2. Falta de capacidad en el oficio
- 2.3. Falta de habilidad o destreza
- 2.4. Falta de incentivos
- 2.5. Falta de Motivación
- 2.6. Problemas técnicos
- 2.7. Monotonía en el trabajo
- 2.8. Fatiga física excesiva
- 2.9. Tensión excesiva
- 2.10. Dificultad para relacionarse
- 2.11. Desadaptación
- 2.12. Problemas de salud física y mental
- 2.13. Desajustes Familiares

3. Problemas de retardos frecuentes. Factores que inciden

- 3.1. Problemas familiares
- 3.2. Alcoholismo y drogadicción
- 3.3. Problemas de salud físico y mental
- 3.4. Problemas de Transporte
- 3.5. Falta de disciplina personal (Carencia de hábitos para - cumplir puntualmente)
- 3.6. Desmotivación para el trabajo.

4. Problemas de inasistencia sin causa justificada.

Factores: Los mismos que en el problema anterior pero a un nivel más profundo.

5. Problemas de Relación: con los jefes, con los subalternos, - con los compañeros, dentro del grupo o entre grupos.
 - 5.1. No aceptación de la autoridad
 - 5.2. No saber ejercer la autoridad
 - 5.3. Falta de sentido de colaboración
 - 5.4. Falta de capacidad para trabajar en equipo
 - 5.5. Falta de respeto a los demás
 - 5.6. Falta de aceptación por los demás
 - 5.7. Excesiva rigidez personal.

Lo anterior es un esquema de los problemas que más comunmente - encontramos y como puede apreciarse unos son originados por el - trabajador y otros por la misma organización. A nivel de unos y otros puede dirigir su acción el Trabajador Social, para contribuir a su solución. En la parte siguiente veremos cómo se realiza su intervención. En cuanto a la prevención de dichos problemas y al desarrollo promocional de los trabajadores implementa - acciones que se verán igualmente descritas en la siguiente forma.

QUE HACE EL TRABAJADOR SOCIAL?

1. Investiga para:
 - 1.1. Conocer necesidades, intereses o problemas.
 - 1.2. Comprende los procesos sociales
 - 1.3. Conocer las políticas sociales, su origen, contenido, ejecución y resultados.
 - 1.4. Conocer recursos disponibles
 - 1.5. Analizar los problemas existentes y evaluarlos
2. Utiliza los conocimientos de Administración para:
 - 2.1. Ubicarse en la organización
 - 2.2. Planear programas
 - 2.3. Administrar servicios y evaluar
 - 2.4. Contribuir a la ejecución de las políticas sociales de-

las organización.

2.5. Asesorar en la formulación de las nuevas políticas.

2.6. Analizar las políticas existentes y sugerir las reomendaciones necesarias.

3. Interviene o presta servicios directos a través de:

3.1. Trabajo con individuos

3.1.1. Estudia los problemas o situaciones que hacen relación con el desempeño del rol del trabajador.

3.1.2. Analiza sus factores y manifestaciones

3.1.3. De acuerdo a los recursos presta la ayuda para solucionar los problemas, para prevenirlos o para desarrollar las capacidades del trabajador.

Como muchos de los factores son de tipo familiar, el trabajador social debe restringir su acción a aquellos que inciden dentro del trabajo y tratarlos en estrecha colaboración con las instituciones miliares que haya en la comunidad.

3.2. Trabajo con grupos para :

3.2.1. Fortalecer relaciones en el trabajo

3.2.2. Promocionar a las personas y ayudarles a que deriven satisfacción de su trabajo

3.2.3. Desarrollar líderes que enfoquen su acción hacia el bienestar de la comunidad laboral.

3.2.4. Tratar problemas cuando son comunes a varias personas y su solución es posible a través de grupos.

3.3. Trabajo con Comunidad:

3.3.1. Cuando se mira la organización como una comunidad funcional y se trabaja con las distintas fuerzas vivas en busca de un objetivo común.

3.3.2. Cuando se proyecta la empresa mediante la prestación de servicio de servicio de Bienestar social que se

ēxtienden a la comunidad exterior.(12)

Lo anterior sugiere la conveniencia de elaborar en la misma forma como se hace con resultados económicos, un balance social donde no solamente se mida el cumplimiento la responsabilidad de la empresa en este campo, sino que permita planear el futuro desarrollo, fijar políticas de Personal y tomar decisiones de manejo. El aporte del Trabajador Social se efectuará en todo el proceso investigativo desde la fijación de parámetros de medición hasta la elaboración final de la información, la asesoría en el análisis y la orientación para las decisiones.

Aunque es un terreno nuevo en nuestro medio, las pocas experiencias tenidas han servido para orientar los capítulos de personal en los planes de desarrollo, para detectar puntos débiles a mejorar y para orientar el desempeño de los ejecutivos, los programas de crecimiento, y las relaciones obrero -patronales.

La contribución del trabajo social, puede aplicarse también en los terrenos de la administración, bajo dos modalidades: bien como funcionarios con personas a cargo para lo cual requerirá adquirir ciertos conocimientos técnicos pero ya con el bagaje del conocimiento sobre el hombre, bien como administrador de departamentos de relaciones industriales y de desarrollo de personal. En ambos casos, se está aportando al Bienestar Social Laboral. Ver al final del Trabajo Anexo No. 2 que contiene un esquema del Bienestar Social Laboral y su ubicación en el Campo Laboral.

(12). PATRICIA ABAD- CLARA DE MAYA - , Trabajo Social en el Campo Laboral, Seminario de Bienestar Social Laboral, Medellín -- 1.977, Conferencia No. 5 , Pag. 2 - 14.

C A P I T U L O I V

IV. SITUACION DEL TRABAJADOR SOCIAL EN CUATRO INSTITUCIONES EN LAS QUE LAS CONDICIONES PERMITEN A ESTE PROFESIONAL OCUPARSE DE ACTIVIDADES EN LA ADMINISTRACION Y DIRECCION DEL RECURSO HUMANO.

Estudio del desempeño profesional del Trabajador Social en cuatro Empresas, una ubicada en la Ciudad de Cartagena y tres ubicadas en la ciudad de Barranquilla.

Vamos a presentar aspectos positivos y aspectos negativos de la ubicación del Trabajador Social en el sector empresarial y de su ubicación en el contexto de la lucha o del propósito de mayores logros en el mejoramiento de su ubicación en la organización de una empresa en particular.

Nosotros no podemos desconocer que el surgimiento de un profesional y de una persona en una organización, tiene una estrecha vinculación con su productividad en relación con las expectativas de la empresa y de la organización con su aporte al logro de los objetivos particulares de la organización y de los logros generales del sistema Social que se engendra a partir del funcionamiento de esa organización.

De tal forma una vez ubicado un profesional de Trabajo Social - dentro del contexto de una organización es posible que tenga como explicaciones o justificaciones para la presencia de determinadas limitaciones y las contradicciones que presenta la organización - en sí, y en su seno, resultantes del marco estructural dentro del cual esta institución funciona y al cual responde.

Pero es también muy cierto que este profesional mediante sus aportes y mediante la demostración de sus posibilidades, mediante las puestas en juego de las capacidades desarrolladas en el proceso de formación, puede y debe superar los niveles dentro de las cuales la organización tenga en cuenta y exija conocimientos y experiencias

en los momentos iniciales de su vinculación.

De esta forma, mediante el análisis de tres situaciones diferentes, una completamente positiva en cuanto a que nos muestra en la empresa Alcalis de Colombia, ubicada en la ciudad de Cartagena los logros del Trabajador Social al ubicarse como Director de un Departamento de Bienestar Laboral, con un personal a su cargo, con otros Trabajadores Sociales bajo su responsabilidad y como responsable directo de la estructura organizativa de la Empresa, de los propósitos, de las actividades, proyectos y programas de esa sección. Otras dos entidades como Corelca y Anacom, en las cuales el Trabajador Social viene sosteniendo una lucha de tipo profesional y científica, a través de la cual él ha ido superando las limitaciones sociales que la organización le había impuesto dentro de los criterios y concepciones que los directivos tenían sobre el Trabajo Social y una empresa como lo es el Terminal Marítimo de Barranquilla, en la cual a pesar de contar el Trabajador Social con muchas posibilidades de trascender los niveles a los cuales inicialmente lo había adscrito la organización; por su incapacidad, por el distorsionamiento de los objetivos profesionales y por carecer de una vocación definida. Por no superar esas limitaciones, él ha contribuido al desmejoramiento de la ubicación del profesional del Trabajo Social, al desdibujar la naturaleza en los objetivos y las posibilidades que la profesión de Trabajo Social; ofrece y puede brindar a la organización Empresarial y por ende a perjudicar el desempeño de otros profesionales que dentro de las mismas condiciones hubiesen convertido positivamente estas posibilidades tanto para la organización como para el profesional y para la sociedad.

Lo anteriormente expuesto, lo podemos confirmar con lo expresado en el Congreso Nacional de Bienestar Social Realizado en la ciudad de Medellín en 1.977 que dice: "Para acercarse a la respuesta de este reto, los profesionales de las Ciencias Sociales requieren un esfuerzo adicional: incrementar su competencia profesional y rea-

limentar permanentemente la organización con información pertinente del campo social, tanto con información que provengan internamente como la que proviene y se genera en el contorno de la organización. El Agente de Cambio, como recurso especializado, deberá contribuir con la gerencia en el análisis de situaciones relacionada con el clima organizacional y ofrecer alternativas que contribuyan a su manejo saludable en el dintorno de la Empresa.

De esta manera dicho profesional, podría hacer un aporte notable a la gran esperanza, al más claro principio organizacional moderno cual es el de conciliar los objetivos de los individuos con los objetivos que la organización se ha propuesto.

No creemos equivocarnos, en creer que las organizaciones colombianas están esperando ansiosamente respuestas y especialmente -diversas alternativas de las planteadas por los Trabajadores Sociales en este congreso para atender debidamente, en esta época con -los valores prevalecientes y las opciones modernas que las ciencias sociales ofrecen para atender una urgencia y una responsabilidad -nacional". (13)

4.1. CASOS EN ALCALIS DEL COLOMBIA DE CARTAGENA:

Dentro de la situación antes aludida, mencionamos el caso de la vinculación del Trabajador Social a la Empresa Alcalis de Colombia en la ciudad de Cartagena: Hace siete años términos de la Trabajadora Social Sra. Nelfi Malo de Campo, egresada de la Facultad de Trabajo Social de la Universidad de Cartagena, ella en particular tuvo la oportunidad de vincularse a esta empresa, en ese momento -la organización y la división de la Empresa manifestaba, respecto-

(13) JAIME LOPERA GUTIERREZ, El Bienestar Social y La Organización Moderna, Medellín 1.977, Pag. 30-31.

al Trabajo Social un desconocimiento casi total sobre las posibilidades que este profesional podía ofrecerle a la organización.

En cierta forma, al tratar de justificar el Profesional de Trabajo Social su ubicación en esta empresa se pudo encontrar que la respuesta está en relación con los manuales norteamericano sobre los cuales se había diseñado el montaje de la Empresa, pero que en algunos casos y en el caso particular del Bienestar Social Laboral y del Trabajo Social, ese montaje adolecía de fallas que al juicio del profesional de Trabajo Social era protuberante.

De hecho un análisis de esta situación dentro de lo que es la industrialización de un País dentro de un Capitalismo dependiente nos permite ubicar esta situación dentro de los criterios de una economía dominada y sujeta a los objetivos de una economía-dominada, en la cual la organización empresarial deja respecto a aquellos principios y elementos que se suponen en términos de producción mayores incentivos para la inversión del capital.

Tal es el caso de la creación de un Departamento de Bienestar y de la inclusión dentro de una planta de personal de un profesional de Trabajo Social, aún más clara la profesional antes aludida que en esa época el proceso de las disciplinas sociales resultó en sus efectos exteriores negativo para la vinculación de profesionales del Trabajo Social. Cuando en términos de sociología, de economista y aún peor de Trabajo Social, estos profesionales eran asimilados a grupos políticos (comunista) ante los cuales la organización empresarial asumía una posición negativa.

Superar estas condiciones fue un trabajo que en estos siete años supuso o exigió la puesta en juego de las mejores condiciones y capacidades del Trabajador Social, hasta el punto que en ese proceso de demostración de esas potencialidades y capacidades del Trabajador Social pudo ir superando, ubicación dentro de un contexto puramente burocrático hasta lograr que el área de Bienes-

tar Social Laboral dentro del Departamento de Relaciones Industriales un status que exigiera en este momento la creación de un equipo integrado por cuatro Trabajadoras Sociales y otros-profesionales y otras personas dirigida por la profesional de Trabajo Social, al cual nos hemos referido en la exposición inicial de este punto del trabajo.

De esta forma este profesional responde a la necesidad de diseñar, ejecutar y administrar los programas de Bienestar Social Laboral de la Organización y de representar esa área en la gestión empresarial, ante los niveles directivos de mayor significación dentro de la Empresa Alcalis de Colombia.

El resto del equipo de Trabajadores Sociales y otros profesionales tienen asignados responsabilidades definidas en materia de salud, estudio y tratamiento de problemas, y casos especiales donde entra a intervenir el sicólogo y el sicopedagogo y hay un Trabajador Social cuya función consiste precisamente en la sistematización de esta experiencia que permite a la sección de Bienestar Social Laboral, en manos de un Trabajador Social diseñar en determinados momentos las políticas que van hacer congruentes en aportes de recursos, de tipo humano, material, físico y financiero de la organización que procura el Bienestar Social y el Bienestar Laboral del recurso humano en esa Empresa.

El Análisis de la intervención del Trabajador Social, en Alcalis de Colombia nos lleva a considerar otros aspectos positivos de profesionalización de esa intervención.

Partiendo de lo general a lo particular; del cambio en el mundo y de los diversos enfoques del cambio individual, de algunas muestras sobre el diseño de las organizaciones del trabajo en el contexto organizacional, es un modelo simple de sistemas en relaciones industriales (uno de los subsistemas de la organi-

zación) , llegamos finalmente a examinar el papel de las políticas de Bienestar Social y el rol del Trabajador Social que se encarga de estas áreas.

Desde un punto de vista funcional, las políticas de bienestar corresponden al área de mantenimiento de una organización. Todo lo que haga la dirección para señalar explícita o implícitamente, 'corresponde al deseo de velar por un mejor estar del trabajador, o en casos más extremos por aliviar los sentimientos de culpa que puede tener una organización con respecto a sus miembros.

El Bienestar Social se encuentra dentro de todo el proceso de mantenimiento y que cada día dichas políticas constituyen más bien el subproducto de los factores motivacionales de una organización. (14)

El análisis de la intervención del Trabajador Social en Alcalis de COLOMBIA , nos lleva a considerar que una empresa con = 1.500 empleados y trabajadores en un sistema social de una complejidad bastante significativa, logradentro de la misma expresión de los Trabajadores Sociales que la organización sindical de este sistema social empresarial, entre a participar de la gestión del Bienestar Social Laboral. Es uno de los mayores logros que presenta el Trabajador Social, dentro de la empresa ALCALIS DE COLOMBIA, éste logro permite gestionar al Trabajador Social por parte de la empresa en un renglón en términos financieros bastante significativo que se materializan en programas relativos a la adquisición de vivienda, a la educación de los hijos de los trabajadores, a la superación de limitaciones de índole social y cultural relativos al bajo nivel educacional de la mayoría de los trabajadores de las nóminas inferiores; 'y que le per-

(14) JAIME LOPERA GUTIERREZ, EL Bienestar Social y la Organización Moderna, Medellín Octubre 1.979 .

mítan al trabajador Social adoptar una posición significativamente profesionalizada ante la organización sindical y ante los niveles directivos de la Empresa. Ver Anexo No.3 Organigrama y el plan de actividades de Alcalis de Colombia.

Partiendo de la labor desarrollada por el Trabajador Social en Alcalis de Colombia, tomamos el grado de Bienestar Social Laboral que han alcanzado, teniendo en cuenta el grado de satisfacción que han superado dentro de la estructura empresarial y su participación razonable en los programas que establecen a nivel de Bienestar. Esto ha permitido la confianza y el apoyo de las directivas de la Empresa, para continuar implementando programas sin mayores limitaciones, lo que para estos profesionales significa haber logrado el grado máximo del desarrollo profesional.

" No se deben establecer estructuras ideales, sino ante todo partir de la propia realidad de la institución saber lo que las personas son capaces de hacer y bajo que circunstancias pueden ser motivada y a dar lo mejor de sí mismo. El hombre es la causa del desarrollo, es el instrumento y el objetivo final del genuino desarrollo. Si los beneficios ecológico y tecnológico no son el resultado del desenvolvimiento humano, tales beneficios no pueden ser estables y duraderos, sino más bien representan solo un aspecto del desarrollo.

Hay que reconocer que no solo los incentivos de orden moral sino todos aquellos de orden económico inciden en este concepto de Bienestar Social que, de una u otra forma han aceptado los vertientes que orientan al mundo actual como son la Capitalista y la Socialista, Pero para que la economía sirva al hombre hay que respetar las leyes económicas y no caer, con el pretexto de proponder por el Bienestar Social de los Empleados, en la política irracional de crear expectativas y planear programas que no conduzcan sino a la desaparición de la misma empresa. (15)

(15) LOLA C. DE PASTRANA, 'Aspectos Económicos del Bienestar Social Laboral, Bogotá 1.980 , Pag. 6.-

4.2. CASOS DE CORELCA Y ANACON :

Dentro de la textura de este trabajo hemos considerado conveniente presentar la situación del Trabajador Social que sería haber logrado los resultados óptimos que hemos analizado anteriormente en la Empresa Alcalis de Colombia de la ciudad de Cartagena. Se supone para el Trabajador Social dentro de un proceso de gestión en la cual este profesional viene superando el nivel que inicialmente la organización , la dirección y administración , de la empresa en los cuales la habían asignado.

De esta forma pasamos a analizar los casos de la gestión del Trabajador Social en la empresa Corelca y la Asociación Nacional de Confeccionistas ANACON.

El caso de la Asociación Nacional de Confeccionistas ANACON, es un caso fortuito en cuanto a la ubicación del Trabajador Social. Inicialmente respondió a un objetivo político en el cual esta asociación buscaba dentro de un programa de gobierno como preocupación de ese aparato político-administrativo, que se gestaba en el período del gobierno del Dr. Alfonso Lopez Miehelsen.

Para construir en nuestro país un caso similar a lo que había sucedido en la economía del Japón. Dentro de ese proceso se gestaron muchas ideas y una de las cuales se materializó en la Asociación Nacional de Confeccionistas ANACOM, a través del programa de la máquina de coser, que además de representar un logro social, para algunas de las identidades sindicales de las mayores empresas de manufacturas de textiles de la ciudad de = Barranquilla. Venían en la práctica a suponer un mecanismo de generación de votación política, dentro del cual se ubicaban los objetivos de la Institución.

En este sentido el Trabajador Social inicia su aporte, inició éste tratando de dotar el programa de importación de máquina de coser a bajo costo, que en ese momento patrocinaba el as-

pirate a la Presidencia de la República Dr. Alfonso Lopez - Michaelsen , con la colaboración del entonces presidente, Mi- sael Pastrana Borrero, para que a la ciudad de Barranquilla y una segunda etapa al país se introdujera un número bastante- representativo de máquinas de coser que la industria mecánica en países como TaiWan , Formosa, Hong Kong y Brasil. Habían -- construido y no habían encontrado mercado, de esta forma lle- garon al país Colombiano una cantidad bastante considerable de máquinas de coser que se manejaban por las entidades indus- triales como la Singer , la Paff hubiesen representado para - la clase trabajadora costo que la hubiera ubicado por fuera - de su alcance.

En esa materia el Trabajador Social pudo lograr dentro de - ese juego de intereses políticos, sociales, económicos, y ad- ministrativos , que un número sustancial de obreros y obreras de la confección se hubieran beneficiado.

A partir de la materialización de éste programa, hoy día - la sección de bienestar social de la Caja de Compensación Fa - miliar de la Asociación Nacional de Confeccionistas (ANACON) - puede presentar como caso concreto de la materialización de é- sa intervención, programa más diversificado en relación con - aspectos de mayor significación, en la problemática del sector trabajador como son en el caso de la salud, educación y de la- vivienda.

De esta forma el ejemplo de ANACON sí bien no viene a sig- nificar un caso de definición, de superación completa de las- limitaciones del profesional del Trabajo Social, hasta lograr trascender los niveles que inicialmente le han asignado la or- ganización empresarial. Si viene a significar un ejemplo de - como dentro de un proceso de gestión de aporte y de superación

del profesional del Trabajo Social, y materializan ante los - niveles administrativos y directivos de la organización empresarial, aspecto que suponen para el nivel administrativo de - la organización empresarial], 'superar una serie de problemas que de otra manera entrarían la relación entre la gestión - patronal y las expectativas del nivel de trabajo obrero-empleados.

De otra forma en materia de las Cajas de Compensación Familiar como es el caso de ANACON, viene a significar un mecanismo - que estabilizan las relaciones entre el nivel patronal y el - nivel de trabajo.

Dentro de este mismo proceso de análisis podemos ubicar el caso de CORELCA en la cual el trabajador social inicialmente ubicado en una sección , oficina que no correspondía a gestión de un profesional pudo ir demostrando poco a poco sus posibilidades dentro de la empresa.

Las decisiones racionales respecto a la escogencia frente a fines múltiples y alternativos son implementadas por la ideología, 'quien aporta para esta organización criterios basados en escalas de prioridades. Estas escalas son: la de importancia que ayuda a establecer lo lícito del fin, su bondad, su contribución a la realización del Trabajador; y la escala de urgencia que surge de la apreciación de las condiciones concretas de la-situación frente a la cual se encuentra.

El conocimiento que de la situación se recopile debe ser útil y funcional para los propósitos de utilización práctica con base en los cuales se obtienen y debe además no ser tan delimitado, que ignore el contexto en el cual se halla ubicado dentro de un Bienestar Social que tiene por objeto el profesional de Trabajo Social.

En esa etapa en la cual se toman decisiones respecto a los -

fines y los medios a lograr utilizar respectivamente, para la solución de un problema, la satisfacción de una necesidad, o el manejo de una situación. (16)

En palabras de la misma Trabajadora Social inicialmente se le ubicó en el Departamento de Relaciones Industriales - en el área de manejo de Personal, sin una definición de sus funciones, de esta forma llegaban a su sección una serie de tareas que ella considera hoy que pueden ser aquellas actividades que dentro de una organización bastante sistematizada - como lo que es CORELCA, que llevaba a algo que podría llamar el cuarto de San Alejo, es decir, aquella sección a la cual se le asignaban una serie de problemas dentro del funcionamiento sistemático de una organización de un nivel tecnológico como el de CORELCA que no había una definición.

Esa serie de problemas era lo que se le asignaban a la oficina de Trabajo Social:

Poco a poco dentro de un proceso de gestión de aportes y de significación a la organización del Trabajo Social. Fue ubicándose en el nivel del Departamento de Bienestar hasta el punto que en este momento este profesional asume con plena responsabilidad la gestión de Bienestar Laboral, en el cual este profesional debe mantener informado permanentemente al departamento de Relaciones Industriales, de todas y todas aquellas situaciones, elementos y problemas que pueden entorpecer las relaciones entre la división de la empresa y la base trabajadora.

Concretamente entre el nivel patronal y el nivel de la gestión sindical el Trabajador Social entra a gestionar actividades relacionadas con la selección de personal, puesto que la mis

(16). MARTA ELENA CORREA, La Política y su proceso de formulación, Medellín 1978.

ma dirección de la empresa ha considerado que mal puede un profesional que deba responder por la gestión de un trabajador sino puede intervenir en su selección, por lo que dentro del área de manejo de personal en el Departamento de Bienestar se han incluido las gestión de sicólogos encargados de colaborar en la selección de personal y en la capacitación, y en el proceso de desarrollo de administración y manejo de personal, El Trabajador Social, además de participar en esta gestión debe intervenir en forma directa en la atención de problemas relacionados con la vivienda, la recreación, y la formación del trabajador. Una vez ubicado dentro de la organización de lo que es la Corporación Eléctrica de la Costa Atlántica CORELCA.

Por esta razón el Trabajador Social no debe delimitar su participación, sino que debe promocionar un avance en el ejercicio de sus funciones, porque al analizar el gran número de profesionales le están dando énfasis a un solo campo, como está ocurriendo con el Bienestar Social que solo intervienen a nivel puramente asistencial y de ejecutor de programas.

Teniendo del Bienestar Social Laboral como objetivo lograr que el trabajador Adquiera una clara conciencia de la importancia de su trabajo que aunque minúsculo en comparación con el proceso general, es parte fundamental de éste y sin el cual no podría lograrse el producto final. De ahí que hagamos énfasis en la importancia de que en toda organización social, concurren tres reforzadores básicos que permitan el incremento de la productividad y la satisfacción de los trabajadores por la labor cumplida. Estos reforzadores básicos deben ser parte de un programa de refuerzos que permita establecer claramente un control sistemáticos de conductas.

Siendo el Trabajo Social una disciplina empírica que se nutre de otras ciencias sociales lo que permite planificar, organizar y dirigir programas específicos que redunden en forma di-

recta en el Bienestar y estabilidad del Recurso Humano.

Es importante la consecución del Bienestar Social Laboral, porque facilita la construcción de un enfoque preciso de los problemas y situaciones que se le presentan e interviene el Trabajador Social proporcionando una mayor participación dentro de la estructura organizacional del área empresarial.

4.3. LA EXPERIENCIA DEL TRABAJADOR SOCIAL DE LA EMPRESA TERMINAL - MARITIMO DE BARRANQUILLA.

Como un ejemplo que puede ser una intervención negativa o un comportamiento no profesional del Trabajador Social en una institución que ofrecen inmensas posibilidades por su envergadura, por su tamaño y por la presencia que tienen en la gestión de la Empresa, las organizaciones sindicales existente, a pesar de la enorme distorción de sus principios y objetivos.

Podemos caracterizar lo que es la experiencia del trabajador Social en el Terminal Marítimo de Barranquilla. En esta entidad existen cuatro funcionarios nombrados como Trabajadores Sociales, de los cuales uno es un profesional graduado en la profesión, otro es un profesional egrasado hace unos cuatro años, pero no ha obtenido el título, otro es una abogada nombrada en calidad de Trabajadora Social y otro es un funcionario bastante antiguo de la Empresa, cuyo premio o forma de ternización en la empresa, fué nombrado en esta sección en calidad de Trabajador Social.

De hecho los criterios existente en esta empresa hasta el momento han sido de que la sección de Trabajo Social, es un departamento al cual no se le han definido sus funciones específicas sobre el cual no existe criterios ni funciones definidas en la empresa y por lo tanto hay se ascriben aquellas personas sobre las cuales en su nombramiento no existe especificidad en

cuanto a su ubicación en la empresa,

Lejos de luchar contra esa imagen de combatir esa posición los dos Trabajadores Sociales nombrados , el uno graduado en la Universidad Simón Bolívar y el otro egresado pero no graduado desconocen la legalización del Trabajador Social que regula la Ley 53 de 1.979 , la cual deben ejercer el Cargo de Trabajo Social los profesionales graduados, defendiendo con esto la buena imagen de la profesión.

Estos Trabajadores sociales del Terminal de Barranquilla, ha contribuido a través de una competencia negativa permanentemente a que se aumente esos criterios equivocados sobre las funciones del Trabajo Social y a que se aumente aún más la confusión sobre la profesionalidad y la capacidad de ese profesional.

Siendo el Trabajo Social una disciplina empírica que se nutre de otras ciencias sociales, nos permite planificar, organizar y dirigir programas específicos que redundan en forma directa en la estabilidad del Individuo.

En un principio no fué posible obtener una información directa de las funciones de la sección de trabajo Social, la información se obtuvo en forma de aportes individuales de las personas que intervienen en este departamento de una manera que desdibujó toda calidad profesional y todo criterio de científicidad - en su intervención.

Se manifiesta una competencia negativa y destructiva entre-profesionales , hecho que se comprobó con otros funcionarios de la institución, quienes manifestaron que la labor de estos Trabajadores Sociales en la Empresa ha constituido en autodestruirse mutuamente y a desdibujar su imagen y aún de participar en situaciones de carácter comportamental que desdican sobre la calidad de cualquier profesional y sobre sus posibilidades de aportar positivamente en esta Institución.-

La imagen que existe en el Terminal Marítimo de Barranquilla sobre los Trabajadores Sociales en este momento a nivel sindical y a nivel organizacional es bastante deprimente.

Podemos afirmar que es una de las secciones que más aporta caudal o motivo para la formulación de la chismografía, natural en toda empresa de organización de la envergadura del Terminal, en la cual abusado, por la contradicción de tipo político por las diversas difuncionalidades y grandes difuncionalidades que se manifiestan en esta organización, dan origen ha hechos que podemos considerar en una organización y que contribuye al mal funcionamiento de la organización y a su propia destrucción.

De hecho la crisis que sufre el TERMINAL MARITIMO DE BARRANQUILLA, no es la causal de la crisis que actualmente soporta el Departamento de Trabajo Social. La crisis de este departamento es inherente a la condición de los profesionales, ubicados a su desempeño y a los factores negativos de su intervención.

El profesional del Trabajo Social debe tener conocimientos específicos sobre los problemas socio-económicos, los que implican bienestar y conducta social entrelazado; de aquí porque las disciplinas son fundamentales como único medio posible de interpretar la conducta del individuo, y las disciplinas colaterales como Bienestar Social, son indispensables para comprender el problema y orientar practicamente la solución del conflicto.

La preparación intelectual, la capacidad de juicio y razonamiento, y la de ajustarse a nuevas situaciones son tambien requisitos indispensables del Trabajador Social.

La ética profesional es una aspecto de vital importancia en todo trabajo Social de índole individual o colectiva. Constituye la base misma de la profesión. El mantener respeto, conside

ración y reconocimiento hacia los miembros de la propia profesión contribuye a elevar su nivel social y cultural.

Es necesario, 'asi mismo cultivar una amplia disposición mental hacia a la aceptación y orientación de colaboradores capaces . (17)

En criterio de algunos funcionarios que han estado relacionados con la oficina de Trabajo Social, a través del área de - Relaciones Industriales, de manejo de Personal, no se conocen en la Institución, 'en los años que lleva existiendo la oficina de Trabajo Social un programa coherente presentados por esos - funcionarios, tendientes a establecer actividades, objetivos - o metas dentro de la organización que entra a complementar el área de Bienestar Social en el campo Laboral.

De hecho esto se refleja en la ubicación de los practicantes de Trabajo Social de la Universidad Simón Bolívar, quienes por su propia iniciativa deben implementar su acoplamiento en la institución, el tratar de justificar su presencia en ella, 'ya que el aporte que debieran brindarles los profesionales allí ubicados que son egresados de la Facultad de Trabajo Social de esta universidad, es más que todo negativa.

A nivel de gerencia o en los niveles más altos de la Administración de Trabajo Social, 'refleja su imagen, su comportamiento en el hecho que los Trabajadores Sociales hacen acto de presencia en estos niveles para autodestruirse. La presencia del Trabajador Social en esos niveles carece de todo sentido coprogramático de diseño de una planificación centrada en los intereses de la Empresa y en los intereses del gran número de trabajadores que en ella labora y se centra más que todo en esa imagen auto-

(17) MARIE C. CASTELLANOS, Manual de Trabajo Social , México - 1.980.

destructora que desdibujan toda intención profesional y toda capacidad científica de intervención del Trabajador Social en esta Institución.

Consideramos este uno de los Ejemplos más negativos de la intervención del Trabajador Social en la ciudad de Barranquilla a nivel empresarial, especialmente en una empresa de las cuales el desempeño del profesional y su capacidad de aporte frente a los diversos estamentos de la organización vendría a suponer para la profesión uno de los mayores aportes y unos de los medios más ascendentes para su proyección en nuestra sociedad, frente a las clases trabajadoras y a nivel de las organizaciones sindicales.

C A P I T U L O V.

V. ASPECTOS TEORICOS PRACTICOS DE LA FORMACION DEL TRABAJADOR SOCIAL RELATIVOS A LAS AREAS DE BIENESTAR SOCIAL-LABORAL Y ADMINISTRACION SOCIAL.

La formación del Profesional del Trabajo Social es muy amplia en el sentido que estudia disciplinas científicas como la Sociología - Economía, Política, Administración Social, Derecho, Planeación, e - Investigación, 'lo que facilita el desarrollo de funciones en distintas secciones del área Empresarial.-

Analizando el pensum de la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Simón Bolívar , podemos apreciar que esta profesión está - proyectada de acuerdo con cada una de las disciplinas sociales que se estudian para realizar una labor encaminada a intervenir en los problemas y situaciones que conciernen al Trabajo Social, lo que hace necesario estudiar los distintos problemas que en materia de Bienestar Social posee para el desarrollo de programas intra y extra - mural, dentro de la planeación y organización, 'ejecución y control - que facilitará la estructuración de los programas y planes que hacen factible el cumplimiento de las políticas sociales trazadas en los diferentes procesos dinámicos de la administración como ciencia social en el ejercicio profesional dentro de las instituciones, las organizaciones, las organizaciones , las comunidades, grupos e individuos.(Ver Anexo No. 4 , Pensum Facultad de T.S. de la U.S.B.)

Teniendo en cuenta que nuestro pensum actual se adhiere en su totalidad a las exigencias y requisitos ordenados por el ICFES, ,no se está brindando la suficiente indicación y ejemplos a las personas - que están en vía de preparación, para que acaten el papel que juega cada una de estas materias dentro de los diferentes estamentos de - nuestra comunidad.

Estas características obstaculizan a algunos profesionales en Tra

bajo Social, al cumplimiento de funciones relacionadas con los aspectos puramente operativos y asistenciales de la organización.

En este sentido se hace indispensable profundizar la formación académica de los Trabajadores Sociales en la perspectiva teórica que posibilitan la explicación y la reflexión crítica sobre el carácter de los procesos determinantes de la dinámica con el recurso humano.

La actividad teórica debe ser apropiada y desarrollada alrededor de una actividad investigativa en forma secuencial y permanente de tal suerte que los programas de formación académica en Trabajo Social, sea posible desarrollar la fundamentación teórica-práctica que oriente la actividad intelectual y técnica.

La formación debe estar dirigida a lograr en el estudiante la comprensión de los problemas fundamentales relacionados con la obtención y producción de conocimientos de las distintas concepciones sociales y organizacionales que tengan que ver específicamente con el individuo en todos sus aspectos y etapas.

5.1. ELEMENTOS TEORICOS: TOMADOS DE LAS ASIGNATURAS DE DERECHO, ECONOMIA, ADMINISTRACION, PLANEACION, INVESTIGACION, SOCIOLOGIA, Y SICOLOGIA SOCIAL.

La Administración es uno de los campos de más importancia de la actividad humana, su tarea consiste en crear y conservar un ambiente adecuado para que grupos de personas puedan trabajar eficiente y eficazmente en el logro de objetivos comunes, esto refiriéndose principalmente al ambiente interno de una empresa o dentro de las distintas divisiones.

El Administrador Social o director de secciones debe conocer y tener presente todos los aspectos de carácter ético, social, económico, político y técnico propio del medio que rodea su cam

po de actividad.

Hay un factor muy importante dentro de la administración-- que son los sistemas, 'considerandoce detro de esta ciencia social los planes y proyectos, cuyos componentes son las personas, la autoridad, la información, la materia prima, los implementos de trabajo y las instalaciones.(18)

Mirando los niveles de Intervención del Trabajador Social- en la empresa, podemos describir que este profesional tiene - una serie de funciones que se cumplen en un proceso continuo- a través de los diferentes programas dirigidos al personal -- que solicite su atención.

Parte, 'por tanto de un proceso de investigación, planea-- ción, administración, e intervención de las política sociales; todo esto para la prestación de un servicio directo; actuación ésta a la que dedica su mayor parte de tiempo el Trabajador So^ucial vinculado a la industria, ya que el personal que atiende- exige su vinculación activa a la satisfacción de las necesidades primordiales que tiene que cubrir para funcionar adecuadamente en su medio de trabajo. (19)

Fayol, afirma que la administración coordina los esfuerzos - humanos de tal manera que los esfuerzos individuales se traducen en realizaciones sociales designando las funciones de la- administración así: Planeación, Organización, Mando, Coordina- ción y Control. (20)

(18) KOONTZ Y O'DONNEL, 'Curso de Administración Moderna, New - Yor, Nov. 1.978, Cap.I Pag. 2.

(19) ESCALANTE FORTON ROSENDQ Indicadores del Bienestar Social su contenido y utilización ., México 1.972, Pag. 136.

(20) KOONTZ Y O'DONNEL, Curso de Administración Moderna , New- Yor, Nov. 1.978 Pag. 27.

Nada es más claro que expresar que las relaciones sociales son el tejido natural en el que se desenvuelve el Trabajador-Social y es innegable que la administración Social tiene - que ver con el comportamiento humano.

El trabajador Social debe buscar una amplia participación - y una preparación que le permita la obtención de resultados -- sistemáticos y objetivos que contribuyan al avance profesional dentro del área Empresarial.

En el campo de Bienestar Social Laboral, el administrador - Social optará conocimientos sobre posibles mecanismo de toma-decisiones sociales en los procesos de estudios, aprobación y ejecución de políticas, programas y acciones para el desarrollo; éste profesional puede ser Trabajador Social, Sociólogo , Psicólogo Social, Administrador Social, 'etc.

En énfasis del Trabajador Social Administrador se dá en la ejecución de los programas. Interviene en la organización, dire--cción de programas de Bienestar Social.

La tarea específica del Bienestar Social en Trabajo Social-pretende proporcionar servicios para adoptar medidas preventivas que eviten situaciones críticas y colaborar en la creación de condiciones que posibiliten el desarrollo social.

El Trabajador Social, en su rol de planificador podría desempeñarse como planificador de las relaciones interhumanas, administrador Social y cientista humano, sin perjuicio de la posibilidad de desempeñarse como Administrador ejecutivo e investigador Social.

De esta forma y dentro de la línea de atreverse a que nos - referimos en la parte inicial de este escrito es preciso con--cluir que participar en la selección de personal, en la organización empresarial, en su administración como recurso de la - organización, en su capacitación y desarrollo, es hacer trabajo Social en una de sus mejores expresiones.

que propicien la realización del trabajo científico y práctico. La selección y formación de este personal es responsabilidad de las Universidades de Trabajo Social que funcionan en todo el país.

Esta profesión como todas las profesiones, ha seguido un proceso evolutivo y en la actualidad se considera el Trabajo Social como una carrera bien definida.

Las múltiples y trascendentales actividades del Trabajo Social reclaman un cúmulo de conocimientos a nivel universitario y solamente así puede aspirarse a contar con una clase de profesionales que rindan un efectivo servicio a la comunidad.

La selección vocacional es también imprescindible. La habilidad para mantener las relaciones humanas y las condiciones de personalidad y cultura son tan importantes para la preparación intelectual y la motivación para cursar la carrera. Esta motivación debe ser claramente definida, y solo aquellos que reúnan las condiciones específicas y la vocación suficiente deben ser Trabajadores Sociales desarrollando así una verdadera labor permitiendo que esta carrera tome el auge y el apoyo dentro de la Sociedad que se merece. (21)

5.2. ASPECTOS PRACTICOS :

5.2.1. LA PRACTICA INSTITUCIONAL :

La práctica académica, tiene como punto de referencia los objetivos que con el desarrollo de la formación se-

(21) MARIE C. CASTELLANO, Manual de Trabajo Social, México 1980, Capt. 2 y 3.

desea alcanzar, asociada con la definición de las funciones que ese profesional debe cumplir en un contexto social determinado.

Trabajar con individuos y grupos en lo que se refiere al desempeño de papeles inherentes a la vida social, a través del aprovechamiento de potencialidades y de la utilización de los recursos del medio.

Este punto de referencia operativo a nivel del ejercicio profesional es lo que ha permitido a nivel del diseño curricular establecer unos objetivos de formación profesional que en buena forma sistematizan el cúmulo de conocimientos teóricos y experiencias prácticas que harían de ese profesional Trabajador Social, un miembro participativo y dinámico en la realidad social.

En este sentido la práctica de Trabajo Social se define como una parte del proceso de aprendizaje en el cual se debe brindar capacitación al estudiante para que analice, ejecute y evalúe políticas y programas de bienestar social.

Se han definido dos niveles de desarrollo de la práctica institucional integrada:

Nivel I. Inducción y Planeación de la práctica Institucional:

El estudiante relaciona las políticas sociales con las políticas institucionales, se inicia en un proceso de conocimiento del marco Institucional y la problemática que atiende.

El conocimiento Institucional incluye la ubicación de los antecedentes históricos, objetivos, organización interna, sistemas administrativos así como los programas que implementa.

Cuando el estudiante ha evolucionado en este conocimiento elabora un diagnóstico que le permite identificar la problemática sobre la cual va a intervenir , logra hacer un análisis amplio de los recursos y potencialidades que necesita y define un plan de trabajo que presentará para discusión con la directiva de la Institución y el profesor de práctica.

Este plan de trabajo incluye los programas y proyectos lo que le ayudarán a definir en que área específica se ubicará para intervenir , establece la formulación racional de actividades específicas graduadas y sistemáticas para cumplir sus objetivos pedagógicos que se han establecidos, definirá programas y proyectos a corto y mediano plazo, sus objetivos, actividades, recursos , técnicas utilizadas y mecanismos de evaluación y control.

Esta presentación del plan evita el activismo, la improvisación y facilita la labor de orientación y evaluación del estudiante.

Nivel II. Ejecución:

En este período el estudiante pone en marcha su plan de trabajo . El estudiante realiza tareas concretas en programas de Bienestar Social que le posibilitan el proceso de formación profesional a través del desarrollo y destrezas en el manejo de técnicas.

En esta etapa se centra el interés del alumno en las tareas de extensión en Trabajo Social. Se espera que los estudiantes den su aporte personal, creativo y crítico transformándose en sujetos creadores de su propia experiencia; va descubriendo problemas y a través de la acción -reflexión se los explica. Esta etapa incluye:

1. Un servicio de extensión, el cual lleva implícito una respuesta profesional a las necesidades que surgen de la realidad en la cual se va a trabajar. Incluye además un proceso pedagógico en el cual el docente es un elemento fundamental en la formación del estudiante..

2. La relación teórico-práctica que busca superar la ~~disci-~~ disci- sión total tan discutida a nivel de la formación universitaria, la confrontación de los elementos teóricos que los estudiantes han recibido son utilizados para orientar la acción.

Se ha definido este período como parte del proceso de aprendizaje del estudiante, el cual le permitirá además complementar su formación teórica por medio de seminarios, foros etc. que se programaran por el equipo de práctica de acuerdo con las necesidades surgidas en el desarrollo de la práctica para que se logre una formación integral.

Los aspectos administrativos de la práctica tienen que ver con los niveles de ejecución de la práctica, es decir lo relacionado con la planeación, administración, evaluación y control.

La Planeación: en este nivel de realización señalaremos lo relacionado con el establecimiento de una serie de condiciones previas a la iniciación de la práctica propiamente dicha a saber: duración de la práctica, requisitos y criterios para la selección de los campos.

En razón de las características asumidas por la formación teórica y la vinculación práctica, los estudiantes se encuentran en condiciones de participar en la prestación de servicios directos, de asumir procesos de investigación, planeación y administración de servicios, tanto a nivel individual, grupal como comunitario, con la asesoría permanente

te y directa de los profesores Trabajadores Sociales de la facultad, quienes participan como facilitadores y orientadores de los trabajos.

Es así como los estudiantes de último año, se encuentra complementando su formación académica a través de su participación directa en programas de Bienestar Social, dirigidos a la Comunidad y a la institución. (22).

Entre las ventajas de la prácticas podemos señalar:

- Permite un desempeño profesional más ágil por cuanto a través de la integración teórica-práctica, el estudiante tiene la posibilidad de utilizar todo un bagaje de conocimientos en el desempeño de las labores de investigación, planificación y administración de servicios a nivel de las distintas unidades de intervención.

- La realización de esta práctica le permite al estudiante tener una visión global profunda y objetiva de la problemática atendida, a la vez de poder conocer y precisar los elementos que confluyen en la misma .

- En las fases de planeación y ejecución le permite al estudiante hacer una utilización más racional de los recursos que debe movilizar.

- Le permite al estudiante adquirir responsabilidad y ética profesional, por cuanto en este nivel de aprendizaje, el estudiante está comprometido con el desempeño de obligaciones curriculares.

- La posibilidad de que el ejercicio de esta modalidad práctica limite el acceso de Trabajadores Sociales al ejercicio profesional son las desventajas de tipo práctico que se presentan en ese momento.

(22) AUTORES VARIOS, 'LA PRACTICA INTENSIVA COMO ESTRATEGIA DE FORMACION PROFESIONAL EN TRABAJO SOCIAL.' Medellín 1.981.

5.3. FUNCIONES DEL TRABAJADOR SOCIAL EN EL AREA EMPRESARIAL:

La función fundamental de una oficina de Trabajo Social o Bienestar Social, debería abarcar los siguientes aspectos:

1- Participación en el estudio y definición de políticas generales y de programas de Bienestar Social para los empleados - de la Empresa, que han de ser sometidos a la aprobación de la Directiva de la Institución.

2- Realizar las investigaciones sociales necesarias para el desarrollo de políticas y programas de Bienestar Social, así como el estudio de problemas sociales específicos que afecten al personal.

3- Administrar los programas de Bienestar Social y evaluarlos - periódicamente, presentar a consideración de las Directivas de la Empresa las modificaciones que se estimen conveniente introducir para una mayor eficacia.

4- Los Trabajadores Sociales , a través de todos los programas de Bienestar Social que en la actualidad ofrece la Empresa, deben intervenir directamente, por ejemplo: Estudiando y dando - conceptos sobre las solicitudes para la adjudicación de beneficios de carácter social, consignados por Convenciones Colectivas de Trabajo o por iniciativa de la Empresa, programa de vivienda, educación, bonificación, becas, etc.

5- Ante las prestaciones Sociales legales, (Instituto de Seguro Social, -Caja de Compensación Familiar, etc.) el Trabajador Social debe mantener una posición vigilante haciendo que estas estudiadas cumplan con sus servicios a que tienen derecho y la manera de utilizarlos. Para ésto el Trabajador Social deberá - estar en estrecha vinculación con todas las instituciones de la comunidad que de una u otra forma tengan que ver con la Em

presa.

6- Prestar asesoría al personal Directivo de la Empresa en lo referente a los problemas que surjan en el manejo del personal.

7- Los Trabajadores Sociales desarrollarán su labor a través de una Metodología de Caso y de Grupo en atención a los problemas que el empleado presente en su trabajo, a los de carácter familiar, personal y social que repercutan en el buen funcionamiento de su labor.

Estas y demás funciones inherentes al Trabajo Social deben ser las directrices del Bienestar Social en la Empresa. Para una mayor eficacia en el cumplimiento de estas funciones se requiere:

- 1- Mayor coordinación con el elemento Directivo.
- 2- Evitar deficiencia por pérdida de tiempo en trámites burocráticos.
- 3- Partida o presupuesto propio.
- 4- Más personal técnico, a un nivel interdisciplinario.

5.4. FORMACION ESPECIALIZADA PARA EL TRABAJADOR SOCIAL:

Las oficinas de Trabajo Social o Bienestar Social, deben estar atendidas y dirigidas por profesionales titulados del Trabajo Social. Siendo necesario que estos profesionales se actualicen en todos los conocimientos de la Empresa Moderna.

Teniendo en cuenta que el Trabajo Social es una disciplina nueva en nuestro medio y que actualmente en el campo laboral apenas inicia su acción, a continuación planteamos algunos puntos fundamentales para el ejercicio profesional en el área Empresarial.

- 1- Enriquecer los conocimientos en las áreas de investigación Social, administración de Empresa, política Social y sistema socio-

económico del País.

2- En el Marco Empresarial, 'el profesional de Trabajo Social debe profundizar en el conocimiento:

a- De la Empresa Moderna.

b- Del Trabajo como proceso de realización humana.

c- De la Administración de Personal: Política y escalafón de salario, capacitación, seguridad Social e Industrial, Selección de Personal, comunicación, etc.

d- Relaciones humanas Empresariales.

e- Antropología al Cambio Laboral.

f- Psicología Empresarial, etc.

3- Concientización a la gente sobre lo que es el Trabajo Social. Quitarle el mito de asistencialismo con que nació como producto de las guerras mundiales, de la Revolución Industrial y la Revolución del psico-análisis.

4- Formar al Profesional a través de un método crítico, reflexivo e investigativo, que se diferencia de la especulación sociológica y vaya más a la práctica, puesto que ella es la fuente de to da verdad o falsedad.

C O N C L U S I O N E S Y R E C O M E N D A C I O N E S

Evaluada la experiencia, verificada respecto a la ubicación del Trabajador Social en los diferentes niveles de la organización Empresarial y especialmente a lo que se relaciona a las de puro nivel de Bienestar social, podemos afirmar que uno de los aspectos sobre los cuales se están manifestando fallas en el profesional de Trabajo Social es en su desempeño profesional, lo que constituye los aspectos relativos a su intervención como elementos de una organización en el cual él no solo va a poner en juego sus capacidades técnicas, metodológica y profesionales en los diferentes casos de su intervención, sino que va a poner en juego el conjunto de elementos que integran su personalidad, los cuales a través del proceso de formación debe haber sido cualificado hasta lograr la conformación de un sistema que se pone en práctica o se materializa en el desempeño profesional.

Es de considerar que la Empresa tiene un gran campo de acción a este nivel Social, a pesar de que en muchas empresas existen unidades de Trabajo Social, con unas funciones adscritas, precisas y necesarias sobre Bienestar Social Laboral, no se ha desarrollado la actividad, por cuanto aún no hay una clara conciencia a cerca del factor humano y social, se piensa que no es tan esencial como el aspecto contable de la organización.

Esto exige al profesional del Trabajo Social la necesidad de enfatizar sobre los aspectos éticos de la profesión, el respeto que se merece cada profesional de su colega, la solidaridad y la ayuda que debe contemplar la intervención del Trabajador Social, para no desdibujar la imagen de la profesión y así ofrecer mejores posibilidades a la sociedad y a la organización Empresarial.

También debemos reconocer que en otros profesionales, en la mayoría de ellos que tomamos como caso para estudio y desarrollo de nuestro trabajo, demostraron tener las posibilidades que la instrumentación

metodológica científica complementada con una adecuada estructuración de su personalidad y una capacidad de proyección adecuada y una mentalización, lo que debe ser su actuación profesional, - conlleva que esta profesión adquiera cada día mayor prestigio tan to en la sociedad como en la organización empresarial.

De ahí que nuestras recomendaciones se centren en que el proceso de formación profesional debe enfatizarse cada vez más, sin disminuir por ello los elementos metodológicos, técnicos y científicos de la profesión en la formación, es decir, en el actuar y en trabajar sobre los elementos que integran la personalidad del individuo, porque a través de su perfeccionamiento y mejoramiento logremos la estructuración de un profesional mentalizado para desempeñarse en cualquier campo y con una capacidad positiva de proyección ha cia la comunidad.

Recomendamos también, como elementos que van a facilitar la sati fación de la aspiración de los Trabajadores Sociales de poder ascender y trascender los niveles más abandonados de la organización den tro de los que es el campo netamente administrativo, sin perder de vis ta su relación la problemática Social del individuo y su ubicaci ón dentro del contexto sico-social.

En otras palabras, si se crea dentro de las organizaciones incen tivos que ofrezcan prespectivas al personal de poder ser satisfechas sus necesidades, podrá lograrse que los empleados orienten comportamientos que beneficien el servicio. El secreto rá dica en poner a dis posición del empleado aquellos incentivos que lo aparten de comportamientos perjudiciales y los interesen en desarrollar acciones que a la vez de conducirlos a satisfacer necesidades que siente intensamente, los lleven a desarrollar un trabajo más efectivo y eficiente.

Por otra parte si el personal advierte que la organización en que trabaja le brinda permanentemente posibilidades en este sentido, se esforzará en ganar el derecho de mantenerse en ella y así demostrará permanentemente una labor eficiente.

El Trabajador Social para poder cumplir sus funciones requiere un planeamiento adecuado, o sea la selección de una política y programación a la luz de los hechos, proyecciones y aplicación de labores. Tiene como objetivo proporcionar los medios para que los individuos puedan lograr su realización plena y su desarrollo integral, tanto en su vida personal como en su vida social. Estos objetivos - se logran proporcionando al individuo la oportunidad de satisfacer - sus necesidades.

Este profesional debe recibir a nivel de complementación en su proceso de formación, elementos que le capaciten para desempeñarse a nivel administrativo, relacionados con el manejo de presupuesto, la organización de oficinas, el conocimiento de la interrelación de las diversas secciones de la organización Empresarial y el perfeccionamiento de algunos elementos técnicos de la Administración, que le van a permitir en un momento dado llegar a asumir funciones de dirección dentro de esos niveles de la Organización Empresarial.

Para concluir el Trabajador Social es un colaborador de la Empresa en la búsqueda del Bienestar Social del personal y en el desarrollo de relaciones armónicas entre el capital y el trabajo.

El Trabajador Social en la Empresa, fundamenta su acción en principios filosóficos que reconocen la dignidad de la persona humana, - la fé en el individuo y el respeto a la persona.

El Trabajador Social, en la empresa tiene como fin orientar a los empleados a obtener el funcionamiento social adecuado en su medio de trabajo y en la sociedad.

La práctica del Trabajador Social en la Empresa, se lleva a cabo mediante la aplicación de los métodos de Trabajo Social de Caso, -- grupo y organización de la comunidad. Se hace necesario aplicar además métodos de administración social y de investigación social para el mejoramiento y cumplimiento de funciones y el desarrollo de un - trabajo basado en las realidades sociales del grupo laboral.

B I B L I O G R A F I A

- LOPEZ ARIAS CESAR AUGUSTO Empresas Multinacionales
Bogotá 1.977
- YEPEZ VELASQUEZ ALBERTO La Humanización del Trabajo.
Seminario Nacional de Bienestar-
Social Laboral.
Medellín 1.977
- MORILLO B. EDUARDO Condiciones del Trabajo de origen So-
cio-cultural y sus relaciones con el
Bienestar Social Laboral.
Seminario Nacional de Bienestar So-
cial Laboral.
Medellín 1.977
- B.H. GILMER Tratado de Psicología Empresarial.
Tomo 2
Barcelona (España) 1.976
- REYES PONCE AGUSTIN Administración de Personal y Rela-
ciones Humanas.
Editorial Limusa
México 1.979
- CHORRAFAS DIMITRIS N. La Formación permanente a nivel de-
gestión , Técnicas de Administración
de Personal.
Editorial Hispano Europea S.A.
Barcelona(España) 1.972.

- GLORIA C. VALENCIA DE FINCAPIE. Contribución del Trabajo Social al Bienestar Social Laboral. Seminario Nacional de Bienestar Social Laboral. Medellín 1.977.
- AUTORES VARIOS Programa de Bienestar Grandes Escala. Seminario Nacional de Bienestar Social. Medellín 1.979.
- ABAAD PATRICIA & DE MOYA CLARA Trabajo Social en el Campo Laboral. Seminario Nacional de Bienestar Social Laboral. Medellín 1.977.
- LOPERA GUTIERREZ JAIME El Bienestar Social y la Organización Moderna. Seminario Nacional de Bienestar Social Laboral. Medellín 1.977.
- DE PASTRANA LOLA C. Aspectos económicos del Bienestar Social Laboral. Conferencia. Bogotá 1.980.
- MARTA ELENA CORREA. La política y su proceso de formulación. Seminario. Medellín 1.978.

CASTELLANO MARIE C.

Manual de Trabajo Social,
Editorial Lito Arte S.A.
México 1.980.

KOONTZ Y O'DONNELL

Curso de Administración Moderna.
Editorial Libros McGraw-Hill New
New York 1.978.

AUTORES VARIOS.

La práctica intensiva como estrategia de Formación profesional.
IV Congreso Nacional de Trabajo -
Social.
Medellín 1.981.

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR

Pensum Académico por áreas y asignaturas.
Facultad de Trabajo Social
Barranquilla,