

PROPUESTA DEL PROGRAMA PARA LA CATEDRA DE TRABAJO SOCIAL LABORAL

YENNY RESTREPO GOMEZ  
ARACELLY ROCHA SABALLETH  
MARIA I. USTARIZ ACUÑA

Trabajo de Grado presentado para  
optar al título de Trabajador  
Social.

Asesor: DR. CARLOS OSORIO TORRES  
Trabajador Social

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR  
FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL  
BARRANQUILLA, 1985



PERSONAL DIRECTIVO

RECTOR:	DR. JOSE CONSUEGRA H.
VICERECTOR:	DR. LEONELO MARTE
SECRETARIO GENERAL:	DR. RAFAEL BOLAÑO
DECANO:	DR. JORGE TORRES D.
VICE DECANO:	DR. CARLOS OSORIO T.
SECRETARIO ACADEMICO:	Lic. MARIA TORRES Trabajadora Social
ASESOR:	Lic. CARLOS OSORIO TORRES Trabajador Social
JURADO:	
JURADO:	

NOTA DE ACEPTACION

---

---

---

---

\_\_\_\_\_  
Presidente del Jurado

\_\_\_\_\_  
Jurado

\_\_\_\_\_  
Jurado

Barranquilla, 1985

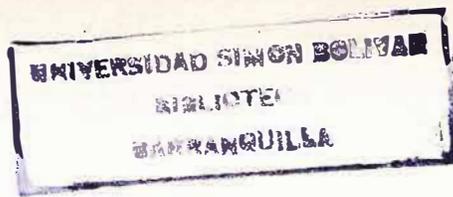


## TABLA DE CONTENIDO

Pág.

- 0. INTRODUCCION
- 1. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE LA CATEDRA DE TRABAJO SOCIAL LABORAL.
  - 1.1 JUSTIFICACION DE LA CATEDRA.
  - 1.2 OBJETIVO GENERAL DEL PROGRAMA
  - 1.3 UNIDADES DE LABOR ACADEMICA
  - 1.4 UNIDADES DE ESTUDIO
    - 1.4.1 Primera Unidad.
    - 1.4.2 Segunda Unidad.
    - 1.4.3 Tercera Unidad.
    - 1.4.4 Cuarta Unidad.
    - 1.4.5 Quinta Unidad
    - 1.4.6 Sexta Unidad
    - 1.4.7 Séptima Unidad

PARA USO EXCLUSIVO EN  
LA SALA DE CONSULTA



Pág.

- 1.5 DISTRIBUCION COPROGRAMATICA DE LAS UNIDADES....
2. MARCO CONCEPTUAL DEL TRABAJO SOCIAL LABORAL
  - 2.1 EL CONCEPTO DE EMPRESA
  - 2.2 EL CONCEPTO DE INSTITUCION Y SU RELACION CON EL TRABAJO SOCIAL.
  - 2.3 EL CONCEPTO DE TRABAJO SOCIAL INSTITUCIONAL.
  - 2.4 EL CONCEPTO DE TRABAJO SOCIAL LABORAL.
  - 2.5 NATURALEZA Y OBJETIVOS DEL TRABAJO SOCIAL LABORAL
  - 2.6 ESTRUCTURA TIPICA DE LA ORGANIZACION EMPRESARIAL.
3. ASPECTOS HISTORICOS DEL TRABAJO SOCIAL LABORAL EN COLOMBIA.
  - 3.1 EL TRABAJO SOCIAL Y EL PROCESO DE INSTITUCIONALIZACION Y DESARROLLO INDUSTRIAL DEL PAIS.
  - 3.2 EL TRABAJO SOCIAL LABORAL EN LA CIUDAD DE BARRANQUILLA.
4. BIENESTAR SOCIAL LABORAL.
  - 4.1 ORIGEN, NATURALEZA Y OBJETIVOS DEL BIENESTAR SOCIAL LABORAL.
  - 4.2 POLITICAS DEL BIENESTAR SOCIAL LABORAL.

PARA USO EXCLUSIVO EN  
LA SALA DE CONSULTA

4.3 ESTRUCTURA Y ORGANIZACION DEL BIENESTAR SOCIAL LABORAL

4.4 ORGANIZACION SINDICAL Y EL TRABAJO SOCIAL LABORAL.

4.5 LAS CAJAS DE PREVISION Y COMPENSACION, LOS SEGUROS SOCIALES Y LA SEGURIDAD SOCIAL EN LA EMPRESA.

4.6 LAS COOPERATIVAS Y COMISARIATOS.

4.7 FUNCIONES GENERALES DEL TRABAJO SOCIAL LABORAL ✓

4.7.1 Funciones Directivas, Ejecutivas y Operativas.

4.7.2 Funciones preventivas, proyectivas y correctivas.

4.8 RESUMEN SOBRE LA INTERVENCION DEL TRABAJADOR SOCIAL EN EL CAMPO DEL BIENESTAR SOCIAL LABORAL.

5. EJEMPLOS TIPICOS DE LA UBICACION DEL TRABAJO SOCIAL EN LAS INSTITUCIONES EMPRESARIALES Y DE BIENESTAR.

5.1 INSTITUCIONES EMPRESARIALES

5.2 INSTITUCIONES DE BIENESTAR SOCIAL



CONCLUSIONES - RECOMENDACIONES

BIBLIOGRAFIA

## INTRODUCCION

El presente trabajo, realizado para optar al título de Trabajador Social, en la Universidad Simón Bolívar, tiene como tema el Trabajo Social Laboral, como campo que se desarrolla cada vez más en el entorno regional de la Costa, por la magnitud y cantidad de los proyectos de carácter macroeconómico y su impacto en la ciudad de Barranquilla como epicentro natural de la misma.

Esta afirmación de la importancia del tema, se fundamenta en los estudios sobre el perfil ocupacional de la profesión, realizados en el año de 1984, por egresadas de la facultad, cuyo título y contenido son objeto de referencia en este trabajo, y en los conceptos de los profesionales que se desempeñan en empresas industriales y comerciales de la ciudad, a quienes el ejercicio de la profesión, el cumplimiento de sus funciones en ellas, plantea requerimientos específicos en cuanto a los elementos estructurales y el sistema de interrelación social vigente en la organización empresarial que suelen ser diferentes a los de las instituciones de bienestar, por lo menos en lo que toca a la atención de problemas relacionados con el desempeño y la vida del funcionario trabajador de la organización, que obliga, en el concepto de las

autoras del trabajo a darle un tratamiento específico al campo laboral en el estudio del Trabajo Social Institucional.

El tema del Trabajo Social Laboral está justificado además por la naturaleza industrial y comercial de la ciudad de Barranquilla y su influencia sobre la Costa Atlántica, que en los últimos años y en el futuro inmediato, demuestra ser una de las regiones con mayor proyección hacia una rápida industrialización, especialmente en lo que podríamos considerar niveles macro de la proyección empresarial en el país.

De tal naturaleza son los proyectos que están en vía de realización, o que ya están en el nivel operativo, o por definirse en el entorno regional; tales como los del Cerrejón, los de Cerromatoso, Urrá, la Guajira, en los sectores de la energía eléctrica, la explotación de los recursos naturales y el sector industrial metalmecánico y comercial que el Trabajo Social Laboral, como Cátedra, viene a llenar una necesidad en la estructura académica de la Facultad de Trabajo Social Institucional y el trabajo en las instituciones de carácter empresarial propiamente dicha.

El Trabajo Social Empresarial puede llegar a convertirse en una especialización, por lo que la profesión en la ciudad, inicia un trabajo de apropiación, tanto de las experiencias que en materia de Trabajo Social Laboral se han dado a partir de los egresados de la Facultad, como de los elementos teóricos que se han desarrollado a partir de esas experiencias cuyo número es ya suficientemente importante en la

PARA USO EXCLUSIVO EN  
LA SALA DE CONSULTA

biblioteca de la Universidad.

Como objetivos generales de éste trabajo se manifiesta el de impulsar la creación de la Cátedra de Trabajo Social Laboral en la respectiva Facultad de la Universidad Simón Bolívar, logrando con ello un mejor avance teórico-práctico en el quehacer profesional en nuestro medio para que así el futuro profesional esté más capacitado para proyectarse en el sector laboral, pudiendo orientarse en los diversos estamentos del sector empresarial respecto a la búsqueda y propensión del Bienestar Social.

En segunda instancia aportar elementos teóricos y metodológicos a los estudiantes, en el aspecto Laboral en Trabajo Social mediante la implementación de un programa que responda al desarrollo de la profesión para que así puedan proyectarse con eficacia hacia el sector del bienestar obrero patronal.

Otros objetivos de rangos más específicos se orientan al establecer parámetros de intervención en el sector empresarial, en las empresas de la ciudad tomando como base las experiencias existentes en el medio, para mejorar y facilitar la ubicación del profesional en el proceso de industrialización de la región, y diseñar un programa tentativo para la Cátedra de Trabajo Social Laboral que se ajuste a las exigencias de la formación profesional.

La realización de éste trabajo implicó la utilización de la metodolo-

gía científica en la medida en que se partió de realidades concretas que sistematizadas se tradujeron en elementos teóricos.

Comprende así el programa tres partes esenciales; una parte programática en la cual se diseña una propuesta de programa para la Cátedra de Trabajo Social Laboral, una segunda parte en la cual se desarrollan los elementos teóricos del programa, y una tercera en la cual se proponen ejercicios que desarrollados en la Cátedra pueden llegar a profundizar la asimilación de los elementos del sector teórico y facilitarle al docente el desarrollo del programa.

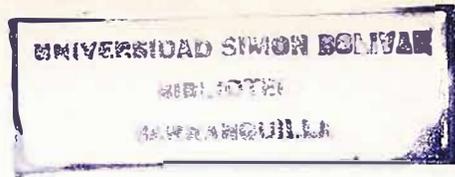
De esta forma el estudiante de Trabajo Social debe adecuar en la Cátedra elementos de la investigación, como la observación, el análisis funcional y organizacional, el análisis comparativo para poder establecer parámetros que le permitan identificar diferencias y semejanzas entre los diferentes tipos de organizaciones existentes tomadas como ejemplo en el desarrollo de la Cátedra.

Analizar las políticas de Bienestar Social imperantes en cada organización y comprender las diferencias existentes entre los modelos de organización, adoptadas por cada una de las empresas tomadas como ejemplo en su desarrollo.

De igual manera puede el estudiante mediante eses proceso desarrollar la capacidad para diseñar funciones, para diferenciar y aún llegar a

diseñar políticas de Bienestar Social de acuerdo al tamaño, al volumen y a los objetivos y criterios de cada organización.

De ésta forma el Trabajo Social cumple a través de éste proyecto uno de sus fundamentos y preocupaciones críticas, como es la de que la experiencia de este profesional, en la realidad debe manifestarse en la creación de un conjunto teórico capaz de orientar su proyección en los sectores de la realidad, en los cuales la dinámica social exija apropiaciones específicas a la profesión.



### Objetivo Específico

Al finalizar esta Unidad los estudiantes deberán conocer y manejar con propiedad el origen, naturaleza y objetivos del Bienestar Social Laboral sus políticas, la Estructura Organizacional y el Bienestar Social Laboral; la organización sindical y el Trabajo Social Laboral; las Cooperativas y Comisariato, las Cajas de Previsión y Compensación, los Seguros Sociales y la Seguridad Social en la empresa y sus funciones generales del Trabajo Social Laboral.

TOTAL ULAS TIPO A = 2

TOTAL ULAS TIPO B = 4

TOTAL ULAS TIPO C = 4

### Metodología

Esta Unidad la realizará el profesor a través del desarrollo de los temas antes enunciados para lo cual utilizará conferencias, en donde se le permite al estudiante participar y aportar sus criterios.

#### 1.4.4 Cuarta Unidad

Tema: Ejemplos Típicos de la ubicación del Trabajador Social en las Instituciones empresariales y de bienestar.

### Objetivo Específico

- Al desarrollar ésta Unidad el estudiante deberá manejar con claridad la ubicación típica del Trabajador Social en las instituciones empresa-

riales y de Bienestar.

TOTAL DE ULAS TIPO A = 2

TOTAL DE ULAS TIPO B = 4

TOTAL DE ULAS TIPO C = 4

### Metodología

Esta Unidad la desarrollará el profesor asignado a la Cátedra por medio de exposiciones explicando así cada uno de los temas mencionados anteriormente.

#### 1.4.5 Quinta Unidad

##### Ejercicio No. 1

En este ejercicio el profesor debe orientar a los estudiantes a la realización de un estudio comparativo, de organigramas funcionales de seis instituciones de carácter empresarial, con seis instituciones de Bienestar Social, debe tenerse en cuenta para éste análisis comparativo el tamaño de las instituciones de tal forma que los elementos a comparar guarden proporción directa.

Debe hacerse igualmente un análisis de funciones y de cargos de los niveles de jerarquía y de las áreas de la organización. En lo posible debe acompañarse este ejercicio con un estudio exploratorio en algunas

pequeñas empresas de la ciudad y aún en micro empresas y empresas comunitarias de ser posible, para que el estudiante pueda visualizar y comprender las diferencias que en razón al tamaño del volumen, la magnitud y la complejidad de las operaciones de cada organización se realizan en ellos, y las incidencias que tienen tanto en su estructura, en diseño de sus áreas y en las líneas de comunicación existente.

Este ejercicio tiene un buen sustento bibliográfico en la medida en que en la biblioteca de la Universidad existe un buen número de trabajos, informes y tesis de grado sobre prácticas y experiencias en organizaciones empresariales en la ciudad de Barranquilla, y aún en la ciudad de Cartagena y de Santa Marta, relacionados algunas con los puertos marítimos y fluviales de estas ciudades, empresa como Alcalis de Colombia en Cartagena, empresas como Pizano, CORELCA, Peldar y otras de diversas índoles de la ciudad.

Se trata igualmente de ampliar este campo de existencia mediante la incursión a través de observación exploratoria, empresas y organizaciones de menor tamaño.

Sexta Unidad

Ejercicio No. 2

En este ejercicio se trata de hacer observación focalizada sobre las áreas y funciones del Bienestar Social Laboral, a partir del estudio

de las organizaciones y del estudio de las funciones, de las áreas de Bienestar, de servicios y políticas de las empresas, de la ubicación del Trabajador Social.

Los estudiantes en grupos harán estudios comparativos de las políticas, objetivos y funciones del Bienestar Social Laboral en cada organización, se hará un análisis de los canales de comunicación de cada empresa con las instituciones de bienestar Social de la ciudad como es el caso de los Seguros Sociales, del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, de las Cajas de Compensación, del Instituto de Crédito Territorial, y de entidades que financian programas y proyectos de vivienda, de recreación y otro tipo de servicio. Con ésto se trata de familiarizar al estudiante en forma directa con las estructuras de Bienestar existentes en la ciudad y con las políticas que en la materia se están dando, las formas como se restringen o como se amplian ellas, y las formas como hacen uso los trabajadores de los servicios que surgen a partir de ellas, igualmente es importante analizar las dificultades y limitaciones que se presentan a las empresas y organizaciones para que los trabajadores sean debidamente atendidos en éstas organizaciones.

Séptima Unidad

Ejercicio No. 3

En ésta Unidad se va hacer en la práctica una observación singular so-

bre lo que es la oficina de Trabajo Social en aquellas entidades de carácter empresarial en las cuales pueda incursionar con relativa facilidad el estudiante, no es necesario que se haga masivamente ya que éste tipo de desplazamiento ocasiona perjuicios y perturbaciones a los profesionales que están desarrollando su labor en las organizaciones empresariales, pero un pequeño grupo puede asimilar ventajosamente una experiencia y transmitirla al resto del curso. Se trata de que el estudiante se entere de la organización de cada oficina o Departamento del Trabajo Social, del manejo de la papelería que se hace en cada oficina de la organización del archivo, del tipo de documentos que manejan: las historias sociales, las historias clínicas, las hojas de vida, los memorandos, las resoluciones, facturas, cotizaciones, órdenes de compra, de pago, presupuesto de programas y contratos de trabajo, convenciones colectivas, remisiones y toda aquella documentación con la cual el profesional del Trabajo Social tiene que familiarizarse para poder actuar convenientemente en una organización empresarial y aún en una institución de Bienestar Social.

Este ejercicio debe complementarse en lo posible como un laboratorio a realizarse por un profesional del área de la Administración de Empresas que le imparta a los estudiante algunas nociones sobre la organización de oficina, ya que es importante que el profesional de Trabajo Social al graduarse, al ser titulado conozca los elementos fundamentales del manejo de una oficina para que pueda proyectarse con prontitud y eficiencia en los cargos en los que les toque desempeñarse.

1.5 DISTRIBUCION COPROGRAMATICA DE LAS UNIDADES

Primera Semana (2 horas)

- A. Presentación, Introducción y Programación del Semestre
- B. Concepto de Empresa.

Segunda Semana (2 horas)

- A. Concepto de institución y su relación con el Trabajo Social, concepto de Trabajo Social Institucional.
- B. Concepto de Trabajo Social Laboral, Naturaleza y Objetivos; Estructura típica de la organización empresarial.

Tercera Semana (2 horas)

- A. Aspectos históricos del Trabajo Social Laboral en Colombia.
- B. El Trabajo Social y el proceso de industrialización y el desarrollo industrial del país.

Cuarta Semana (2 horas)

- A. El Trabajo Social Laboral en la ciudad de Barranquilla.

B. Funciones Generales del Trabajo Social Laboral.

Quinta Semana (2 horas)

A. El Bienestar Social Laboral, su origen, naturaleza y objetivos.

B. Políticas de Bienestar Social Laboral, Trabajo Social y el Bienestar Social Laboral y funciones del Trabajo Social en el Bienestar Social Laboral.

Sexta Semana (2 horas)

Evaluación de la primera y segunda Unidad.

Séptima Semana (2 horas)

A. Ejemplos típicos de la ubicación del Trabajo Social en las instituciones empresariales y de Bienestar Social

B. El Trabajo Social y las Organizaciones Sindicales.

Octava Semana (2 horas)

A. La seguridad social, las Cajas de Previsión Social, el Subsidio Familiar y las Prestaciones Sociales.

B. La Seguridad Industrial.

Novena Semana (2 horas). Décima Semana (2 horas)

1o. Ejercicio

Análisis comparativo de la organización de instituciones empresariales y de Bienestar Social.

Décima Primera Semana. Décima Segunda Semana (4 horas)

2o. Ejercicio

Estudio comparativo de las estructuras y políticas de Bienestar Social Laboral vigentes en organizaciones empresariales de Barranquilla.

Décima Tercera Semana

Evaluación de la tercera y cuarta Unidad.

Décima Cuarta y Décima Quinta Semana

3o. Ejercicio

Estudio comparativo sobre el manejo de oficina o Departamento de Tra-

bajo Social y de Bienestar Social Laboral en Barranquilla.

Décima Sexta Semana

Evaluación. Examen Final.

## 2. MARCO CONCEPTUAL DEL TRABAJO SOCIAL LABORAL

Atendiendo a los objetivos del Trabajo y en especial a lo que atañe la sistematización de la información, de las experiencias existentes de Trabajo Social Laboral se considera indispensable establecer en éste primer capítulo un marco conceptual sobre lo que es Trabajo Social Laboral partiendo de los conceptos de Empresa, del concepto de institución, del concepto de Trabajo Social Institucional, para desarrollar el concepto de Trabajo Social Laboral y posteriormente establecer claridad sobre la naturaleza y los objetivos del Trabajo Social Laboral.

### 2.1 EL CONCEPTO DE EMPRESA

El término Empresa significa en su denominación más general la acción de emprender o sea, la acción cuya intención es materializar una serie de propósitos y objetivos de acuerdo a unos criterios ideológicos que se expresan en las políticas de la organización encargada de materializar esos propósitos.

La Empresa está constituida por el organismo u organización que se genera a partir de la intención de materializar unos objetivos; es el

conjunto de cargos, de secciones, de interrelaciones, de normas, de jerarquías, de políticas, de recursos, actividades, proyectos y programas a través de los cuales un grupo de individuos expresan materialmente una intención establecida con anterioridad. Este concepto de Empresa englobado en el sistema capitalista, está determinado por el organismo capaz de generar una serie de acciones coordinadas en forma lógica, tendiente a la obtención de un lucro personal o grupal. "Toda unidad económica, productora y comercializadora de bienes y servicios con fines lucrativos. Cualquiera que sea la persona individual o jurídica, titular del respectivo capital"<sup>1</sup>.

Por su parte Cesar Augusto López, en el libro titulado Empresas Multinacionales, publicado en Bogotá, se refiere a la Empresa como:

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.<sup>2</sup>

Estas definiciones acerca de lo que es una Empresa presenta ciertos elementos de confusión: puede una Empresa ser una institución o puede englobarse dentro del concepto de Institución, las empresas o simplemente pueden asimilarse como instituciones aquellas empresas del sector público y del sector cooperativo cuya finalidad está encaminada a

---

<sup>1</sup> BRAND, Oswaldo Salvador. Diccionario de Economía. Plaza & Janes. p.316

<sup>2</sup> LOPEZ AREA, Cesar Augusto. Empresas Multinacionales. Bogotá 1977. p.15

atender aspectos generales de la sociedad y el beneficio de los componentes de la sociedad. Son interrogantes que saltan al establecer estas definiciones y emprender su análisis.

El problema de la posible confusión enunciada anteriormente entre el concepto de Empresa y el de Institución, se aclara en el siguiente punto en el que se entra a analizar con la profundidad el concepto de Institución.

## 2.2 EL CONCEPTO DE INSTITUCION Y SU RELACION CON EL TRABAJO SOCIAL

Según Horton en su libro Introducción a la Sociología, la Institución:

Es un sistema organizado de normas y relaciones sociales que expresan ciertos valores y procedimientos comunes destinados a satisfacer necesidades fundamentales de la sociedad. Las asociaciones en cuanto se diferencian de las instituciones son grupos de personas organizadas con un fin específico.<sup>3</sup>

De acuerdo a esta definición, las instituciones vienen a diferenciarse de las simples asociaciones en cuanto a la finalidad de atención de las simples asociaciones en cuanto a la finalidad de atención o de expresión de una pauta de conducta o de una necesidad o de un problema de carácter general, mientras que las asociaciones en sus formas más simples atienden propósitos del grupo integrado en las asociaciones.

---

<sup>3</sup>HORTON, P.B. y HORTON, R.L. Introducción a la Sociología. Editorial El Ateneo. p.50

También como Institución se ha considerado en forma genérica aquel conjunto de normas, roles y pautas de comportamiento que logran un determinado nivel de aceptación en una sociedad y cuya finalidad es la de satisfacer necesidades básicas del grupo y de la sociedad.

La Sociedad para satisfacer esas necesidades y lograr que ese conjunto de normas, roles y pautas de comportamiento sean no solo aceptadas nominalmente sino respetadas y ejercidas por la sociedad que tiende a organizarse, es decir, a constituir organismos encargados de materializar esa serie de propósitos, de normas y pautas de comportamiento y a lograr que la sociedad cuente con un mecanismo coercitivo capaz de ejercer las presiones necesarias para su cabal cumplimiento y su materialización. Las instituciones implican además por extensión, aquellas organizaciones de carácter público o semipúblico que expresan un determinado nivel de organización y de formalidad a través de los cuales la sociedad satisface las necesidades fundamentales del grupo.

Retomando el anterior concepto de Empresa, la Institución viene a hacer la forma de organización social más avanzada en cuanto a que sus propósitos son de carácter general y podríamos designar a la Empresa como una determinada forma de institución cuyo carácter está dado por aglutinar una serie de esfuerzos y de actividades cuya finalidad fundamental está dada por generar un lucro o plusvalía para un determinado grupo o persona social.

Sin embargo éste concepto que orienta la definición de Empresa hacia en-

tidades de carácter privado, de carácter lucrativo, pierde validez aún dentro del seno del capitalismo cuando vemos surgir las empresas industriales y comerciales del Estado a través de los cuales éste ejerce su monopolio sobre aquellos bienes, aquellos productos cuya manipulación por intermedio de individuos o elementos del sector privado podría suponer acciones de perjuicios para la sociedad y por lo tanto éste se reserva como en el caso del petróleo, del gas, del carbón, de las sales y otros elementos, el control total sobre su explotación y sobre su comercialización.

Contribuyendo a ésa discusión que tiende a establecer claridad sobre los conceptos de Empresas e Instituciones en materia de Trabajo Social y haciendo una apropiación sociológica es posible considerar que las empresas en cierta forma vienen a constituir instituciones, las empresas vienen a ser la forma a través de la cual la sociedad y los grupos institucionalizar la gestión económica del grupo.

Así se clasifican las instituciones en tres grandes grupos: Instituciones Económicas, cuyo objetivo o cuya naturaleza puede ser industrial o comercial; Instituciones de carácter social encargadas de la prestación de servicios que puedan ser de naturaleza asistencial, de protección, de rehabilitación o de prevención; e Instituciones Culturales en cuyo grupo podemos incluir las instituciones religiosas, las recreativas, las normas, pautas y conductas que por su estabilidad y por su nivel de aceptación pueden considerarse ejemplos de instituciones en una determinada sociedad. En éste sentido, para el Trabajador Social

se establece una perspectiva y una necesidad de especificar los conceptos y criterios que rigen su intervención en éstos determinados tipos de instituciones ya que las instituciones económicas o empresas propiamente dichas, plantean una realidad muy específica y diferente a las instituciones de carácter social y cultural en la cual estamos acostumbrados a percibir la intervención del profesional del Trabajo Social.

Partiendo de estos supuestos conceptuales y tomándolos como base, se debe pasar a los aspectos referentes a los conceptos de Trabajo Social Institucional y al concepto de Trabajo Social Laboral.

### 2.3 EL CONCEPTO DE TRABAJO SOCIAL INSTITUCIONAL

Por extensión se ha confundido y se suele confundir en nuestro medio lo que es el Trabajo Social Institucional y lo que es el Trabajo Social Laboral. Indistintamente, se utilizan los términos de Trabajo Social Empresarial y de Trabajo Social Laboral sobre los cuales vamos a establecer alguna claridad: El concepto de Trabajo Social Institucional es referido a las organizaciones de carácter asistencial, de protección, de rehabilitación o de prevención o de educación a través de las cuales la sociedad atiende necesidades fundamentales del grupo y de sus miembros. En general se expresa en aquel conjunto de actividades, de normas, de funciones y de principios, a través de los cuales un profesional de Trabajo Social contribuye a que una de éstas organizaciones en las cuales se desempeña, cumpla los propósitos para los cuales fué creada o para los cuales la sociedad aceptó su creación y

acepta desde luego su gestión.

Este tipo de Trabajo Social es un trabajo orientado desde el organismo institucional hacia la sociedad, ya que por su naturaleza, las instituciones tienen como finalidad la atención de necesidades de carácter social, es decir, son estructuras que se integran para satisfacer necesidades sociales, así podemos encontrar las instituciones de salud, en las cuales el Profesional del Trabajo Social brinda sus servicios o se integra a un equipo multidisciplinario encaminado a atender la problemática de salud de una determinada sociedad, ya que estas instituciones están encaminadas siempre a brindar sus servicios a la colectividad, sea la colectividad de una localidad determinada o de una región dada.

En éste caso la acción del Trabajador Social va desde el interior de la institución hacia el grupo o comunidad, o sociedad que debe beneficiarse con los proyectos, programas y servicios de la institución.

Otro caso está dado por el de las instituciones de educación en las que el Trabajador Social conjuntamente con el equipo docente, con el equipo administrativo, brinda sus servicios a la comunidad de educandos y a la unidad familiar de cada uno de ellos, contribuyendo a integrar organizaciones como la de los padres de familia a través de las cuales puede darle un mayor alcance a su gestión, logrando que la actividad educacional se revierta en la comunidad a través del núcleo familiar.

Otros ejemplos de éste tipo de Trabajo Social Institucional podemos encontrarlos en las instituciones del sector vivienda en la que el Trabajador Social participa realizando actividades de investigador participando en los estudios de necesidades, ubicando recursos, analizando las particularidades de cada grupo social que va a ser posible beneficiario de un programa e incluso, llegando a inducir en los elementos ejecutores de estos programas acciones tendientes a armonizar las particularidades de cada proyecto con las necesidades características y condiciones de los grupos.

Estudios sobre el ingreso familiar, sobre el factor cultural, sobre las expectativas del grupo pueden llegar a plantear la necesidad de pequeñas modificaciones en el desarrollo de proyectos tratando de establecer ajustes en cada caso particular.

Otros ejemplos podemos encontrarlos en las instituciones de protección a la infancia, de protección al anciano, de rehabilitación, del limitado mental en instituciones de carácter preventivo a través de las cuales la sociedad trata de limitar la posible incidencia que factores problemáticos en materia de salud o en materia de organización social pueden tener sobre la estructura general de la sociedad.

En resumen y tratando de hacer una acotación conceptual podemos afirmar que el Trabajo Social Institucional es fundamentalmente exógeno, es decir, está orientado desde el interior de la organización hacia el exterior, hacia la comunidad del grupo o sociedad que trata de benefi-

ciarse creando este tipo de organismos, encargados de prestar servicios de carácter preventivo, de carácter asistencial, educativo y de protección.

Por definición estamos hablando de un Trabajo Social que se inserta en organismos encargados de materializar los criterios y políticas de la sociedad o del grupo dominante acerca de cómo debe atenderse la problemática social, de cuáles son los elementos prioritarios de esa problemática que deben ser atendidos y acerca de cómo deben funcionar esos organismos institucionales.

#### 2.4 EL CONCEPTO DE TRABAJO SOCIAL LABORAL

Con base en los elementos conceptuales del Trabajo Social Institucional del concepto de Institución y del concepto de Empresa pasamos a establecer iguales precisiones, sobre el concepto de Trabajo Social Laboral.

El Trabajo Social Laboral es un Trabajo Social endógeno, no niega por ésta razón la realización de actividades de carácter preventivo, de carácter asistencial, educativo o promocional, sino por su misma naturaleza de trabajo endógeno la prestación de estos servicios, o el desarrollo de éstas actividades encaminando al grupo social que forma parte del organismo empresarial, es decir, se orienta a atender necesidades básicas y fundamentales del funcionario de la empresa lograda como concesiones del nivel empresarial, del nivel patronal hacia la base de trabajadores de la empresa, estén o no organizados en agremia-

ciones de carácter sindical o gremial.

El Trabajo Social Laboral a diferencia del Trabajo Social Institucional trata de materializar las políticas sociales de la empresa, es decir, trata de complementar o de contribuir al logro del Bienestar Social Laboral, concepto y elemento de la estructura empresarial moderno al que nos vamos a referir posteriormente, pero, que en éste momento constituye un punto de referencia para el desarrollo de este marco conceptual.

El Trabajo Social Laboral se ubica dentro del contexto del Bienestar Social Laboral como actividad profesionalizada preocupada por el logro de la materialización de las políticas sociales de la empresa como una contraprestación de ésta al esfuerzo del recurso humano en su interior, de esta forma el Trabajo Social trata de contribuir al logro del Bienestar Social Laboral y el Bienestar Social Laboral viene a constituirse en parte de la retribución salarial que el organismo o la empresa debe hacer al trabajador para recompensar sus esfuerzos, para preservar su capacidad de trabajo y mejorar ésta capacidad en beneficio de la empresa, en beneficio del trabajador y de su grupo familiar.

Según Angela Femonia: el Trabajo Social Laboral surge en primera instancia de la propaganda que en los últimos años se ha hecho sobre las relaciones humanas en la empresa y el desarrollo de campos específicos como el de las Relaciones Laborales que han dejado de enmarcarse dentro de contextos meramente económicos a la necesidad de que alguien o de que algún elemento de la empresa se ocupe de una serie de problemas apa-

rentemente extralaborales sobre los cuales, estudios hechos en materia de Psicología y Sociología Industrial han demostrado que tienen una gran repercusión en el rendimiento del trabajador y en el aparato productor de la organización.\*

De igual forma, ha surgido ésta necesidad del Trabajo Social Laboral, de la expansión e incremento que han tomado los servicios de personal en las empresas, que han superado así la simple visión del manejo del personal que orientó la existencia de los departamentos de personal que tenían sus funciones a la de la simple contratación, control, pago y liquidación del personal. Concepto que fracasó en forma rotunda en la medida en que la empresa al especializar sus funciones, requiere de un trabajador cada vez más capacitado y capaz de desarrollar actividades muy específicas y especializadas y que por lo tanto constituye cada vez más, parte fundamental del patrimonio de la Empresa.

La capacidad de trabajo, los conocimientos, las habilidades y destrezas adquiridas, y desarrolladas por el trabajador deben ser protegidas, preservadas, incrementadas para beneficio de la empresa en primera instancia y desde luego con amplias repercusiones en la vida del trabajador y su grupo familiar, surge igualmente el Trabajo Social Laboral, de la necesidad de propiciar salida, válvula de vapor, limitadores de tensiones a la fuerza surgida de los conflictos que se dan

---

\* FEMONIA, Angela. El Servicio de Asistencia Social en la Empresa. p. 28-29.

en el seno de la organización empresarial, producidas por las contradicciones existentes entre el trabajador y el capital, especialmente en el seno de la sociedad capitalista dependiente, dentro de la cual se enmarca éste estudio. Otros conceptos y otros tipos de explicaciones tendrían que generarse a partir del análisis de la organización empresarial en sociedades en vías de socialización, pero en materia de Trabajo Social Laboral en el seno del capitalismo, se plantea la disyuntiva entre el interés del trabajador y el interés patronal y es ésta disyuntiva y esta contradicción la que genera los interrogantes y conflictos en materia de Trabajo Social respecto a la ubicación de éste profesional en el contexto de la empresa dadas las contradicciones, que obviamente existen entre la filosofía de la profesión y el concepto de explotación que enmarca o encuadra las relaciones de explotación de la empresa en una sociedad capitalista. De toda forma se puede resumir que el Trabajo Social Laboral responde a una necesidad del aparato productivo en el seno de cualquier sociedad y que en el contexto de la sociedad capitalista responde a la necesidad que tiene la organización empresarial en la medida en que se desarrollan las fuerzas productivas, en la medida en que ésta avanza, por preservar la capacidad productiva de su trabajador al constituirse éste en un elemento cada vez más valioso y parte fundamental del capital intangible de la empresa.

De igual forma es uno de los elementos o recursos a través de los cuales la organización satisface o retribuye el esfuerzo que el recurso humano aporta y constituye en la empresa al que trata de preservar creando condiciones adecuadas de trabajo al interior de la empresa, preo-

cupación fundamental del sector de las Relaciones Industriales y condiciones de vida y forma de satisfacción de problemas extralaborales en el seno de su familia, preocupación del Bienestar Social Laboral.

## 2.5 NATURALEZA Y OBJETIVOS DEL TRABAJO SOCIAL LABORAL

En los aportes anteriores del trabajo se ha tratado de especificar el Trabajo Social Laboral dentro del campo institucional, como un sector dentro del Trabajo Social Institucional.

La naturaleza de éste tipo de intervención está dada dentro del criterio de Taylor al considerar la organización empresarial como una pequeña sociedad, como una comunidad cerrada.

En este aspecto ésta definición concuerda con las conceptualizaciones sociológicas y del Trabajo Social respecto a las instituciones que las consideran comunidades cerradas, es decir, lugares geográficos o locales en los cuales un conjunto de personas organizadas, integradas para obtener fines comunes al elemento organizacional y fines personales en virtud de los intereses que le han llevado a vincularse a la organización, participan en el cumplimiento de funciones y en el desarrollo de actividades durante un tiempo prolongado en forma más o menos permanente, llegando a desarrollar sentido de pertenencia, un alto grado de interacción y algunos elementos de interrelación primaria, es decir, algunas formas de realizaciones primarias.

Con base en estos elementos se justifica la presencia del Trabajador Social y de aquellos profesionales de disciplinas cuya finalidad viene a estar dada en razón del Bienestar Social Laboral, o sea en virtud de la creciente necesidad de la empresa moderna de brindarle a su trabajador, a su funcionario un elemento de Bienestar Social que en muchos casos involucra aspectos extralaborales relacionados con la familia, la vivienda, la educación de los hijos, la recreación y la salud, en contraprestación con los aportes que éste trabajador hace a éste organismo.

Este concepto implica que la razón fundamental del Trabajador Social en la organización empresarial y por lo tanto la razón fundamental del Trabajo Social Laboral está dado en razón de la necesidad que existe de materializar las políticas de la organización como organismo particular y las políticas que el Estado obliga o crea para que los organismos empresariales ayuden a satisfacer necesidades básicas del trabajador, dentro de las políticas de seguridad social estatal aplicadas en el sector laboral.

Dentro de éste contexto es menester definir unos objetivos generales para la ubicación del Trabajador Social en el campo laboral que guarden relación y sirvan de marco para la definición de objetivos, de funciones del Trabajo Social Laboral, es decir, al Trabajador Social como funcionario de la organización empresarial que sirva como marco igualmente para el análisis de las funciones del Trabajador Social en el campo específico del Bienestar Social Laboral y para hacer una sistema-

tización de experiencias de Trabajo Social en este campo en la ciudad de Barranquilla.

Al definir estos objetivos debemos tener en consideración cuatro elementos fundamentales en este caso, como son: La Empresa, La Profesión o el Trabajo Social como disciplina profesional, al Trabajador Social como funcionario de la organización y a los funcionarios y trabajadores de la Empresa.

Podemos decir así que el Trabajo Social Laboral viene atender la finalidad de sistematizar e interpretar la intervención del Trabajador Social en las instituciones empresariales en cuya estructura desarrolla actividades de carácter endógeno esencialmente con el fin de crear un cuerpo de conocimientos, procedimientos, principios y funciones básicas para definir la intervención del Trabajador Social en la generalidad de éste tipo de instituciones y ser adoptados como punto de partida para el análisis de problemas específicos en ese sector. Este objetivo general se materializa a través de cuatro objetivos específicos relativos a los elementos antes enunciado así en cuanto a la empresa como entidad, como organización el Trabajo Social Laboral viene a atender la necesidad de contar con un elemento profesional capaz de materializar las políticas sociales de la empresa a través de las cuales ésta trata de beneficiar a sus funcionarios, a sus trabajadores retribuyéndole en forma de servicios y en forma de ingresos complementarios o de elementos complementarios, su trabajo en el campo de la vivienda, la salud, la recrea-

ción, la capacitación y la educación. Otro de los objetivos específicos que deben enunciarse es el relativo a la profesión y consiste en atender la necesidad de apropiarse de elementos de carácter organizacional, de carácter administrativo, político, técnico que aunque no son propios de la profesión, permiten al profesional del Trabajo Social incursionar con solvencia y eficacia en actividades de carácter administrativo, de carácter ejecutivo y aún direccional en el seno de las organizaciones empresariales complementando así el conjunto de conocimiento que en materia de política de Bienestar, de programación, de investigación ejecuta como profesional del Trabajo Social.

En cuanto a lo que se refiere al Trabajador Social como funcionario, el Trabajo Social Laboral tiene la misión específica de constituirse en un cuerpo de conocimientos, principios y pautas de comportamiento que orienta la intervención del Trabajador Social en el campo empresarial como un sector específico del Trabajo Social Institucional dándole el valor que debe tener éste sector dentro de la intervención del Profesional de Trabajo Social, y aún más recobrando la importancia que históricamente ha tenido este sector por cuanto en materia de Trabajo Social puede afirmarse como lo veremos más adelante que fué el primer sector en el cual incursionó el Trabajo Social profesionalizado; y en cuanto a la población de funcionarios y trabajadores de la empresa puede afirmarse que el Trabajo Social Laboral tiene como finalidad la de atender aspiraciones, necesidades y problemas relacionados con las condiciones de trabajo, con el grado, la calidad y el sentido de las interacciones que se dan en la empresa, en tal forma que le funciona-

rio pueda ejecutar a cabalidad sus funciones, expresar que potencialidades y encontrar elementos de apoyo en materia de educación, formación y capacitación para el aumento potencial de esos elementos que constituyen la materia prima del desarrollo y la realización de cada individuo.

Con estos objetivos específicos cuyo análisis nos lleva a considerar su permanente interrelación es doble esperar que el estudio de un campo específico en la profesión como lo es el Trabajo Social Laboral recobre la importancia que siempre ha tenido por constituir en estos momentos una de las pocas alternativas válidas en materia de proyección o de espacio profesional para el Trabajo Social.

## 2.6 ESTRUCTURA TIPICA DE LA ORGANIZACION EMPRESARIAL

La organización empresarial constituye un pequeño sistema social y en ese sentido adopta una estructura piramidal en la cual la base de su población suele ser más ancha que los niveles de la jerarquía que vamos a llamar Directiva, en cierto sentido semeja una pirámide de población en aquellos países en los cuales la población es joven en el que solemos encontrar mayor cantidad de población en los niveles de edades más tempranas.

Esta estructura piramidal acoge el que observando las funciones que se desarrollan en los diferentes estratos o alturas, o franjas de esa pirámide es posible determinar tres tipos de niveles o franjas horizon-

tales en cuyo vértice se concentran funciones de carácter directivo, de naturaleza directivo, en cuya franja media se concentran las funciones de naturaleza ejecutiva y en cuya franja inferior se concentran las funciones de naturaleza operativa encargada de la ejecución de actividades de tipo material, ligada al movimiento de materiales, a la realización de tareas en las cuales es difícil muchas veces individualizar los objetivos de la institución en cada una de ellas, al analizarlas detenidamente. En esa estructura piramidal las funciones de carácter directivo están orientadas a la determinación de las políticas de la organización, de sus objetivos, de los principios y criterios a través de los cuales deben desarrollarse las actividades, de los objetivos a largo, mediano y corto plazo.

Este nivel directivo está atendido esencialmente por lo que podríamos llamar los directores y gerentes de la empresa.

Suelen acompañar a éstos funcionarios, elementos directivos, a lo que se llama el STAFF, grupo de asesoramiento de carácter científico y técnico y grupos de carácter consultivo conformados por los jefes de las diferentes secciones a través de los cuales el nivel directivo se informa de la marcha de los proyectos y programas; toma decisiones, delega su autoridad y concentra las responsabilidades.

Este tipo de organización se acompaña de una serie de elementos que están vinculados en la franja intermedia del nivel ejecutivo al cual lle-

gan las políticas y los objetivos de la dirección traducidas en directrices, en órdenes, oficios, memorandos, resoluciones y comunicados a través de los cuales el nivel directivo informa, ordena y transforma a sus directrices en actividades de carácter funcional. En ese orden descendente el nivel operativo viene a estar constituido por cargos o elementos en los cuales se realizan actividades de carácter técnico y de carácter manual en el cual las directrices de la institución dadas a nivel directivo interpretadas por el nivel ejecutivo se convierten en actividades relacionadas normalmente con el traslado, la movilización de elementos materiales, la prestación de servicios, la producción de bienes y en fin los aspectos más visibles de la vida de la organización.

Observando ésta estructura piramidal en un sentido vertical, descendente ascendente podemos observar que de acuerdo a la naturaleza de las funciones y a los objetivos concentrados en áreas específicas de la organización, ésta puede dividirse a su vez en áreas en las cuales solemos encontrar áreas que concentran actividades de carácter administrativo, áreas que concentran las actividades de carácter científico, áreas de ingeniería y del mantenimiento, de la administración de personal y en las estructuras de las organizaciones modernas y áreas de las Relaciones Industriales.

En cada una de esas áreas y niveles o en la convergencia de las áreas y niveles encontramos los cargos a los cuales nos referimos a continuación.

Los cargos vienen a estar constituidos por las unidades materiales de la estructura organizacional. Son los sitios a los cuales se vincula el elemento humano y a los cuales se adscriben funciones específicas; hacia estos cargos convergen las líneas de interrelación, de comunicación y convergen las líneas de autoridad, y de responsabilidades. En este sentido la autoridad es delegada de los niveles superiores a los inferiores con el fin de facilitar la vida de la institución y el desarrollo de las diversas actividades, mientras que la responsabilidad tiende a concentrarse en el orden ascendente, es uno de los principios administrativos en el análisis de éste tipo de estructura, mientras que la autoridad se delega, la responsabilidad se concentra.

Siempre en cualquier momento la responsabilidad está presente en cada una de las actividades del nivel directivo sin que la delegación de autoridad signifique para él la disminución de las responsabilidades sobre la marcha general de la organización.

Dentro de este análisis y en la medida en que la organización empresarial crece, aumenta su volumen y su complejidad, podemos encontrar en orden descendente que en los niveles directivos los cargos pueden darse a nivel de superintendencia o jefes de departamentos y que en cada departamento podemos encontrar las diversas secciones de las organizaciones, en cada sección, en las oficinas los cargos y adscritos a los cargos las funciones inherentes a cada uno de ellos.

En orden ascendente la coordinación de las funciones inherentes a cada

cargo viene a suponer o a resumirse en las funciones propias de una oficina, de un departamento y de una superintendencia, así encontramos igualmente que lo relacionado al manejo del personal a los aspectos sociales de la empresa tiende a condenarse en las llamadas Superintendencias o Departamentos de Relaciones Industriales de los cuales dependen áreas como la de manejo y desarrollo de personal y los Departamentos de Bienestar Social; entonces dentro de éste encuadre la vida social de la empresa se expresa en dos sentidos: El uno en cuanto a la contratación, el control, la capacitación, la Promoción y el Desarrollo de Personal; y el otro en cuanto toca a los aspectos del Bienestar Social Laboral relacionados con la educación de la familia, la recreación del trabajador, la restauración de sus fuerzas y la preservación de su capacidad de trabajo.

### 3. JUSTIFICACION HISTORICA DEL TRABAJO SOCIAL LABORAL COMO CAMPO DE ESTUDIO.

Este capítulo atiende otros de los objetivos propuestos en el trabajo y además constituye un marco histórico apropiado para analizar la ubicación del Trabajador Social en el campo laboral, la importancia de este campo a través del desarrollo del proceso histórico de la profesión y las formas como este profesional se ha implicado en la gestión empresarial, en el campo laboral dentro del proceso histórico de industrialización de nuestro país.

#### 3.1. EL TRABAJO SOCIAL Y EL PROCESO DE INSTITUCIONALIZACION Y DESARROLLO INDUSTRIAL DEL PAIS.

Para comprender lo que ha sido el proceso de institucionalización del país, o sea, el proceso a través del cual surgen las instituciones de carácter empresarial y las instituciones de Bienestar y Asistencia Social en Colombia, es menester comprender los procesos a través de los cuales se dió esa institucionalización y las fuerzas y condiciones que lo generaron, que se expresaron en forma negativa o afirmativa en este proceso. Posterior a las luchas de la Independencia, Colombia surge a la vida independiente como una nación con una

los servicios de energía eléctrica, mediante el sistema de las concesiones que les permitía explotar los elementos importados al país durante tiempos que oscilaban generalmente entre los 20 y los 50 años.

Famosos son desde esta época las concesiones petrolíferas, el ferrocarril del Pacífico, el ferrocarril de Cartagena, Calamar, las Bananeras, la explotación de las minas de oro y platino en el Chocó.

A partir del año de 1900 la clase obrera vinculada a esas compañías internacionales empieza a aglutinarse y gestar movimientos tendientes a obtener del Estado concesiones reivindicatorias de su condición de fuerza de trabajo.

Así en el año de 1936 en que comienza a gestarse lo que podríamos conocer como Estado Moderno Colombiano en el gobierno de López Pumarejo mediante la ley 100 de 1936 se desarrolla la reforma agraria y mediante la ley 6a. de 1945 en el segundo período de gobierno de López Pumarejo, se reconoce lo que podríamos llamar actual Código Laboral del Trabajo.

En este lapso de 1936 a 1950 se desarrolla la minería, el café, el artesanado y la industria textil, dando así pie al surgimiento de la profesión mediante la creación en los años 36 de la primera escuela de Trabajo Social en la Universidad del Rosario de Bogotá y posteriormente en el año 46 en la primera escuela de Trabajo Social de Medellín,

vocación constitucionalista, pero, con poca capacidad administrativa.

De los años de 1830 propiamente a los años de 1900 el país se debate en una serie de guerras internas a través de las cuales se manifiestan las contradicciones de carácter económicos y políticos de los diferentes jefes generales, militares en general, sobreviviente de las guerras de independencia. Esa serie de movimientos no respondía realmente a criterios sobre la forma de administrar el país, sino, sobre la forma de repartirse el país de acuerdo a intereses de familia y de grupos.

Célebres son las disputas de Mosquera, Obando, de Urdaneta representando familias cuyo peso en la historia del país ha sido indudable, pero significando para éste un enorme desgaste de energía, un derroche de recursos y una falta total de previsión administrativa del territorio nacional y de sus riquezas.

Sólo en el año de 1900 a partir de la reforma de Núñez, luego de su famosa centralización política y descentralización administrativa el país recobra niveles de estabilidad y debido a no haberse dado formas primarias de acumulación de capitales, el Estado colombiano entra a generar un pequeño proceso de industrialización a través del sistema de las concesiones. Mediante éste, empresas multinacionales, monopolios internacionales, entran a explotar las riquezas naturales del país, a prestar servicio de transporte como en los ferrocarriles;

posteriormente anexada a la Pontificia Bolivariana.

Este surgimiento del Trabajo Social está unido desde luego al proceso de industrialización del país y lo acompaña a lo largo de todo el país histórico sucesivo a ese período.

Así en los gobiernos de Rojas Pinilla, luego del asesinato de Gaitán y de desatarse la violencia política en Colombia, el Trabajo Social permanece unido estrechamente al proceso de industrialización y en el gobierno de Rojas con la creación de algunas instituciones, con la modificación del Instituto de Crédito al cual inicialmente tenía como finalidad la inversión de programas de vivienda en el campo, al cual se le adscribe objetivos de construcción de viviendas en las ciudades, empieza a vincularse el Trabajador Social a las instituciones de Bienestar Social, entonces hay que aceptar que el sector empresarial, la empresa privada, constituye el primer elemento de vinculación del Trabajo Social al proceso de institucionalización en Colombia y esto se da en la medida en que ese proceso de industrialización copia elementos generales y particulares de la industrialización en los Estados Unidos.

Así las corrientes modernas empresariales conceptúan que el trabajador en la medida en que se califica, se capacita adquiere un valor tangible para la empresa el cual debe ser preservado mediante la realización de programas encaminados a su preservación y desarrollo.

De esta forma el Trabajador Social, el Psicólogo Industrial, la Sociología Industrial surgen y se vinculan a la industria y en nuestro país al no desarrollarse la Sociología Industrial y la Psicología Industrial el Trabajo Social ocupa en cierta relevancia el papel de atender y de materializar las políticas sociales de la empresa al interior de su organismo.

Posteriormente en el año 65 con el gobierno del doctor Lleras Restrepo de corte estructuralista el país retoma su impulso de industrialización, pero, dentro de una concepción moderna de la industria el Estado entra a asumir cada vez mayores responsabilidades en materia de prestación, de aquellos servicios que van a constituirse en elementos fundamentales para el desarrollo de la industria y el progreso del país.

Así el Estado asume a través de los Seguros Sociales la responsabilidad de la salud del trabajador y su familia a través del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar la responsabilidad de la protección del hijo del trabajador y en especial del hijo de la mujer que trabaja, a través del SENA y de toda una serie de instituciones el Estado entra a crear condiciones para que el empresario dedique sus esfuerzos a la tarea de la provisión y generar riquezas para el país y el Estado a crear las condiciones para que se verifique ese proceso.

En este sentido el Trabajador Social encuentra en este período sus mejores oportunidades al poder vincularse tanto al sector laboral,

o sea, a las instituciones empresariales, como a las instituciones del Bienestar Social.

Posteriormente con la llegada de los gobiernos monetaristas a partir de Misael Pastrana Borrero y la impulsión de los planes desarrollistas de gobierno impulsado por la escuela de Chicago de corte monetarista, las instituciones de Bienestar empiezan a perder vigencia en un proceso que se agudiza en la actualidad hasta el punto de considerarse en pleno retroceso toda la estructura de Bienestar Social existente al ser golpeada instituciones como el SENA y el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, al sufrir recortes en todos sus presupuestos y convertirse ésto en elementos para la conjugación de los déficit generados por la crisis del capitalismo y el manejo de los ingresos del país.

En este momento fruto de esa crisis tanto el sector institucional de Bienestar como las instituciones del sector laboral, se encuentran en franca recesión y así el Trabajador Social vive esa recesión sin que haya generado la capacidad de diseñar alternativas que le independicen del proceso institucional del país y le permitan vivir una vida relativamente independiente en este sistema. Estos intentos de independencia o desinstitucionalización son afectadas negativamente por el proceso de recesión el que anotábamos anteriormente, ya que profesiones consideradas liberales como la Medicina y como el Derecho tradicionalmente procuran su institucionalización como único medio de pre-

servar espacios laborales y generar los ingresos que un profesional requiere para su manutención y el ejercicio de su disciplina.

Esto se dá en la medida en que la recesión que se dá en el seno del capitalismo disminuye las posibilidades de la comunidad y del individuo de hacerse a los servicios de estos profesionales y que cada vez un mayor sector de la población es cobijado por las instituciones de Bienestar Social de acuerdo a los sectores en lo que está este especializado, en la salud, protección y la educación, estrechando así el espacio profesional de las antiguas profesiones liberales.

### 3.2. EL TRABAJO SOCIAL LABORAL EN LA CIUDAD DE BARRANQUILLA.

Tomando en consideración los aspectos anotados en el aporte anterior se hace un análisis del proceso histórico del seguimiento y evaluación del Trabajo Social en el sector laboral, o sea, lo que constituye la parte vivencial de la vinculación del Trabajador Social en la ciudad de Barranquilla en su proceso de desarrollo industrial. Puede afirmarse que Barranquilla vuelve a retomar su proceso de industrialización en los años 70 con el resurgimiento de la industria textil en la ciudad al imponerse en los gobiernos de Pastrana y López la estrategia por el aumento de las exportaciones.

En el gobierno del doctor Alfonso López Michelsen se impone la idea del Japón Colombiano y de esa forma surgen innumerables industrias de

confecciones que ocupan un gran número de mano de obra, esa mano de obra y sus salarios suponen un auge en el comercio y auge en las industrias complementarias que van a producir los elementos que esa población trabajadora necesita en materia de alimentación, vivienda, vestuario, educación, recreación y demás elementos indispensables para la vida.

La tabla N° 1 insertada en este trabajo nos muestra como en el año de 1965 en que se inicia este segundo proceso de industrialización de la ciudad, existían tres Trabajadores Sociales vinculados a la actividad económica, dos de los cuales lo hacían en instituciones de Bienestar Social y una en instituciones del sector laboral para el año de 1975 cuando ya está en auge este proceso de industrialización existen en la ciudad 39 profesionales vinculados de los cuales hay diez al área docente, tres al área laboral y veintiseis al área de Bienestar.

TABLA N° 1: VINCULACION DE TRABAJADORES SOCIALES SEGUN SECTOR EN BARRANQUILLA.

AÑOS	BIENESTAR	SECTORES		T
		LABORAL	DOCENTE	
1965	2	1	-	3
1975	26	3	10	39
1985	34	13	36	83

INSTITUTO VENEZOLANO DE SEGUROS SOCIALES  
BOGOTÁ, COLOMBIA  
1970

vinculación de los Trabajadores Sociales en la ciudad, según la empresa, el cargo y la naturaleza de las funciones que cumple.

En orden de vinculación nos encontramos así que la primera Trabajadora Social en el sector Laboral según este cuadro se vinculó a la Electrificadora del Atlántico en el año de 1965 al cargo de Trabajadora Social desempeñando funciones en el sector del Bienestar Social Laboral y desarrollando actividades, principalmente en lo que se denomina Atención de Caso.

Esta situación ha evolucionado, hoy día encontramos tres Trabajadoras Sociales en esta institución y han ampliado sus funciones al diseño de políticas y de programas en materia de vivienda, de recreación, de concentración de la atención del Instituto de Seguros Sociales y una amplia gama de actividades. En segundo lugar aparece la empresa Cervecería Aguila que vincula a su estructura una Trabajadora Social en el año de 1966, desempeñándose igualmente en el área de Bienestar Social, concentrando su atención en el cumplimiento de las políticas sociales, de la empresa orientada a crear condiciones apropiadas de trabajo en el elemento trabajador a nivel de operativo y a la atención de casos específicos en coordinación con departamentos de Personal, Promoción y Desarrollo de Personal.

En el año de 1970 se produce la vinculación de un Trabajador Social a Aluminios Reynolds en calidad de tal y con función que no están muy

Vemos aquí como la docencia, o sea las actividades de formación profesional van tomando auge con el surgimiento de dos unidades académicas de Trabajo Social en la facultad de Trabajo Social de la Universidad Simón Bolívar y en la correspondiente Corporación Metropolitana de la Costa; ya en este momento existen tres trabajadores Sociales vinculados al sector Laboral.

En el año de 1985 en el último censo de profesionales verificados en el transcurso de este estudio nos encontramos que trabajando directamente en actividades relacionadas con la profesión, un total de 83 profesionales, de los cuales hay 36 en el sector docente en formación profesional, 13 en el sector laboral y 34 en el sector de Bienestar.

Se demarca así una pérdida en el auge, o una disminución en el auge de la vinculación a las instituciones del sector del Bienestar, un aumento decidido pero no importante en cuanto al sector laboral y un aumento considerable en cuanto a la formación profesional, a la vinculación de profesionales al sector docente. Es de anotar que estos 36 profesionales no están todos vinculados a facultades de Trabajo Social, sino que hay algunos trabajando en universidades y entidades de formación superior como la Universidad Autónoma enseñando o transmitiendo sus conocimientos en carrera que no son de Trabajo Social.

Otro análisis el cual nos debe conducir a los datos anotados el que se presenta en la tabla Nº 2 en la cual se hace un análisis de la

especificadas hasta el momento, al igual que los profesionales anteriores en esta empresa las funciones están relacionadas con el área de Bienestar Social.

En el año de 1975 se produce la vinculación de un Trabajador Social a la Caja de Compensación Familiar de Anacon, hoy Caja Costa como asesor de programas con funciones de Diseño de Programas de Bienestar y coordinación de la ejecución de esos programas orientados a los afiliados.

A diferencia de la vinculación del Trabajador Social en Comfamiliar puede afirmarse por la naturaleza de las funciones de este Trabajador Social que está orientado al sector Laboral. En los años de 1976 se producen dos vinculaciones de Trabajadores Sociales, uno a la empresa de Monómeros y otro a la Organización Olímpica, en la empresa de Monómeros la vinculación se hace a nivel de Trabajador Social y está vinculado al departamento de Desarrollo de Personal, con funciones complementarias a lo que es el manejo de personal y la orientación y asesoría de los trabajadores, tiene a su cargo también funciones de Diseño de Programas de Bienestar orientados hacia la familia del Trabajador y actividades complementarias del área de Relaciones Industriales en la empresa. En la Organización Olímpica el Trabajador Social fue vinculado como Jefe de Personal y estuvo durante dos años cumpliendo estas funciones, hasta el año de 1978 en que se retiró y no se ha logrado nuevamente la vinculación.

En el año de 1981 se producen tres vinculaciones de Trabajadores Sociales a este sector, todos tres en calidad de Trabajadores Sociales con funciones de Bienestar Social desarrollando actividades de promoción de programas de Bienestar Social desarrollando actividades de promoción de programas de Bienestar para los empleados y los jubilados como es el caso de Telecom, actividades relacionadas con el funcionamiento de las cooperativas y los comisariatos; de promover, coordinar y realizar planes de recreación y Bienestar en el caso de Triplex Pizano y en fin de constituirse en un elemento complementario para el desarrollo de las funciones, de la sección de Relaciones Industriales, Desarrollo y manejo de Personal.

En el año de 1982 se produce una sola vinculación de Trabajo Social al sector Laboral en este caso se dá en la Clínica del Caribe y el Trabajador Social es vinculado al departamento de Personal como Jefe del mismo; tiene a su cargo los trámites relativo a la contratación de personal, la promoción, transferencia, preparación y capacitación del personal, así como elaborar las comunicaciones a partir de las cuales se ejerce la contratación, el control y las acciones y despido del personal.

Este es un caso en el cual el Trabajador Social desempeña funciones no relacionadas directamente con su profesión. En el año de 1983 se producen dos vinculaciones de Trabajadores Sociales al sector, una en la industria de Alimentos en la factoría de Pimpollo y otra en

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA  
SECRETARÍA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL  
SECRETARÍA DE SALUD PÚBLICA

La Licorera del Atlántico, es decir, una en el sector privado y otra en el sector oficial; en cuanto a Pimpollo el cargo es del Trabajador Social, al igual que en la licorera del Atlántico, en el primero centra su actividad en la atención y seguimientos de casos especialmente en aquellas situaciones en las cuales la sección de personal requiere de este tipo de atención.

En el caso de la Licorera del Atlántico, además de estas funciones de este tipo de actividades, colabora con los programas de vivienda a través del estudio de necesidades y condiciones socio-económicas del trabajador, coordinando sus actividades con las empresas urbanizadoras de la ciudad y la dirección de la empresa.

En el año de 1984 se produce la última vinculación de un Trabajador Social en este sector concretamente en la empresa Municipal de Teléfono con el cargo de Trabajadora Social, este cargo es de anotar que se produce a partir del desarrollo de un Trabajo de Grado para la Empresa Municipal de Teléfonos, en el cual se inicia el proceso de definición de funciones, en estos momentos la Trabajadora Social se encuentra diseñando conjuntamente con la oficina de Desarrollo de Personal y con la Organización Sindical, programas en el sector de la vivienda, de la educación y de la recreación, en esta forma se resume en gran parte lo que ha sido vinculación del Trabajador Social al sector Laboral en la ciudad de Barranquilla en los últimos veinte años.

Sin que podamos afirmar que exista un gran progreso al respecto, pero, sí mostrando las posibilidades que para el profesional puede darse en este sector, de igual forma nos ilustra sobre la amplia gama de posibilidades y exigencias que el sector Laboral puede plantearle al Trabajador Social en el caso de tener que adscribirse a cargos que no están relacionados directamente con la profesión, o en el caso en el que vinculándose a la organización en calidad de Trabajador Social, por el hecho de ir ascendiendo en la estructura organizacional tenga que ir admitiendo y asumiendo en sus papeles principales el cumplimiento de funciones de orden administrativo en los niveles directivos y ejecutivos, éste podría ser un caso que se ilustraría se sucede en la empresa Alcalis de Colombia o en otras experiencias como la de Concreto de la ciudad de Medellín que fueron objetos de análisis en el V Congreso de Trabajo Social verificado en la ciudad de Cartagena, en los cuales la Dialéctica de la experiencia va llevando y motivando al Trabajador Social a asumir funciones que no están directamente dentro de su competencia profesional por lo que se ve obligado a ir apropiándose de elementos metodológicos, de técnicas y procedimientos relativos a otras disciplinas como los elementos organizacionales de la Administración Social.

En resumen, si bien no es dado el caso de esperar que un Trabajador Social vaya a convertirse en un Administrador de Empresa, ni vaya a constituirse en un elemento que incursione plenamente en el área de las disciplinas económicas u organizacionales, si es comprensible

que el desarrollo de actividades cada vez más especializadas en la organización empresarial le exige el estudio de las características y requerimientos que estos campos y unidades plantean sino, el Trabajador Social vería limitada sus funciones al desarrollo de actividades que en un momento dado pueden constituirse en repetitivas, por lo que debe dar respuestas apropiadas a la problemática que el sector Laboral le plantea.

Esto corrobora lo enunciado en el capítulo inicial del trabajo en el cual se hace incapié en la necesidad que tiene la profesión de retomar sus experiencias y profundizar sus conocimientos y experiencias en campos con el Laboral, en los próximos años, adquieran cada vez mayor importancia, ya que le permitirá este trabajo ampliar sus perspectivas de proyección.



#### 4. BIENESTAR SOCIAL LABORAL

Uno de los aspectos importantes en el estudio del Trabajo Social Laboral está constituido por lo que se ha denominado Bienestar Social Laboral, como aquel conjunto de políticas, programas, secciones y recursos encaminados a estudiar, analizar, prevenir y atender la problemática del trabajador en cuanto a su función y su relación productiva, o en cuanto a su relación y función con la naturaleza de las tareas que desarrolla el trabajador en la empresa.

Se trata de un conjunto de acciones programáticas, de recursos coordinados dentro de esas acciones, encaminadas a desarrollar, a preservar, a mantener la capacidad laboral del funcionario trabajador de la organización. Estas funciones suelen estar enmarcadas dentro de aspectos macrosociales y dentro de elementos microsociales que van a ser objetos de estudio en los siguientes aspectos de ésta capítulo.

##### 4.1 ORIGEN, NATURALEZA Y OBJETIVOS DEL BIENESTAR SOCIAL LABORAL.

Para las Naciones Unidas, el Bienestar Social Laboral está dado en la gama de programas, operaciones y actividades realizadas en cualquier

nivel y por cualquier grupo, que promueven y preservan el bienestar del trabajador y lo protegen a él y su familia de las consecuencias sociales negativas del proceso y del ambiente laboral.

El Bienestar Social Laboral está así dirigido a crear programas y servicios que dan oportunidades al trabajador y a su familia, éstos pueden ser producto de pactos colectivos entre las empresas y sus trabajadores o pueden ser organizados por iniciativa de la empresa como respuesta a la función social que está llamada a cumplir.

El Bienestar Social Laboral, es decir, el conjunto de actividades y de programas encaminados al Bienestar del trabajador en la organización responde a impulsos y motivaciones de nivel macro y nivel micro, los de nivel macro están contenidos en las políticas estatales, y su incidencia en la organización empresarial en particular.

Son productos generalmente de las organizaciones superiores de los trabajadores, de las uniones, de las federaciones y de todas aquellas instituciones o agrupaciones de carácter laboral a través de las cuales la acción de los trabajadores de un país alcanzan niveles políticos suficientes como para incidir en el diseño de políticas de Bienestar Social en esa sociedad, y así mejorar la condición general de la población trabajadora.

Son producto de este tipo de acciones, implantación de los Seguros Sociales, la Seguridad Social General, los dominicales remunerados, las



Cesantías y Prestaciones Sociales, y la ingerencia del Estado en el diseño de Políticas de Bienestar Social en las empresas.

Son políticas de Bienestar Social determinadas en el nivel micro de cada organización, aquellas que se derivan de la relación contractual entre el patrono y el trabajador, y pueden surgir precisamente como fruto de convenciones colectivas establecidas entre la empresa y los representantes de los trabajadores a través de las organizaciones sindicales, o pueden surgir como políticas de la empresa que tratan de preservar la capacidad laboral de sus trabajadores.

De ésta forma el Bienestar Social Laboral por su origen, por su naturaleza y sus objetivos trata de crear condiciones que valoricen el capital tangible, intangible representado en la inversión que la empresa ha hecho en sus trabajadores, a lo largo de un determinado plazo en el que éste al adiestrarse singularizado su capacidad productiva, y amplificado el valor de los esfuerzos al convertirle en un ser especializado en forma específica en relación con las tareas de la organización.

Podemos afirmar resumiendo que el Bienestar Social Laboral tiene como finalidad preocuparse por el nivel moral, material y cultural de los trabajadores en las empresas, con la meta de ayudar a éstos y a su familia, a adaptarse a una vida mejor y más organizada, trata de ayudar a los trabajadores a lograr un funcionamiento adecuado en el medio laboral, en el medio familiar, con proyección hacia la sociedad. De esta forma al definir lo que son las políticas de Bienestar Social Labo-

ral expresada en los programas podemos encontrar tal como se enunció, al definir la participación del Trabajador Social en el campo Laboral programas de carácter preventivo, de carácter proyectivo y de carácter correctivo, al igual que al identificar los diferentes tipos de programas que puedan realizarse y categorizarlos en campos y sectores como lo vamos a hacer en el punto siguiente.

#### 4.2 POLITICAS DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL

Al definir las políticas de Bienestar Social Laboral en relación con los diferentes programas que se desarrollan en las empresas, nos encontramos que están esencialmente orientados hacia los sectores de la educación, la salud y la protección de los trabajadores, la vivienda, la recreación, la asesoría y la orientación. Contienen así elementos proyectivos, correctivos y preventivos.

En el campo de la educación esencialmente en la educación orientada al trabajador y su familia es corriente encontrar como políticas de las empresas inducidas por el Estado, o definida por la misma organización, la realización de proyectos de alfabetización dentro del personal de las empresas, otros proyectos se relacionan con la educación formal y tratan de facilitar al trabajador y a su familia el acceso y la verificación de los estudios básicos de primaria, de bachillerato y aún de educación media superior.

Comprende este tipo de políticas y programas, proyecto de capacitación

para mejorar las condiciones de trabajo, desarrollar destrezas y habilidades, y aún especializar al trabajador en la realización de funciones de carácter muy técnico.

Implica también el desarrollo de este tipo de políticas educacionales, un aspecto que cada día toma mayor auge, como es el de la educación social y que atiende a la formación del trabajador en cuanto a su comportamiento y a su proyección en la sociedad, es muy común encontrar en los trabajadores cuyo nivel educacional es bajo, que proviene de medios sociales no desorganizados, o de poco contacto con la actual organización de la sociedad que al adquirir la posibilidad de un ingreso estable, y periódico y tener acceso al crédito en los grandes almacenes y supermercados, hacen mal uso de estas posibilidades, no por falta de seriedad y de concreción del trabajador en estos menesteres, sino precisamente por la ignorancia en la utilización de estos factores.

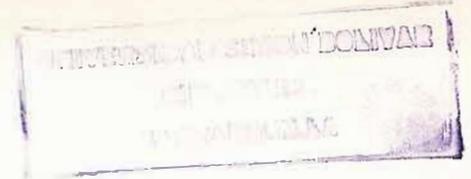
Así estudios en las empresas han demostrado la necesidad de educar, de preparar al trabajador para la recepción de los diferentes beneficios.

Puede enumerarse aquí los problemas surgidos en la prestación y recepción de los servicios de Bienestar Social como los del Seguro Social en que los trabajadores en forma que ha demostrado por un lado su pereza y su poca voluntad hacía el trabajo en algunos aspectos, o en rechazos a políticas de las empresas se enfermaban en forma permanente o consutidinaria ocasionando así pérdidas para la empresa e incremento en la recepción de servicios, en las oficinas de los Seguros Sociales,

La educación de estos trabajadores conllevan a la racionalización en la utilización de este tipo de servicio y al convencimiento de que el comparar las disponibilidades de éste tipo de instituciones perjudican no solo a la empresa sino al mismo trabajador y a su compañero, otro tipo de problemas sobre los cuales debe recaer la educación social de los trabajadores de una empresa está relacionada con el comportamiento del individuo en la sociedad, y en aquellos eventos donde él entra a interactuar con el intergrupo de sus compañeros de trabajo, especialmente cuando en la empresa se realizan actividades de carácter festivo, de carácter social colectivo, en los cuales el trabajador entra a interactuar dentro de la misma organización o fuera de ella, con un grupo social más ampliado con los familiares de sus compañeros.

Otro tipo de problemas se relacionan como ya se anotó anteriormente con la utilización de los créditos en lo que es común encontrar que a los trabajadores a final del mes al hacerle los descuentos correspondientes por la utilización de los servicios, quedan en condiciones muy limitadas en relación con su ingreso, ya que el monto de los descuentos llega a cubrir buena parte de sus salarios.

Estas situaciones que son las que requieren la intervención de profesionales como el Trabajador Social, forman por su conjunto, por su naturaleza y por la forma como pueden incidir en el comportamiento del trabajador, en la organización, la presencia y el ejercicio de la profesión del Trabajador Social en el sector Laboral.



Otro tipo de funciones se demarca en el área de la salud y de la protección, están igualmente enmarcada dentro de la característica de funciones de carácter preventivo, proyectivo y correctivo, en primera instancia se relacionan con la consecución, la prestación y la coordinación de los servicios de los Seguros Sociales para la atención de la salud del trabajador y de su familia, puede exigir ésto que incluso la empresa tenga que llegar a implantar una pequeña coordinación entre los Seguros Sociales y las Secciones de Salud de la empresa, para que la atención a los trabajadores se haga en forma rápida, oportuna y eficaz, en algunas ocasiones éste tipo de coordinación pasa a ser una función del Trabajador Social, mediante una adscripción que hace el departamento de Relaciones Industriales.

★ Otras funciones en materia de salud están relacionadas con la seguridad industrial en la empresa, y son de carácter preventivo, se refieren a la elaboración de medidas de seguridad industrial, a la implementación de equipos adecuados, de uniformes, botas, cascos protectivos, a la adecuación de los medios ambientes de trabajo y a un adecuado mantenimiento de las maquinarias.

Estas funciones son típicamente preventivas, deben estar acompañadas con un entrenamiento en materia de Primeros Auxilios para la población de los trabajadores y de los funcionarios en general, actividades en las cuales el Trabajador Social debe desempeñarse con propiedad, puesto que supone su participación en el sector empresarial en materia de Bienestar Social.

En ésta área se contemplan también políticas de protección tanto para el trabajador y la familia, la empresa puede así llegar incluso a desarrollar como parte esencial de su estructura, organismos de protección a los hijos de los trabajadores, o puede coordinar la prestación de éstos servicios con otras instituciones.

En Colombia por ejemplo con la presencia del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, el Trabajador Social puede coordinar conjuntamente con la empresa, y ésta institución en la prestación de estos servicios, ya sea utilizando locales o instituciones creadas por el Instituto de Bienestar Familiar, o porque las dos entidades en forma coordinada crean una agencia en la cual la empresa atiende a sus trabajadores con la colaboración técnica y científica de funcionarios del Instituto de Bienestar Familiar.

Igualmente puede la empresa dentro de sus estructuras y de acuerdo a su envergadura llegar a crear departamentos de atención médica para aquellos casos de urgencia o para las llamadas Consultas Externas, cuya atención en los Seguros Sociales podrían entorpecer el funcionamiento de la empresa por las naturales normas que la atención en éstas instituciones conllevan la decisión de realizar un tipo de políticas, o adoptar otra, guarda relación con la envergadura y el volumen de la empresa, y también con los criterios que orientan la marcha de la empresa, en ellos, en su definición y en su materialización debe jugar un papel importante.

El Trabajador Social en la medida en que su capacitación así se lo permita.

Otros tipos de programas están relacionados con la vivienda y la recreación del trabajador y su familia, la ocupación del tiempo libre del trabajador, es una preocupación de las sociedades modernas, ya que se considera que ese tiempo es el tiempo en el cual el trabajador puede restaurar la fuerza y energías dedicadas a la actividad laboral, y al mismo tiempo pueda aprovecharla para el desarrollo de aquellas facetas que se consideren menos desarrolladas de su personalidad, así los trabajadores pueden emplear el tiempo libre en la capacitación, en la recreación, en la ejecución de actividades que supongan para él la satisfacción de anhelos y deseos que la actividad laboral por sí sola nunca llega a cumplir.

Se trata igualmente de atender aspectos relacionados con la problemática de la vivienda, en coordinación con aquellas agencias e instituciones estatales en cuya actividad esté relacionada con éste rubro, importantísimo para la seguridad física-mental y psicosocial de un trabajador.

Finalmente otro tipo de políticas permiten la atención de casos en los cuales el trabajador, funcionarios de una institución se hayan problematizado, relacionado con la inestabilidad del grupo familiar, el alcoholismo, el mal comportamiento de los hijos, a las relaciones negativas entre padre e hijos en éste caso el Trabajador Social, el psico-



logo, y el equipo paramédico en la institución, viene a cumplir un papel importante y a desarrollar programas en materia de asesoría y de orientación familiar.

De esta forma las políticas de la empresa se materializan a través de ese equipo humano conformado por médicos, Trabajadores Sociales, Psicólogos, Terapeutas en general y con aquellos recursos humanos provenientes de instituciones de Bienestar Social con los cuales la empresa ha establecido relaciones de carácter contractual destinados específicamente a la protección del Trabajador.

#### 4.3 ESTRUCTURA Y ORGANIZACION DEL BIENESTAR SOCIAL LABORAL

Dentro de la organización y estructura de la empresa, el Bienestar Laboral está consagrado a la creación, promoción, sostenimiento y ejecución de las políticas encargadas de mantener, mejorar y desarrollar la fuerza de trabajo. Ello implica la creación de un subsistema que en ocasiones alcanza el tamaño e importancia de una Superintendencia o Departamento de Relaciones Industriales que posee como elementos particulares las Secciones de Personal, de Psicología Industrial, Trabajo Social, Salud y Desarrollo de Personal y Seguridad Social.

El bienestar Laboral va más allá del simple enganche, selección, pago y despido del personal. Comprende actividades centradas en el individuo como persona, la salud del trabajador y de su familia, la educación la vivienda la formación y capacitación del funcionario, la recreación

al espíritu y sentido de la colaboración, la solidaridad y la pertenencia e identificación con el conjunto o sistema de la empresa. Parte del principio de que un funcionario que se sienta correspondido por la empresa y atendido en aspectos importantes de su problemática, desarrollará una motivación adecuada para el cumplimiento de sus funciones y de su rol en el equipo de trabajo.

Si bien en forma directa, el bienestar laboral objetivamente no se relaciona con el salario o suma de dinero que percibe el funcionario por su trabajo, por constituir esta parte de una relación contractual, de hecho el Bienestar Laboral constituye parte fundamental de esos salarios por integrar servicios, beneficios y prestaciones, que contribuyen a aumentar el ingreso total, a disminuir el egreso y mejorar las condiciones de vida: tal sucede en los casos de la vivienda o educación en los que cualquier iniciativa de la empresa facilita la obtención de servicios y programas y disminuye el costo de su obtención.

Un modelo que poco a poco se integra para concentrar las actividades que constituyen el bienestar laboral es el que se ilustra gráficamente como sigue:

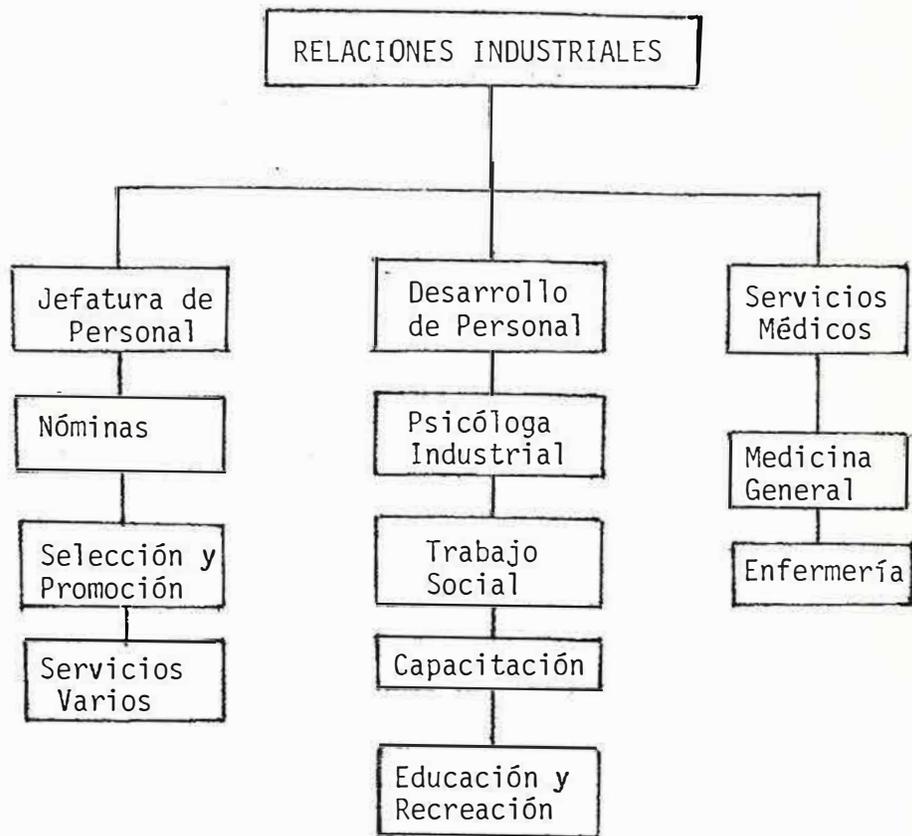


FIGURA : Modelo de área de Bienestar

En la Figura se integran funciones asignadas al elemento tradicional de la Oficina de Personal y se complementan con la Sección de Desarrollo de Personal y la de Salud, que constituyen un conjunto de elementos encaminados a las funciones prescritas del Bienestar Social Laboral que pueden categorizarse en la siguiente forma:

- A. Funciones de Reclutamiento y Selección de Personal
- B. Funciones de Inducción, Adecuación y Ubicación.
- C. Funciones de Capacitación y Promoción.
- D. Funciones de Desarrollo psicosocial.
- E. Funciones de Apoyo y Soporte
- F. Funciones de la Salud.
- G. Funciones de Relaciones Laborales y Seguridad Social.

Las funciones de reclutamiento, selección, inducción y ubicación de personal están relacionadas con las actividades correspondientes a una oficina típica de personal. Puede intervenir y lo hace el Trabajador Social empresarial en la medida en que su papel en la organización contribuya al proceso de adaptación del funcionario nuevo y ya que se realice en las mejores términos posibles el proceso de asimilación de funciones de cargo correspondiente de interrelación con el equipo de trabajo y puede ser utilizado por el Trabajador Social y el psicólogo industrial para la realización de las historias sociales y el de detectar problemas y/o limitaciones que puedan afectar el desempeño laboral del

funcionario.

Las funciones de capacitación y promoción de personal así como las funciones de las relaciones laborales y de la seguridad industrial se asimilan generalmente y a cargos técnicos de naturaleza muy específica que se preocupan por el estudio de la condición de cada funcionario en su cargo, de la capacitación y destrezas que cada cargo le exige al funcionario responsable así como de los mecanismos y competencia resultante de su ejercicio. La valoración del cargo y la evaluación del funcionario resultan en puntaje que esquematizado señalan las debilidades y limitaciones que cada funcionario en particular y el equipo en su totalidad posee o muestra por ello, constituye la base y fundamentan el diseño de los proyectos de capacitación y promoción del personal así como las compras y áreas que deben ser motivos de trabajo en la labor de capacitación. Esto es particularmente importante en la medida que la introducción de novedades técnicas, metodología y políticas plantea la correspondiente actualización y capacitación del personal para assimilarlas convenientemente.

El Trabajador Social con el equipo integrado por el psicólogo industrial, los técnicos y expertos en capacitación y promoción de personal integran una unidad decisiva en la definición de todos estos elementos sin que puedan en muchos casos independizar tareas puesto que estas exigen un trabajo de equipo.

Las funciones denominadas de Desarrollo Psicosocial de orientación y

apoyo constituyen elementos más específicos al Trabajo Social Empresarial y a la Psicología Industrial.

Se preocupan por problemas inherentes al funcionario como persona como miembro de un grupo socio cultural, de una familia, de un equipo de trabajo y de una colectividad. Atiende problemas de carácter emocional, de comportamiento, de cumplimiento de funciones del individuo, de rendimiento en el trabajo, que implican a su vez el estudio del grupo familiar, de las condiciones de vida, del manejo del ingreso, de problemas que afectan la economía familiar, de situación conflictivas en las área de trabajo que hacen negativo el funcionamiento social del trabajador

La creación dirigida, los programas de vivienda, los proyectos de educación para los hijos del funcionario, en fin, lo que se ha denominado Funciones de Orientación, de Atención Sicosocial, de apoyo y asesoría conforman el cuadro, muy particular de actividades muy propias de un equipo conformado por profesionales de la salud, de la psicología, de la sociología y del Trabajo Social, para que así el Trabajador Social Empresarial se exprese en la mejor forma en ese equipo multidisciplinario.

Esta estructura resumida del Bienestar Social Laboral no puede generalizarse excluyendo el papel dinámico de las organizaciones sindicales como formas de expresión de las expectativas e intereses de los trabajadores en su forma más típica.

De la intervención de los trabajadores organizados sindicalmente y gremialmente, de la gestión de las organizaciones superiores del sindicalismo se desprende en buena parte la estructura de seguridad social existente en el mundo contemporáneo como respuesta a los planteamientos que ellos hacen y han hecho para lograr justas contraprestaciones en materia y medidas de Seguridad Social.

Por su importancia en nuestro trabajo se analiza en forma resumida lo siguiente: La Organización Sindical propiamente dicha, Las Cajas de Compensación, El Seguro Social y las Cooperativas y Comisariatos

#### 4.4 LA ORGANIZACION SINDICAL Y EL TRABAJO SOCIAL LABORAL

En los años comprendidos entre 1978 y 1979 se inició en la Universidad Simón Bolívar, completamente en la Facultad de Trabajo Social, el acercamiento a los aspectos relacionados con las organizaciones sindicales la ubicación del Trabajador Social en la estructura administrativa y Organizacional de las Empresas, en relación obrero-patronal. Se analizaron aspectos tales como la tradicional ubicación patronal del Trabajador Social que le constituye en elemento antagónico de la organización sindical y lo identifica como patronal.

Se analizó igualmente la seguridad social, la estabilidad laboral y los posibles mecanismos a través de los cuales el Trabajador Social en la empresa puede, sin desconocer su condición dependiente del nivel patronal entrar a desarrollar como elemento de apoyo y como recurso pro-

fesional actividades en beneficio de los intereses del trabajador como miembro de la organización empresarial dejando en manos del sindicato los problemas inherentes a la relación obrero-patronal.

Se entiende que en este momento era preciso definir las funciones del Trabajador Social como elemento vinculado a la organización y su papel con la organización sindical.

Dentro de ese proceso se mejoró sustancialmente la perspectiva que las organizaciones sindicales tenían del profesional de Trabajo Social al clarificarse, aspectos tales como:

1. Que la profesión del Trabajador Social había cambiado desde su iniciación y por ende se habían modificado los criterios y parámetros de intervención que en un momento dado habían creado la imagen de un visitador de domicilio, espía de la empresa que con un criterio equivocado de la calidad se constituía en un estorbo para la gestión sindical al desarrollar iniciativas que neutralizaban y disminuían la imagen y autoridad del sindicato: así un programa de vivienda en cuyo desarrollo se crea la imagen de un proyecto ideado por la empresa sin que se ilustre la función contractual de tal concesión, el papel del sindicato al plantear la necesidad de tal concesión, así como el juego que se da entre el nivel patronal y la base, resalta la imagen del trabajador y la de las directivas afectando los vínculos y el concepto de los trabajadores hacia la organización sindical.

Se aclaró igualmente que el Trabajador Social en la empresa tiene una misión que cumplir centrada en la totalidad del sistema social, que objetivamente no puede responder a los intereses del sindicato por que estos son responsabilidad de la organización y ante ello solo puede intervenir el profesional en la medida en que establecidas convencionalmente metas de Beneficio Social, de Seguridad Social se decida el diseño de proyectos y programas y su expresión material en actividades que impliquen la competencia de este profesional pero igualmente se aclaró que éste debe aportar una visión diferente relativa a la naturaleza de su profesión que permita entender la problemática de la empresa dentro del contexto socio-cultural que caracteriza nuestra sociedad, que se expresa objetivamente en el comportamiento de los individuos por lo que las valoraciones y decisiones adoptadas deben consultar esa realidad.

De todas formas la ubicación del Trabajador Social, la ecuación de la empresa contempla variables importantes como la del patrono y trabajador que exige una visión muy profesional del papel que éste debe cumplir así como de la delicadeza, de la situación resultante de las aspiraciones de los trabajadores expresadas en los pliegos de condiciones, en los reglamentos de Trabajo, en los contratos colectivos e individuales y así mismo en las expectativas y políticas de la empresa.

Material de consulta sobre la experiencia del Trabajo Social Empresarial con las organizaciones sindicales pueden consultarse en la Biblioteca, en los trabajos de grado titulados: "Aproximaciones del Trabajo Social hacia el sindicalismo en Barranquilla" por Emir Ferrer, Edilma

Herrera y Judith Pasión. 1982; El Trabajo Social Sindical, por Emma Araujo, Martiza Arias, 1980; Proyección Social del Trabajo Social en el Sindicato de Voceadores de Prensa, por Mariano De la Hoz, María Daza y Delsa Perez, 1982".

#### 4.5 LAS CAJAS DE PREVISION Y COMPENSACION, LOS SEGUROS SOCIALES Y LA SEGURIDAD SOCIAL EN LA EMPRESA

En los años 30' se inicia la crisis del Capitalismo, llamada gran crisis de los años 30', el florecimiento de la industria en los países periféricos a la metrópolis de los Estados Unidos, por una de esas contradicciones de este sistema, en el cual los problemas de una región o país suelen constituir beneficio al progreso para otras. Tal es el caso de que al buscar los capitales norteamericanos, lugares en los que invertir provechosamente generaren en los nuestros el deseo y las condiciones para que mediante políticas profesionistas se generara un proceso interno de industrialización.

Para esos años la exportación requiere de la construcción y dotación de grandes puertos, la importación de maquinaria y la exportación del Café, la construcción de ferrocarriles y vías de penetración, surge la industria textil, la del algodón, las concesiones petrolíferas, las bananeras, que por consiguiente generan las condiciones para el surgimiento de las organizaciones sindicales respectivas y la lucha o reivindicaciones relacionadas con el tiempo de trabajo, los horarios, los salarios, la vivienda, la salud, y en general la Seguridad Social.

En el año de 1928 ante las crecientes exigencias de la clase trabajadora expresada en las huelgas de los trabajadores portuarios de Cartagena, los petroleros y tabacaleros en 1920, los obreros de la Marina Mercante 1924, y la de los bananeros en 1925, se promulgó la ley de defensa social mediante la cual se prohíbe los Derechos de Organización, de Huelgas y de presión, sin que ello detenga a los trabajadores en sus justas aspiraciones.

En 1936 se crea la Confederación de Trabajadores de Colombia y en 1947 la Unión de Trabajadores de Colombia, Liberal y Conservador respectivamente, cada organización y fruto de esas contradicciones y en consonancia con lo promulgado en la 26ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en 1944 en Filadelfia, en la que se sostiene que la Seguridad Social debe materializarse en los cuidados médicos la protección del trabajador y su familia, se logra que en Colombia mediante la ley 6a. de 1945, la creación del Seguro Social obligatorio que dió paso para que mediante el Decreto 1600 del mismo año se reglamentara el Subsidio Familiar, dando paso así al surgimiento de instituciones especializadas en la prestación de servicio y en la administración de Subsidios y contraprestaciones laborales que mediante organismos especializados se constituyeron en unidades como las Cajas de Previsión Social y el Instituto de los Seguros Sociales, para satisfacer aspiraciones en materia de salud, protección de la capacidad de trabajo y del ingreso del trabajador y en caso de invalidez y muerte, pérdida parcial o total de la capacidad de trabajo ó en instituciones que en algunos casos han alcanzado gran complejidad como las Cajas de

## Compensación Familiar.

Tanto las Cajas de Previsión y Compensación, como el Instituto de los Seguros Sociales integran recursos de los patronos del Trabajador y del Estado, para mediante una administración racional traducirlos en servicios, en programas y proyectos de Bienestar Social mediante los cuales se atienden áreas de la problemática de la salud, la recreación, vivienda y se crean condiciones para facilitar la adquisición de otros elementos que interrelacionados constituyen elementos básicos de la seguridad social para la clase trabajadora.

Para el profesional del Trabajo Social, el conocimiento de los servicios y beneficios que puede obtener un trabajador en estas instituciones supone parte fundamental de su trabajo para orientar al trabajador cuando ante problemas que puedan solucionarse mediante el acceso a estas instituciones existan limitaciones o dificultades que problematicen su obtención.

De tal forma el Trabajador Social se constituye en un eslabón entre el trabajador y estas instituciones de seguridad social procurando mediante su labor contribuir al acceso y obtención de los servicios.

Otro aspecto que debe analizarse en la Trabajo Social Institucional es la ubicación de este profesional como funcionario de estas instituciones de Seguridad Social. Interesante de analizar es el caso en que el Trabajador Social de la empresa se contacta con la de la Caja

de Compensación o el de la unidad de los Seguros Sociales para contribuir a la atención de problema, a coordinar servicios y proyectos y a constituir un equipo inter institucional.

#### 4.6 LAS COOPERATIVAS Y COMISARIATOS

Uno de los mayores logros de la clase trabajadora de los principios de siglo XIX con el surgimiento de la revolución industrial es el cooperativismo o movimiento cooperativo de carácter económico y social que con la constitución de la Cooperativa de Rochdale en 1844 y la aparición de artículos en el Boletín Diocesano, publicado por la Arquidiócesis de Tunja en 1927 dió paso al Cooperativismo en nuestro país.

Puede afirmarse que acompañando al surgimiento y evolución del sindicalismo en Colombia, el Cooperativismo ha ido de la mano porque en toda empresa en donde ha existido o existe un sindicalismo fuerte ha surgido una Cooperativa hasta el punto, que nuestra legislación laboral permite a su vez a las empresas para disminuir la influencia de las Cooperativas para combatirlos en su expresión de organismo intermedio que pueden llegar a incidir en la producción comercialización y distribución de la producción mediante las denominados comisariatos o formas primarias de organización cooperativas.

Para el Trabajador Social el conocimiento del Cooperativismo y sus formas de organización, de sus organizaciones superiores, de los mecanismos mediante los cuales se institucionaliza el movimiento cooperativo y se

ejerce la acción del estado, su protección y desarrollo supone el poder promover la integración de estos elementos en la empresa donde el trabaja, supone la orientación de los miembros de las cooperativas en la utilización de sus servicios y en el caso en que se desempeñe como funcionario de ella, como los practicantes que desarrollan sus actividades en las Cooperativas de loteros, en cooperativa de ahorro y crédito de Telecom y la de Aerocivil, facilita el estudio de problema que entran en funcionamiento de organismo social.

#### 4.7 FUNCIONES GENERALES DEL TRABAJO SOCIAL LABORAL

De la sistematización de los trabajos, informes y tesis existentes en la Biblioteca, de la asimilación de experiencias de Trabajo Social Laboral y la correspondiente revisión bibliográfica, puede extraer el profesional una categorización que le sirve tanto para definir como para categorizar funciones en la organización empresarial, así podemos hablar de dos tipos de categorización de funciones, en la primera de ellas en las cuales podemos categorizarlas en razón del nivel en que se ubican las funciones en funcionarios, directivas, ejecutivas y operativas y en razón de la naturaleza de las funciones, en preventivas, proyectivas y correctivas.

##### 4.7.1 Funciones Directivas, Ejecutivas y Operativas

Se considera que la categorización que atiende a los niveles no expre-

sa en sí ascensos o movimientos en la línea vertical del Trabajador Social en la organización, sino posibilidades de ejercer en un momento determinado funciones directivas, ejecutivas y operativas en razón de las actividades, programas y proyectos en que se encuentren desempeñando.

Se han categorizando como funciones directivas aquellas que están relacionadas con el Diseño de Políticas de Bienestar Social Laboral, de igual forma aquellas que redundan en el diseño de programas, en la coordinación de manejo de funciones y otro tipo de funciones que ya son inherentes a cargos en el Estado, es decir, aquellas funciones que pueden surgir en la medida que un Trabajador Social debido a procesos de movilidad vertical en la empresa llegue a ocupar cargos a nivel Directivo, de todas formas al ocupar ese cargo o mantenerse un Trabajador Social en el Nivel Ejecutivo debe prepararse para desempeñarse en las funciones antes anotadas y no permanecer siempre en nivel de ejecutor de políticas de Bienestar Social.

Las funciones ejecutivas están relacionadas con la coordinación de programas, con la coordinación y ejecución de proyectos y políticas de Bienestar Social, con la orientación y asesorías de equipos y grupos de trabajo, la evaluación de programas y proyectos, el estudio de problemas y el diseño de alternativas.

Son las funciones que generalmente encontramos desempeñando a los Trabajadores Sociales en las estructuras de las instituciones empresariales,

en las cuales el Trabajador Social es prácticamente un materializador de políticas de Bienestar un investigador de problemas, y en algunas ocasiones el funcionario encargado del diseño y presentación de alternativas a los niveles directivos de la empresa.

#### Funciones Operativas

En este nivel se ubican las funciones que están relacionadas con la materialización de las políticas del Bienestar Social de la empresa, son funciones inherentes a la prestación de servicios a los trabajadores de la organización y a sus funcionarios, a la atención de casos problematizado en la empresa, a la prestación de servicios a la familia de los trabajadores para la coordinación de servicios con las instituciones de Bienestar Social a través de las cuales la empresa atiende contractualmente problemas de salud, de vivienda, de recreación y otro tipo en virtud de sus nexos con ese tipo de organizaciones.

#### 4.7.2 Funciones preventivas, proyectivas y correctivas

En ésta categorización se incluyen las funciones de acuerdo a su naturaleza y de acuerdo a los propósitos que se ocupen en una estructura problematizada, así podemos encontrar funciones preventivas que se caracterizan singularmente por su naturaleza de generar procesos de investigación, de detectar tensiones y conflictos en la estructura organizacional y naturalmente del diseño de medidas, y programas de prevención se basa fundamentalmente en el estudio de casos y en el trabajo y rea-

lización de procesos con grupos.

### Funciones Proyectivas

Consisten estas funciones en la proyección del área del Bienestar Social y de los objetivos del Bienestar Social de la empresa en el sistema social de ella. Así encontramos funciones que están específicamente orientadas al problema de vivienda, de salud, de recreación, de cultura y de capacitación, se fundamentan el desarrollo de ésta funciones en el estudio de las condiciones de trabajo, el estudio de las condiciones de vida, la tenencia de la vivienda, la organización de la familia, la ocupación de los miembros de la familia y la problemática general del grupo y del medio en el cual cohabita y se circunscribe el trabajador y el funcionario de la organización.

Finalmente podemos hablar de lo que hemos denominado Funciones Correctivas, las cuales como su nombre lo indica están orientadas a la corrección de aquellos problemas surgidos por fallas en la realización de otros tipos de funciones, así aquellos problemas que no hayan podido ser adecuadamente detectados y prevenidos los cuales no se haya hecho proyección deben ser atendidos mediante la atención de casos, la ejecución de proyectos para la atención de problemas y el planteamiento de alternativas a situaciones problemáticas buscando en todo caso la liberación de tensiones, la disminución de conflictos, la propuesta y búsqueda de soluciones a estos problemas, mediante medidas que van a corregir las situaciones que las desencadenan.

#### 4.8 RESUMEN SOBRE INTERVENCION DEL TRABAJADOR SOCIAL EN EL CAMPO DEL BIENESTAR SOCIAL LABORAL.

La intervención del profesional del Trabajo Social en el Bienestar Social Laboral está enmarcada dentro de las relaciones de funciones establecidas como funciones generales del Trabajo Social, pero especificando la naturaleza de esas funciones, y al categorizarlas en endógenas y exógenas podemos hacer una especificación de cada una de ellas.

En las funciones endógenas, es decir, aquellas funciones que realiza el Trabajador Social orientados hacia los funcionarios de la empresa en su interior, éstas pueden darse a nivel individual o a nivel grupal.

Los de nivel individual pueden ser de carácter preventivo o de carácter correctivo y tratan en el plano individual, de la atención de casos, el estudio de casos tendiente a la detección de problemas que se están manifestando en individuos y que sin embargo, al estudiarlos detenidamente el Trabajador Social pueden identificar problemas que estén afectando a toda una sección o a un determinado estrato o subgrupo de la organización, estos problemas pueden estar relacionados con las interrelaciones entre compañeros, los niveles de autoridad, los abusos de autoridad en la empresa, o la mala información sobre las tareas a cumplir.

Igualmente estas actitudes negativas o éstos tipos de comportamientos negativos pueden estar siendo ocasionado por ficciones de carácter personal o por los factores externos que inciden en las interrelaciones

entre los individuos. Otro tipo de problema que exigen la presencia y la intervención del Trabajador Social de carácter endógeno son aquellos problemas que afectan a grupos muy específicos de la empresa. Podemos así definir por ejemplo el grupo de secretarias de una empresa que estén afectadas por una situación en cuanto a condiciones de trabajo, a interrelaciones humanas, entre ellas, en cuanto a tratamiento por sus superiores inmediatos.

Otras situaciones pueden derivarse de la prestación de servicios se están creando algunos privilegios en el seno de la organización, puede incluso éste trabajo con grupo integrarse a partir de la identificación de casos que presenten algunos problemas comunes, y así puede el Trabajador Social desarrollar procesos de grupo a partir de trabajo de caso desarrollado con anterioridad.

En cuanto a las funciones exógenas podemos mencionar aquellas de carácter proyectivo a través de las cuales la organización se proyecta hacia el grupo familiar y hacia la comunidad, sus políticas de Bienestar Social, la empresa interesada en preservar la integración y la capacidad productiva del trabajador y su intervención en el cumplimiento de sus funciones, puede proyectarse hacia la familia, sus políticas de Bienestar. De hecho lo hace cuando adopta políticas de educación o desarrolla programas de educación, cuando facilita la adquisición de víveres a través de los créditos, supermercados y cooperativas, cuando facilita la adscripción del trabajador a los servicios de los Seguros Sociales, e incluso cuando crea servicios de atención médica directa para

el trabajador y la familia.

Otro tipo de acciones pueden estar encaminadas a proyectar esas políticas de Bienestar Social a la comunidad, se relacionan con la recreación del trabajador, programas de educación, de capacitación que al mismo tiempo facilita el desarrollo de una relación industrial positiva para la organización en el seno de la colectividad que permiten crear en la sociedad una imagen positiva respecto a los alcances y las políticas de la empresa.

En este campo y en éstas materias el Trabajador Social encuentra suficientes espacios para la materialización de sus posibilidades y para intervenir con relativa propiedad, de tal forma en este campo del Bienestar Social Laboral, un campo que atiende a los requerimientos y preocupaciones de la profesión, y que por su creciente expansión en el seno de las organizaciones empresariales permiten predecir que en los próximos años va a ser uno de los campos sobre los cuales se va a ejercer con propiedad la proyección y la intervención del profesional del Trabajo Social

## 5. EJEMPLOS TÍPICOS DE LA UBICACIÓN DEL TRABAJO SOCIAL EN LAS INSTITUCIONES EMPRESARIALES Y DE BIENESTAR SOCIAL.

En éste Capítulo se sistematizan los aspectos organizacionales referentes a la ubicación del Trabajador Social en la organización, tratando de destacar para ilustración del lector los elementos organizacionales de cada unidad.

Así tenemos los casos de la Cervecería Aguila, Empresa TELECOM en su regional de Barranquilla, la Empresa Pizano en su planta de Barranquilla y la Clínica del Caribe, como ejemplos de Trabajo Social empresarial, y la Liga de Lucha contra el Cáncer, el Hospital Niño Jesús, la Liga Colombiana contra la Epilepsia y la Clínica de Rehabilitación Infantil de la Cruz Roja.

### 5.1 INSTITUCIONES EMPRESARIALES

Los cuatro ejemplos que aquí se presentan ilustran la diversidad de funciones y tareas, a las que el Trabajador Social puede verse abocado en razón de la visión que en cada caso específico le encomiendan las organizaciones.



De igual forma es posible ver las diferencias de ubicación del cargo de Trabajador Social o del Trabajador Social dentro de cada una de ellas.

En los organigramas que ilustra éste material vemos que el Trabajo Social en las instituciones complejas de carácter empresarial están vinculadas generalmente al área de desarrollo y manejo de personal, en los Departamentos de Relaciones Industriales, Secciones de Bienestar Social, y en casos muy particulares como el de la Clínica del Caribe a la Dirección de Personal.

La Cervecería Aguila por ejemplo es una organización cuyas áreas atienden esencialmente funciones de Planeación, encomendadas a la Dirección de Proyectos, funciones administrativas encomendadas a la División Administrativa, funciones relacionadas con el manejo contable, económico, bancario de la institución correspondiente a la División Financiera, y funciones relacionadas con la producción de la Cerveza y la Malta y sus derivados, así como las de Mercadeo (con adquisición de materias primas, compras en general, venta y comercialización de productos), a través de las cuales la organización expresa su dinámica particular.

En el Organigrama se ha focalizado con especialidad la División Administrativa, a la cual están adscritos los Departamentos de Relaciones Industriales, Organización y Métodos, Seguridad Industrial, Archivo y Correspondencia. En el Departamento de Relaciones Industriales, encontramos oficinas de Trabajo Social, Desarrollo de Personal, Enfermería,

Comisariato y Oficina de Personal. Es de observar que en ésta institución a la función de la gestión social de la empresa se le ha asignado un preponderante que cobija entre otros, a la Oficina de Personal, como encargada de la contratación, del control, y de la liquidación de personal en los casos más extremos de la gestión de personal, pero también incluye elementos como el Trabajo Social, el Desarrollo de Personal, el Comisariato y la Enfermería que complementan las funciones antes señaladas, y constituyen un conjunto armónico en la Administración de Personal.

En este Organigrama vale la pena acotar la presencia del control fiscal que ejerce la Asamblea de los Socios de la Empresa sobre la Junta Directiva, la Presidencia y el nivel directivo de la empresa, con una Revisoria Fiscal de la que depende toda una estructura organizacional encargada de velar por los intereses de los asociados y de frenar cualquier violación de las normas, y disposiciones legales y estatutarias de la Cervecería.

Igualmente se observa en el Organigrama como a su vez la Presidencia y la Vicepresidencia se preocupa por ejercer un control exhaustivo sobre el nivel ejecutivo, mediante una Auditoria Interna que le permite detectar fallas, y violaciones en la gestión ejecutiva y operativa de la organización.

En el Organigrama de Pizano, S.A. Planta de Barranquilla aparecen se-

# ORGANIGRAMA / PIZANO S. A.

## PLANTA DE BARRONQUILLA.

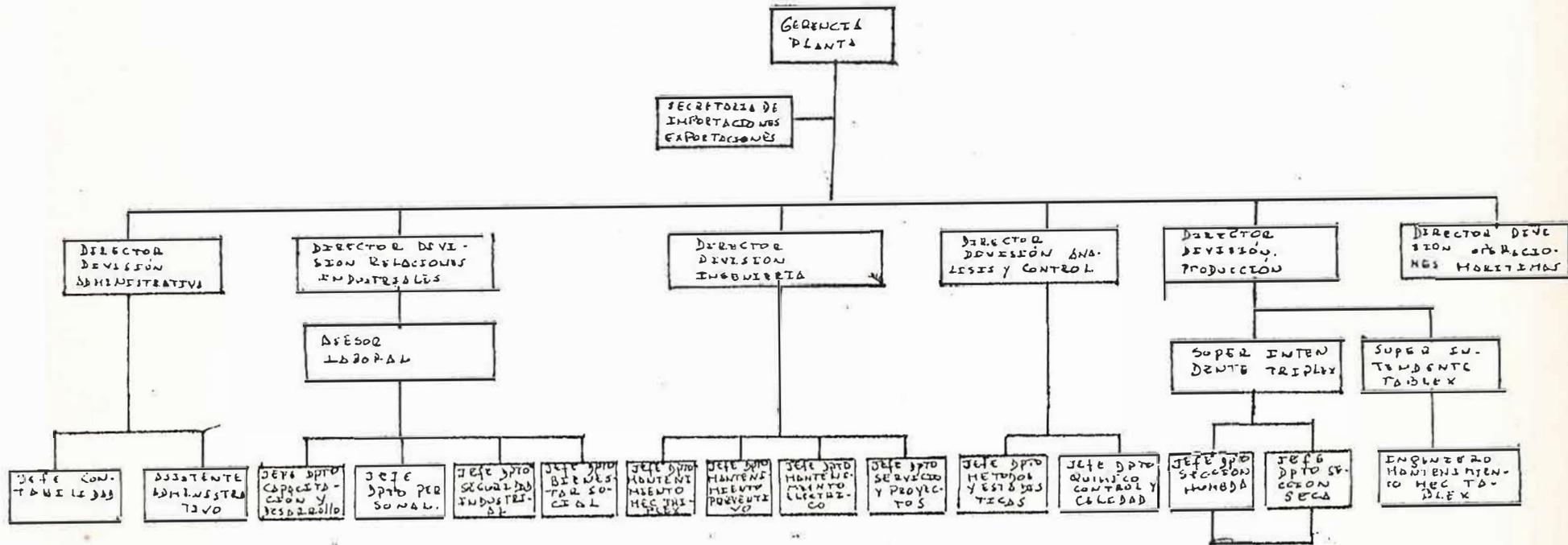
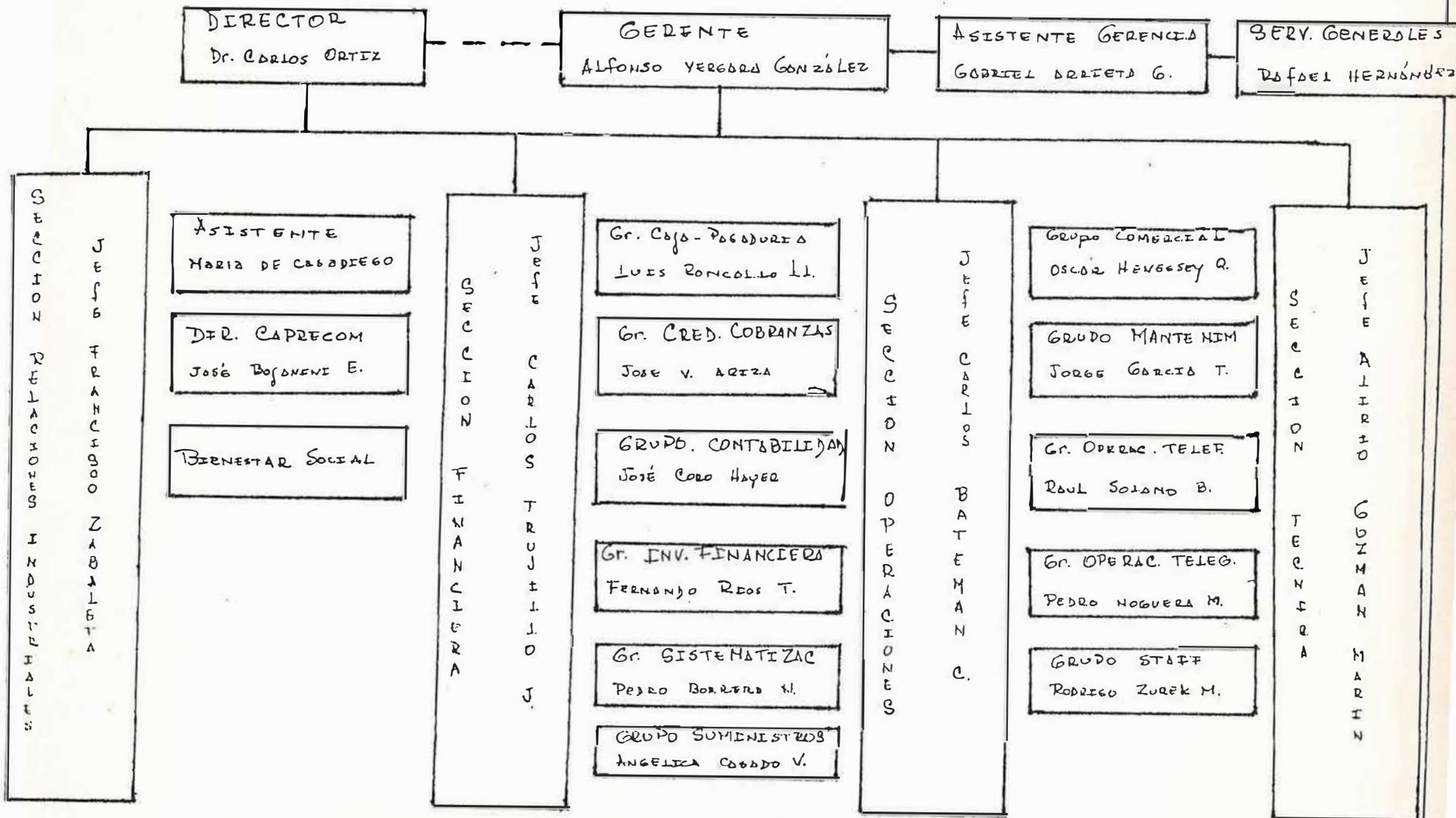


FIG. #6

TELECOM GERENCIA REGIONAL BARRANQUILLA.



ñaladas seis divisiones cada una de ellas con su correspondiente departamento y secciones que en su orden responden a la División Administrativa, a la División de Ingeniería, a la División de Producción y a la División de Operaciones Marítimas.

El cargo de Trabajador Social está inserto en el Departamento de Bienestar Social que a su vez está adscrito a la División de Relaciones Industriales. El Organigrama da una idea de la complejidad de la gestión de Pizano, S.A., cuando en él solo se presentan los niveles directivos y ejecutivos, y sin embargo el gráfico alcanza cierta intensidad de áreas, de divisiones y departamentos.

Un ejemplo de Trabajo Social empresarial en una institución del Estado, lo es la empresa nacional de Telecomunicaciones TELECOM, que nos muestra cuatro áreas principales, calificadas por las secciones de Relaciones Industriales, finanzas y Sección Técnica, en la primera de las cuales se aprecia la presencia del Departamento de Bienestar Social al cual está adscrito el cargo de Trabajador Social.

De poder particularizarse aún más éste Organigrama, podríamos apreciar la existencia de Auditoría de carácter nacional, ejercida por la Contraloría General de la República, como organismo que representa en este caso a la Asamblea de Socios, es decir, a la ciudadanía, ya que por ser un instituto descentralizado en el sector servicios del Estado, su gestión responde a intereses de carácter colectivo, por los que el Es-

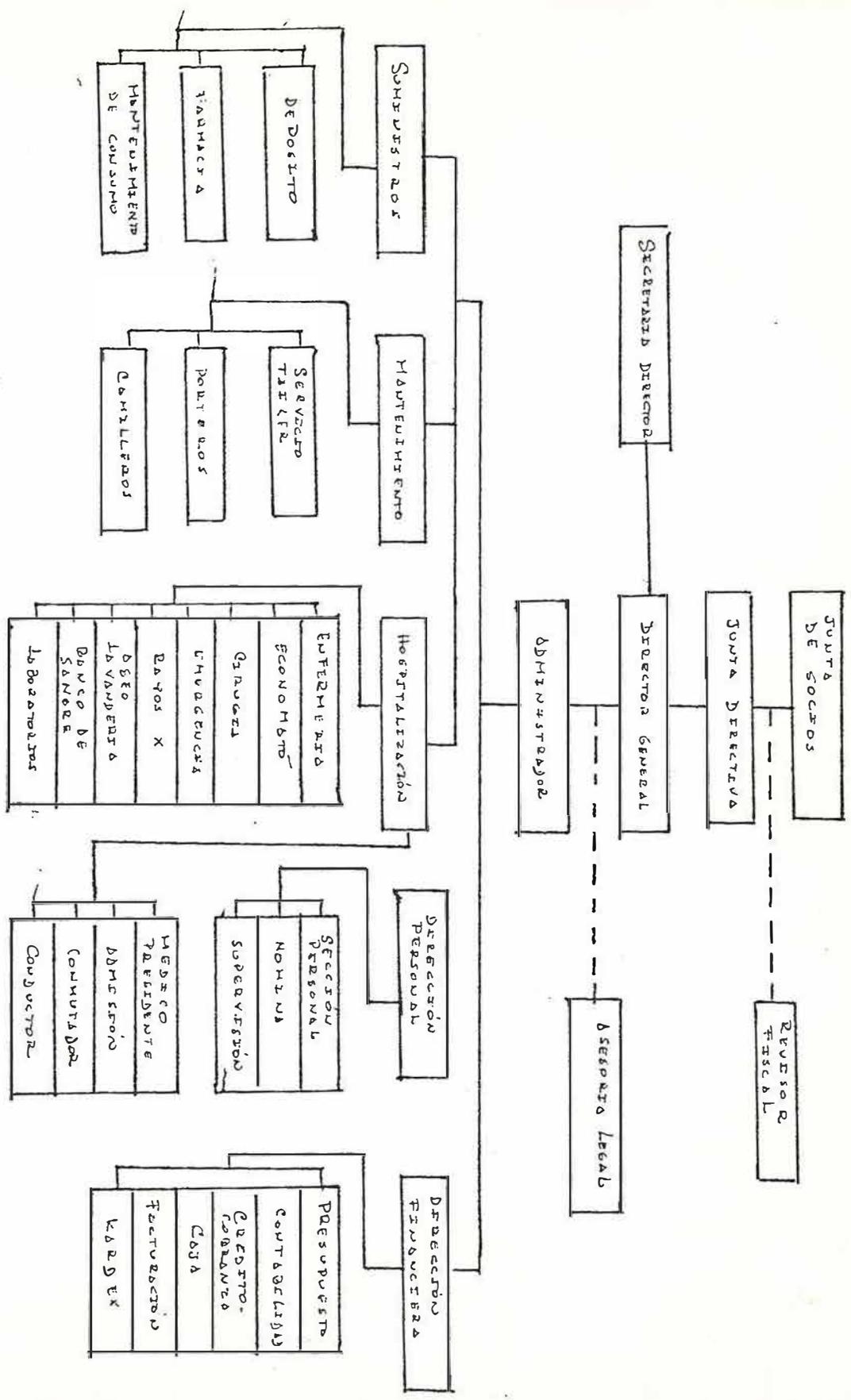
tado fiscaliza su gestión a través del control fiscal.

Finalmente nos encontramos en caso de instituciones empresariales en el sector salud, de naturaleza privada. La cúpula de su estructura está integrado por una junta de socios, la cual hace su control sobre las juntas directivas y sobre la dirección general a través de un revisor fiscal.

El Organigrama muestra una concentración de funciones sobre la persona del Administrador General, quien para poder atender funciones de carácter muy específico, como los de la sección hospitalización relacionada con actividades científicas (Medicina General, Cirugía, Laboratorio, Enfermería y Otros) y secciones de Dirección de Personal, y Dirección Financiera, tienen este caso forzosamente que ser un médico con conocimientos de Administración, puesto que en caso contrario, es decir, un administrador con conocimientos de Medicina le resultaría muy difícil poder compaginar funciones tan variadas como los financieros de hospitalización, suministros, personal y mantenimiento.

Este caso de concentración de funciones suele darse, y encontrarse, en el caso de las pequeñas organizaciones o de aquellas organizaciones que han ido creciendo y pasando de pequeñas unidades a unidades grandes y complejas, pero que al hacerlo conservan o tienden a generar concentración de funciones en aquellas personas que durante mucho tiempo han estado al frente de la organización, y por eso pueden desarrollar éste ti-

CLINICA DEL CARIAS  
ORGANIGRAMA



UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR  
INSTITUTO VENEZOLANO DE INVESTIGACIONES CIENTIFICAS

DIR. GENERAL

DIRECTOR ADMINISTRATIVO

DIRECTOR DE HOSPITALIZACION

SUMINISTROS

MANTENIMIENTO

PERSONAL

DIR. FINANCIERO

ENFERMERIA
ECONO. HATO
REPOSICION
GERENCIA
RAYOS X
DEPTO. LA PLANTA
BANCOS
LABORATORIO

DEPOSITO

FARMACIA

MANTENIMIENTO DE CONSUMO

SERVICIO TUBER

PORTEROS

CANILLAS

RECCION PERSONAL

NOTAS

SUPERVISION

PRESUPUESTO

CONTABILIDAD

CURRITUCION

CAJA

FACTURACION

KARDEX

po de gestión, sin embargo una proyección a mediano plazo podría sugerirnos ciertas modificaciones, como las de especializar el área administrativa o condensando en ellas las funciones contables, financieras, de personal, mantenimiento, suministro y otros, y la División de Hospitalización típicamente científica encargada de lo que es la atención médica de hospitalización, cirugías, laboratorios, consulta externa, y demás que requieren una atención particular.

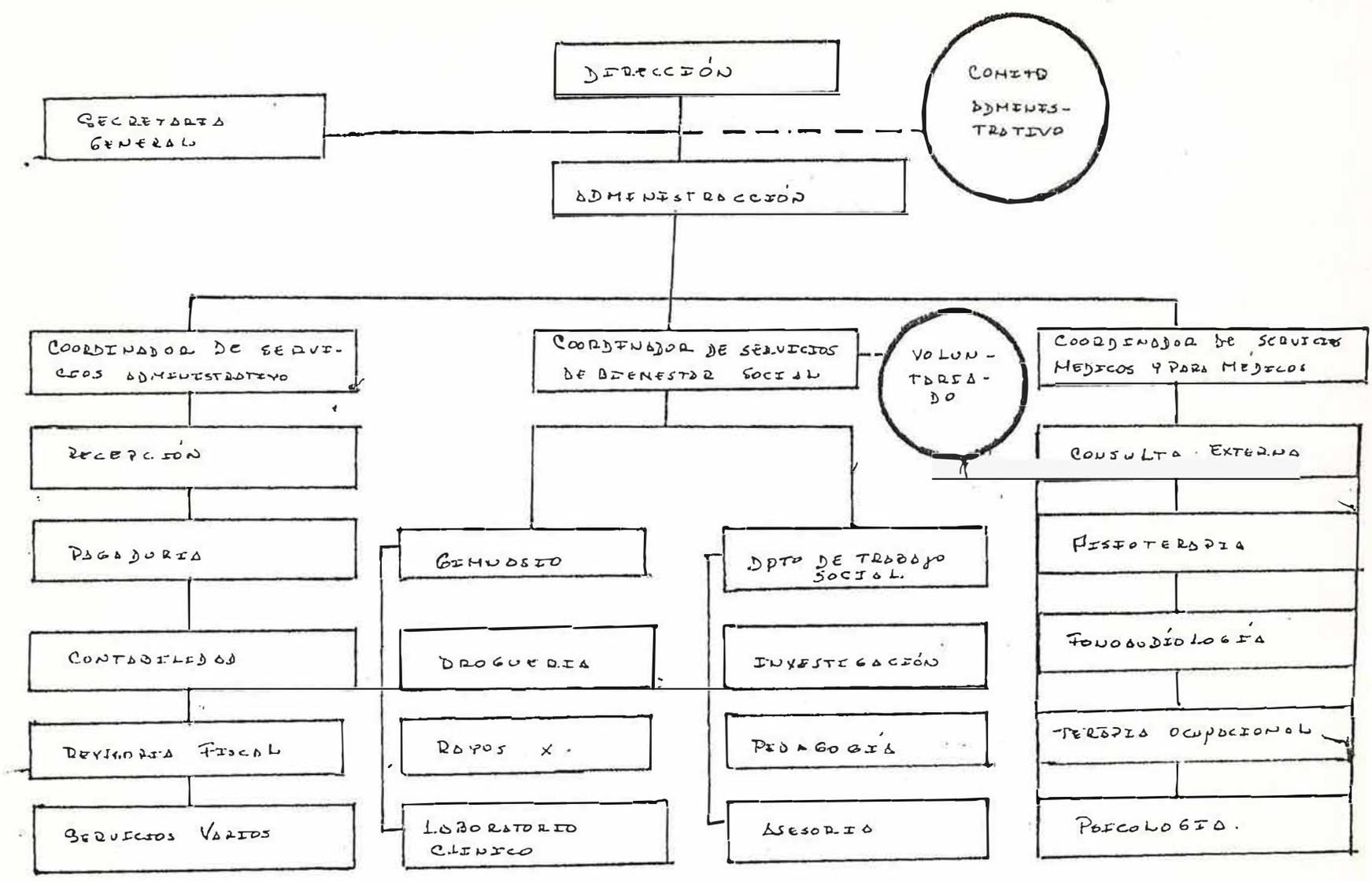
Esta proyección de la Figura No. 7 es una abstracción hecha con base en el análisis de las funciones administrativas y de las funciones científicas que suelen presentarse en este tipo de organizaciones, pero que de todas formas representa un punto de referencia, para que el estudiante de Trabajo Social se inicie en el análisis de funcionalidades de frecuente ocurrencia de la estructura organizacional de las instituciones en las que le toca desempeñarse.

## 5.2 INSTITUCIONES DE BIENESTAR SOCIAL

Como es el caso que el tema central está basado en el Trabajo Social Laboral no se han escogido instituciones de Bienestar Social de cierta complejidad como los Seguros Sociales o el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, sino unidades que contribuyen a establecer un análisis comparativo con las anteriores, tal es el caso de la Clínica de Rehabilitación de la Cruz Roja, patrocinada por el Club Rotario de la ciudad, a la cual ha estado vinculado el Trabajo Social, y en particular la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Simón Bolívar, la cual pre-

FIG # 9.

COMITÉ DIRECTIVO CRUZ ROJA - CLUB ROTARIO BARRANQUILLA



senta cierta similitud con la Clínica del Caribe en cuanto a la centralización de las funciones en un Administrador, pero que en éste caso aparece auxiliado por la delegación de funciones que hace sobre tres coordinadores de servicio como puede verse en la Figura No. 9 del Coordinador de Servicios Administrativos, al coordinador de Servicios del Bienestar Social, y del Coordinador de Servicios Médicos y Paramédicos, es de destacar que la sección central del Organigrama señala el carácter filantrópico de la institución, que en sus tres niveles de Coordinación tiene al frente personas vinculadas al voluntariado, quienes sin costo alguno para la institución coordina las diferentes secciones y en general a la institución.

El Departamento de Trabajo Social aparece adscrito a la coordinación de Servicios de Bienestar Social.

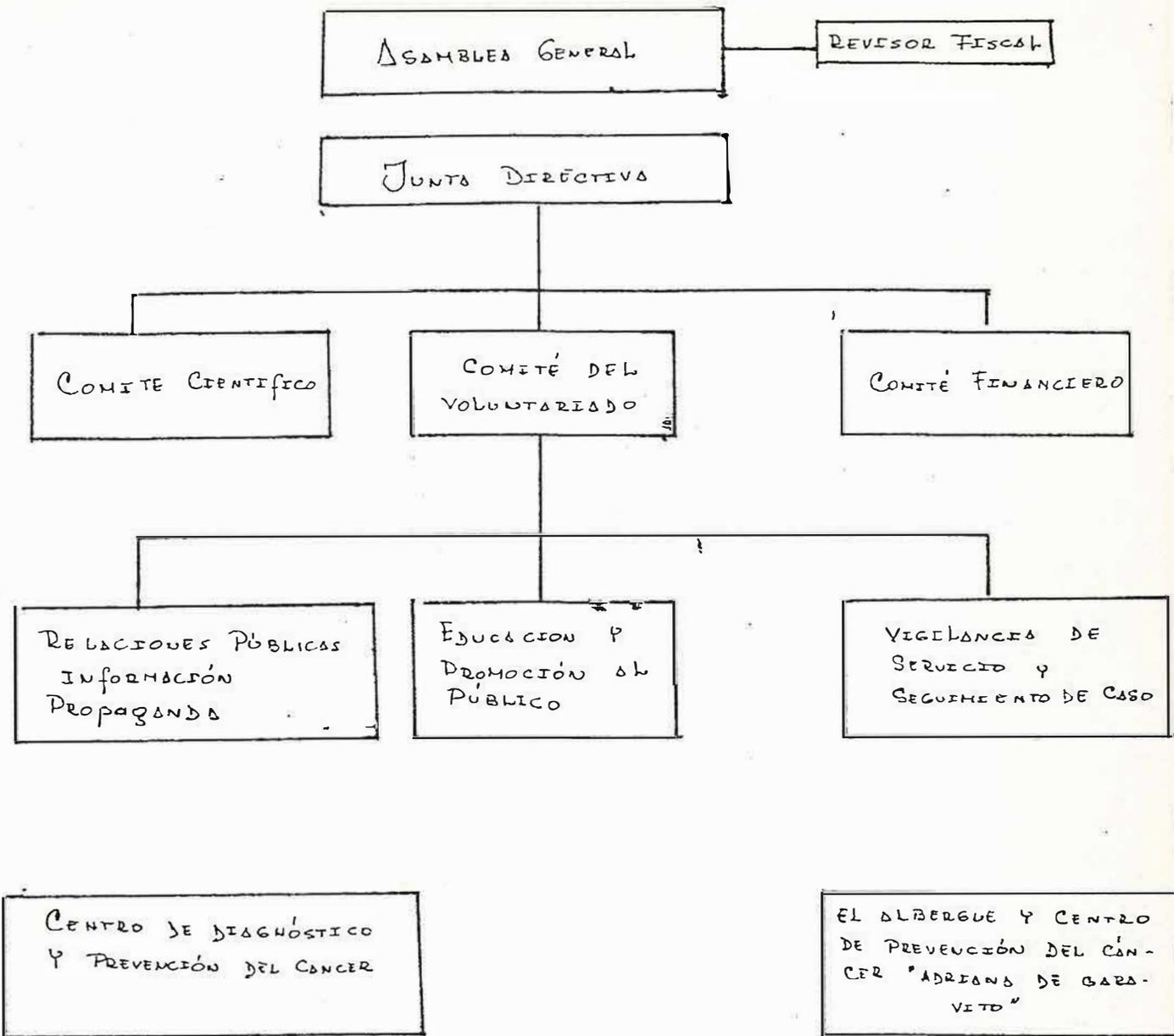
Podría así entenderse que sus funciones están orientadas hacia el personal que labora en la institución, pero, en la realidad son funciones exógenas orientadas hacia la población beneficiaria integrada por los menores que presentan limitaciones de carácter físico.

El Organigrama de liga zonal de la lucha contra el cancer, es un caso muy particular en cuyo análisis encontramos una estructura de carácter político administrativo integrado por una Asamblea General que hace una gestión de Revisoría Fiscal sobre la Junta Directiva, la que a su vez está integrada por delegados de tres comités a saber: Comité Científico integrado por medicos, especialistas, el Comité del Voluntariado

FIG. #10

ORGANIGRAMA DE LA LIGA ZONAL DE LUCHA CONTRA EL

CANCER EN BARRANQUILLA



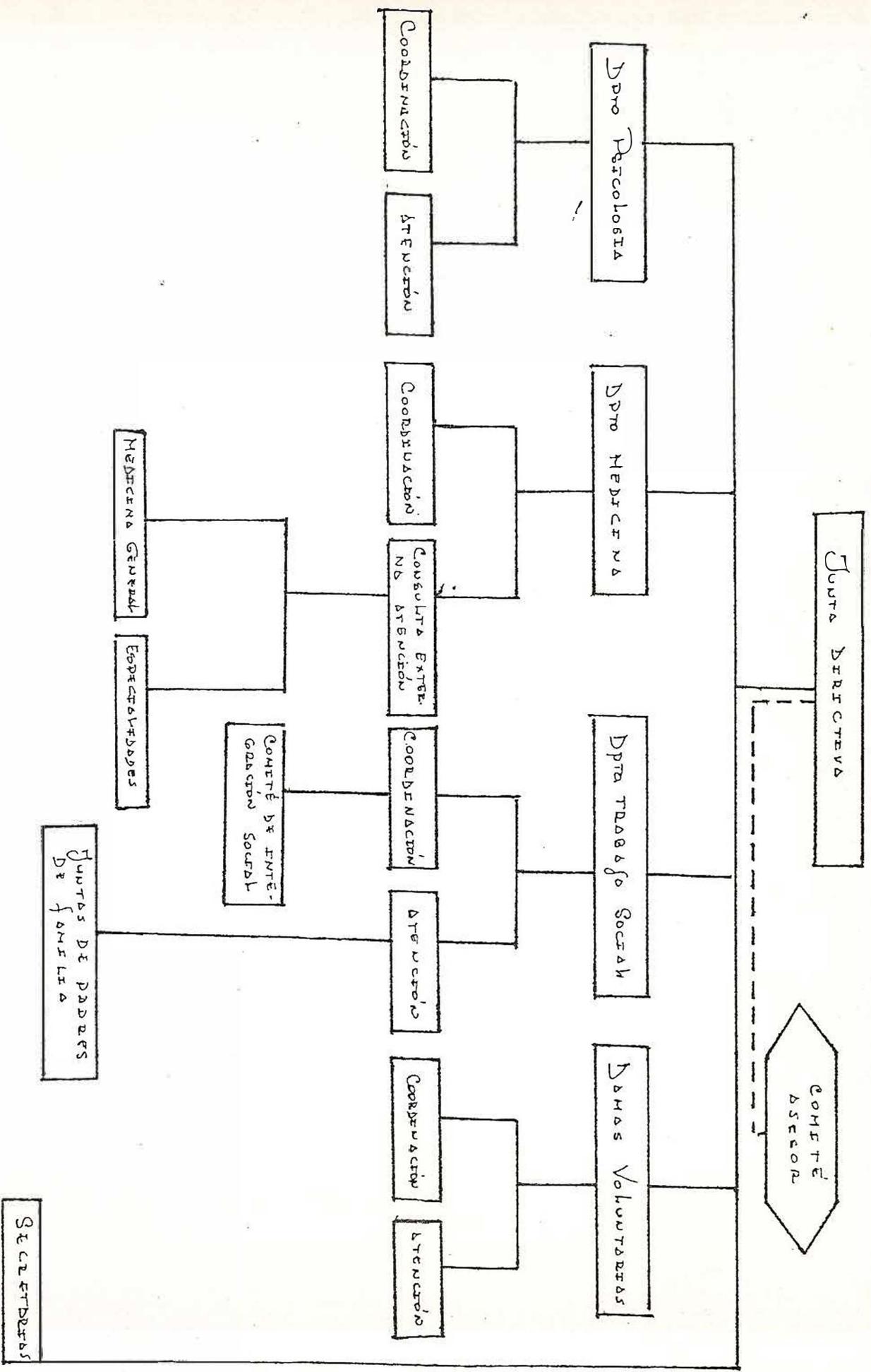
FUENTE: ENTREVISTA FORMAL CON EL DOCTOR FERNANDO NAVAS PRIBE, PRESIDENTE DE LA LIGA ZONAL DE LUCHA CONTRA EL CÁNCER DE BARRANQUILLA.

y el Comité Financiero integrado por aquellos socios que no son específicamente profesionales de la Medicina. El Comité del Voluntariado integra a su vez tres comisiones, una de Relaciones Públicas, Información y Propaganda, otra de Educación y Promoción al Público y otra de Vigilancia y de servicios de seguimientos de casos.

Esta organización mediante su labor ha creado dos centros de trabajo, el uno llamado Centro de Diagnóstico y Prevención del Cancer, cuya actividad está directamente relacionada con sus objetivos y el Albergue y Centro Adriana de Garavito, cuya función es la de servir de alojamiento a aquellas personas que no viviendo en Barranquilla deben trasladarse a ésta ciudad para hacerse exámenes preventivos, chequeos y control.

En éste tipo de organización el Trabajador Social como funcionario ejecutivo, en el caso de las practicantes aparece adscrito al Centro de Diagnóstico cumpliendo funciones relacionadas con el tratamiento social de la enfermedad y en el Albergue y Centro de Prevención cumpliendo funciones de tratamiento social , de apoyo y orientación al paciente, a la familia, y a la comunidad.

Otro caso similar lo encontramos en el Organigrama de la Liga Colombiana contra la Epilepsia. En ella la Junta Directiva ha instituido con la misma jerarquía los Departamentos de Psicología, Medicina, Trabajo Social y el Voluntariado. Por su naturaleza en esta enfermedad los factores psicosociales alcanzan gran importancia en el tratamiento y



en el control de los pacientes, por lo que a Trabajo Social se le encomienda y de participar en el tratamiento social vinculado a la familia en este proceso y ejerciendo acciones de educación y de orientación que conjuntamente con el tratamiento psicológico complementa la acción médica.

Finalmente se analiza la organización del Hospital Niño Jesús, en el cual la sencillez de su Organigrama da una idea muy diferente y disminuida de la complejidad y volumen de sus actividades, pero que responde a las necesidades fundamentales de la Institución.

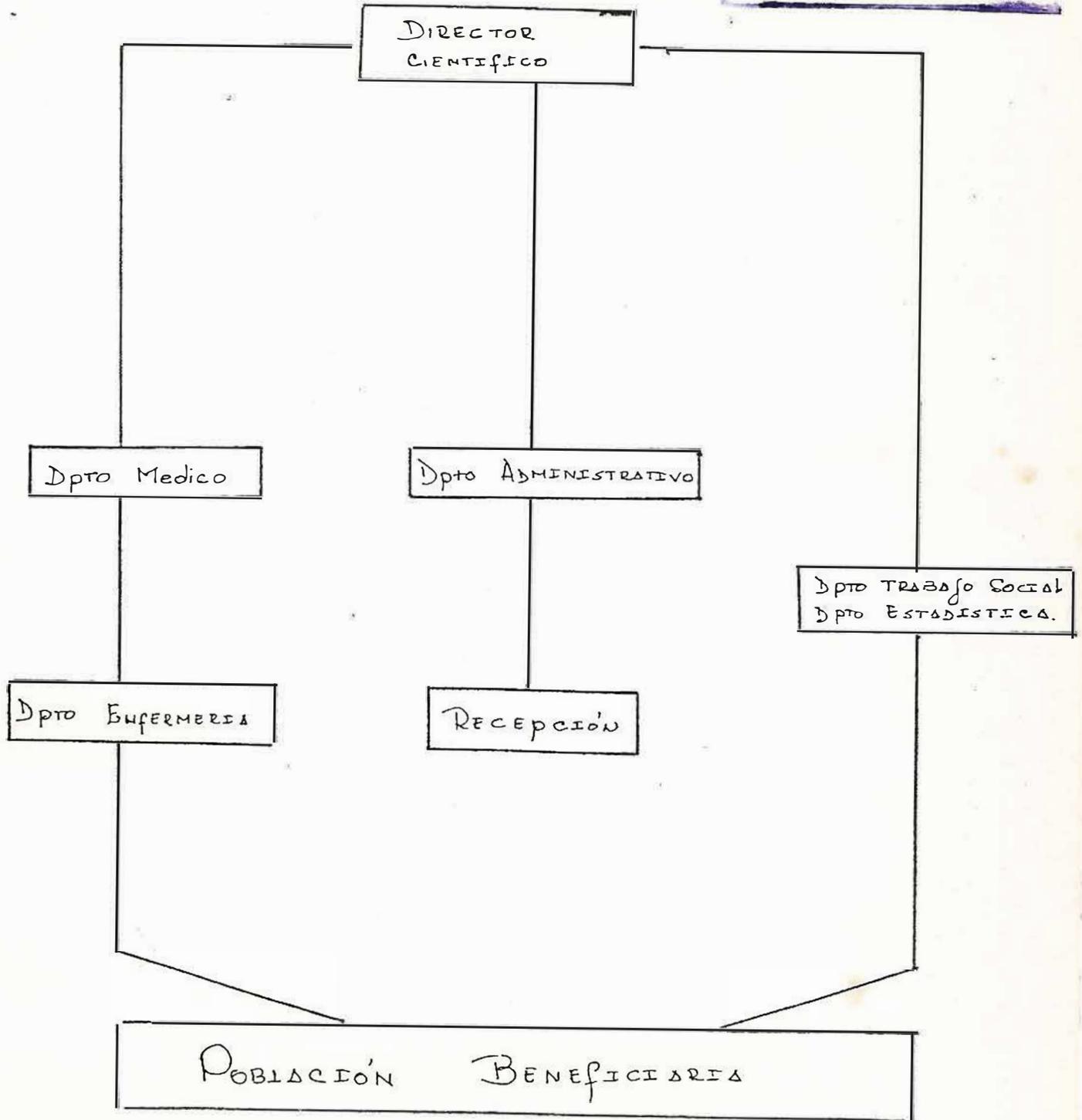
Las áreas son tres: el Area Médica, el Area Administrativa y un Area Mixta en la que aparece el Departamento de Trabajo Social y el Departamento de Estadísticas. Esto demuestra que en esta institución, como que en muchas otras sobre las cuales debe hacerse el análisis organizacional en materia de Trabajo Social, la acción, la función del Trabajo Social no ha sido definida con propiedad y está latente como un compromiso para el Profesional del Trabajo Social, para el cual el Trabajo Social Laboral constituye un elemento básico para su manejo y comprensión.

El análisis de otras organizaciones es una tarea que un programa de Trabajo Social Laboral debe contemplar, en sus aspectos generales y particulares que debe ser complementado con información y orientación en el campo administrativo.

FIG. # 12.

ORGANIGRAMA DEL HOSPITAL NIÑO Jesús

UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR  
BIBLIOTECA  
BARRANQUILLA





## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Al concluir este trabajo, luego de verificado el estudio y de haber establecido definiciones en lo que respecta al plan inicial del trabajo de lo que es la propuesta tentativa del programa para la cátedra de Trabajo Social. Tratará de cinco aspectos principales en cuanto a las conclusiones se refiere, como son: La Propuesta y Desarrollo del Programa, el Marco Conceptual del Trabajo Social Laboral; los aspectos históricos del Trabajo Social Laboral en Colombia, el Bienestar Social Laboral y los ejemplos típicos de la ubicación del Trabajador Social en las Instituciones Empresariales y de Bienestar Social.

Respecto a la propuesta del programa para la cátedra de Trabajo Social Laboral y el desarrollo de su contenido concluimos que es de gran importancia incluir este en la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Simón Bolívar, ya que observamos la necesidad que tiene el futuro profesional de ampliar sus conocimientos sobre Trabajo Social, de ahí el empeño de que se impulse la creación de la cátedra, y se desarrolle su contenido para que el profesor asignado a dictar éste programa tenga un material guía y el estudiante tenga un elemento teórico-práctico, capacitándolo para que así pueda proyectarlo con prontitud y eficacia hacia

el sector laboral, adquiriendo mayor prestigio y mejor desenvolvimiento en la estructura y organización empresarial. En otras palabras si se acoge las propuestas del programa, el futuro profesional tendrá una mejor formación y por ende una mejor capacidad e incentivo de proyectarse adecuadamente, y una mentalización de lo que debe ser su actuación profesional en el campo Laboral.

La segunda en nuestras conclusiones trata de la primera unidad del Desarrollo del Programa como es el Marco Conceptual del Trabajo Social Laboral, definir y esclarecer los conceptos referentes a empresa e institución y la conclusión que suele existir en nuestro medio del concepto de Trabajo Social Institucional y Trabajo Social Laboral, y se considera necesario que el futuro Profesional del Trabajo Social sepa manejar con propiedad estos conceptos, ya que el Trabajo Social se encuentra ubicado dentro del contexto del Bienestar Social Laboral.

En tercer lugar a los aspectos históricos del Trabajo Social Laboral en Colombia, es menester para los estudiantes y profesionales de Trabajo Social en general, tener conocimiento del proceso histórico de la profesión, y la forma como éste profesional se ha venido insertando en el campo laboral. También resaltamos la importancia en éste capítulo de las funciones generales del Trabajador Social en el campo laboral para que así el profesional puede categorizarlas y le sirvan de guía para su intervención en la organización empresarial.

Otra de las conclusiones es sobre el Bienestar Social Laboral, sus ob-

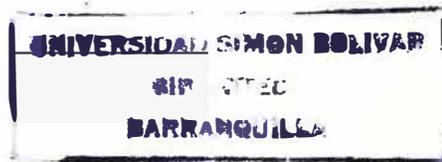
jetivos, origen y naturaleza y la intervención del Trabajador Social.

Este es uno de los aspectos del estudio, más importantes, por que se puede observar como en las empresas donde existe el profesional de Trabajo Social, el Bienestar Social Laboral está dirigido a crear programas y servicios, y nuevas alternativas para lograr la satisfacción de necesidades que le den oportunidades al trabajador y a su familia; así también es necesario conocer las políticas, la intervención que se considera uno de los factores más importantes ya que la intervención del profesional del Trabajo Social está enmarcado dentro de las relaciones de las funciones establecidas como son las funciones generales del Trabajador Social.

Para concluir resaltamos la importancia que tiene la ubicación del Trabajador Social en las Instituciones Empresariales y de Bienestar Social, aquí se trata es de ubicar al Trabajador Social en las organizaciones, sus funciones y tareas a desarrollar y ver las posibles diferencias de la ubicación del cargo del Trabajo Social.

En relación con las otras Cátedras del área, tomando como base la administración social, las Relaciones Industriales, y el Trabajo Social Institucional, una cátedra de Seminario de Trabajo Social Laboral sugiere la necesidad de darle continuidad con otra dedicada a los aspectos técnicos del Trabajo Social Laboral correspondientes a la ubicación del profesional en un cargo: el manejo de una oficina, la elaboración

de documentos, la organización de la papelería y el archivo de Trabajo Social, por lo que recomendamos tentativamente, la creación de un seminario de organización administrativa en Trabajo Social.



BIBLIOGRAFIA

- III CONGRESO NACIONAL DE TRABAJO SOCIAL. Octubre 21, 1981. "El Trabajo Social en la realidad nacional". Sede: Ciudad Universidad Universidad de Antioquia, Medellín.
- V CONGRESO NACIONAL DE TRABAJO SOCIAL. Octubre 19 al 22, 1983. Cartagena.
- AHUMADA, Atala y Otras. Ubicación Laboral de las Egresadas de Trabajo Social en la Universidad Simón Bolívar. Tesis de Grado, 1982. Barranquilla.
- BARRIOS, Janeth, y BERDUGO, Clara. Descripción y Análisis y Evaluación de una experiencia práctica de las funciones de Trabajo Social realizada en la Empresa Monómeros Colombo-Venezolano, S.A. 1978. Barranquilla.
- BARRIOS, Isabel y Otras. Estudio y Análisis de los Programas de Bienestar Social en la Empresa Nacional TELECOM y Participación del Trabajador Social. Tesis de Grado. Facultad de Trabajo Social, Universidad Simón Bolívar. Barranquilla, 1983.
- BENITEZ, Alba y Otras. Evaluación de la intervención del Trabajador Social en la Clínica de Rehabilitación Infantil Cruz Roja, Cruz Rotario en Barranquilla. Planteamiento de Nuevas Alternativas Tesis de Grado. Facultad de Trabajo Social. Universidad Simón Bolívar. Barranquilla. 1981.
- BULA, Cenith y Otras. Análisis Socio-Económico de la Población Laboral de la Cristalería Peldar, en Barranquilla.. Tesis de Grado. Facultad de Trabajo Social. Universidad Simón Bolívar. Barranquilla. 1982.
- CASTRO, Manuel y Otras. Informe Final de Práctica Institucional. Clínica del Caribe, 1984. Barranquilla.

- DE ARCO, Débora y Otras. Intervención del Trabajador Social en la Fábrica de Licores del Atlántico. Tesis de Grado. Facultad de Trabajo Social. Universidad Simón Bolívar. 1983.
- DE PINZON, María y Otras. Campos de Acción del Trabajador Social en el área Empresarial. Tesis de Grado. Facultad de Trabajo Social Barranquilla. 1982.
- HERNANDEZ, Candelaria y Otras. Diseño de la Sección de Bienestar Social Laboral de Unial. Tesis de Grado. Facultad de Trabajo Social. Universidad Simón Bolívar. Barranquilla. 1983.
- MIRANDA, María y Otras. Participación del Trabajador Social en el Diseño de Políticas y Manejo de Personal en Codín S.A. Facultad de Trabajo Social, Universidad Simón Bolívar. Barranquilla. 1983.
- SOTO, Amalia y Otras. El Trabajo Social en la Industria de Alimentos y Productos Químicos. Tesis de Grado. Facultad de Trabajo Social. Universidad Simón Bolívar, Barranquilla 1980.
- INFORME INSTITUCIONAL DE PRACTICA, CAMPO NIÑO JESUS.
- Informe Final de Práctica Institucional realizada en Pizano. Barranquilla. 1984.
- Informe Final de Práctica Institucional. Cristalería Peldar. 1983. Barranquilla.

Barranquilla 3 de Julio de 1.985.

Doctor:  
JORGE TORRES  
Decano Facultad de Trabajo Social.

ES!D.

Apreciado Doctor:

Después de haber leído y corregido la Tesis "Propuesta del programa para la cátedra de Trabajo Social Laboral", realizada por las estudiantes YENNY RESTREPO GOMEZ, ARACELLY ROCHA SABALLETH-MARIA I USTARIZ ACUÑA, puede usted a su consideración asignarle la fecha de sustentación.

Atentamente,

  
AMELIA BOLANOS  
PROFESORA

Facultad Trabajo Social.

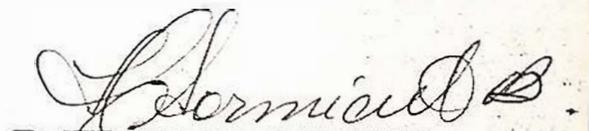
  
HERMINIA SARMIENTO  
Profesora

TABLA No. 2: VINCULACION SEGUN EMPRESA, CARGO Y FUNCIONES

FIGURA No. 3		FECHA VINCULACION	CARGO	FUNCIONES
No.	EMPRESAS			
1.	ELECTRIFICADORA DEL ATLANTICO	1965	Trabajadora Social	Bienestar Social Laboral, atención del caso.
2.	CERVECERIA AGUILA	1966	Trabajadora Social	Cumplimiento de las políticas sociales orientación a los trabajadores.
3.	ALUMINIO REYNOLDS	1970	Trabajadora Social	Bienestar General
4.	CAJA COSTA CAJA DE ANACON	1975	Trabajadora Social	Asesor de Programas. Diseño de Programas de Bienestar y Coordinación de su ejecución a los afiliados.
5.	MONOMEROS	1976	Trabajadora Social	Administración y manejo de personal. Orientación a los empleados.
6.	ORGANIZACION OLIMPICA	1976	Jefe de Personal	Contratación de personal
7.	DUPONT DE COLOMBIA	1981	Trabajadora Social	Bienestar Social.
8.	TELECOM	1981	Trabajadora Social	Promover programa de bienestar social para los empleados y jubilados.
9.	TRIPLEX PIZANO	1981	Trabajadora Social	Promover, coordinar y realizar planes de recreación y de bienestar.
10.	CLINICA DEL CARIBE	1982	Jefe de Personal	Tiene a su cargo los trámites relativos a la contratación de personal, promover transferencias y preparar las comunicaciones, las cuales se le designa al personal.
11.	PIMPOLLO	1983	Trabajadora Social	Atención y seguimiento de casos.
12.	LICORERA DEL ATLCO.	1983	Trabajadora Social	Colaborar con los programas de vivienda a través de estudios, necesidades y condiciones socioeconómica del trabajador.
13.	EMPRESA MUNICIPAL	1984	Trabajadora Social	Diseñador de Programas en el sector de la vivienda de la educación y recreación.