

ALTERNATIVAS DE INTERVENCION DEL TRABAJO SOCIAL EN EL BIENES-
TAR COLECTIVO DE INDUSTRIAS PHILIPS DE COLOMBIA S. A., SECCIO-
NAL BARRANQUILLA

CARMEN CADRAZCO

CECILIA NAVARRO

JUDITH SANCHEZ

CORPORACION EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO SIMON BOLIVAR
FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL

Barranquilla, Mayo de 1.984

NOTA DE ACEPTACION

.....

.....

.....

.....

Presidente del Jurado

Jurado

Jurado

Barranquilla, Junio de 1.984



TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCION	1
1. HISTORIA DE LA INDUSTRIA EN COLOMBIA	7
1.1 ESBOZO GENERAL	7
1.2 DESARROLLO INDUSTRIAL DE BARRANQUILLA	16
2. RESEÑA HISTORIA DE LA INDUSTRIAS PHILIPS DE COLOMBIA S. A., Y SU SECCIONAL BARRANQUILLA	21
2.1 HISTORIA DE LA INDUSTRIAS PHILIPS DE COLOMBIA S. A.	21
2.2 ESTRUCTURA ORGANICA	23
2.3 BIENESTAR Y SERVICIO DE LA INDUSTRIAS PHILIPS DE COLOMBIA S. A., SECCIONAL BARRANQUILLA	28
2.3.1 OBJETIVOS	28
2.3.1.1 Objetivos Generales	28
2.3.1.2 Objetivos Específicos	28
2.3.2 FUNCIONES	29
2.3.2.1 Generales	29
2.3.2.2 En el Area de la Salud	30
2.3.2.3 En el Area de la Recreación y Deportes	31
2.3.2.4 En el Area de la Educación	31

	Pág.
2.3.2.5 En el Area de los Servicios	32
2.3.3 ESTADISTICAS	34
2.3.3.1 Salud	34
2.3.3.2 Recreación y Deportes	34
2.3.3.3 Educación	34
2.3.3.4 Servicios	35
2.3.4 DOCUMENTACION Y ARCHIVO	35
2.3.5 ENTIDADES EXTERNAS	36
2.3.6 ASISTENCIA INDIVIDUAL Y FAMILIAR	36
3. ALTERNATIVAS DE INTERVENCION DEL TRABAJADOR SOCIAL EN EL AREA LABORAL	38
3.1 UBICACION DEL TRABAJO SOCIAL EN EL CAMPO EMPRESA- RIAL	38
3.2 FUNCIONES DEL TRABAJO SOCIAL LABORAL	40
3.2.1 PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL	41
3.2.2 TRABAJO SOCIAL ANTE LA HIGIENE INDUSTRIAL	42
3.2.3 TRABAJO SOCIAL ANTE LA CREACION DE BIBLIOTECAS Y ESTUDIO DE BECAS	47
3.2.4 TRABAJO SOCIAL ANTE LA MEDICINA E HIGIENE DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL E INDUCCION	50
3.2.5 ANALISIS CUANTITATIVO Y CUALITATIVO DEL BIENES- TAR EN LA INDUSTRIAS PHILIPS DE COLOMBIA S.A., SECCIONAL BARRANQUILLA	55
3.3 NECESIDADES SOCIALES Y LABORALES	68
3.4 PLAN DE TRABAJO	76



4. RECOMENDACIONES
CONCLUSIONES
BIBLIOGRAFIA

Pág.
83
86
90

INDICE DE TABLAS

	Pág.
TABLA 01 - ACCIDENTALIDAD POR SECCIONES PRIMER SEMESTRE AÑO 1.983	56
TABLA 02 - ACCIDENTALIDAD POR SECCIONES SEGUNDO SEMESTRE AÑO 1.983	57
TABLA 03 - NIVEL EDUCATIVO DEL PERSONAL	60
TABLA 04 - BECAS PARA LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES	62
TABLA 05 - RECREACION	64
TABLA 06 - TENENCIA DE LA VIVIENDA	66



INTRODUCCION

El enfoque dado al siguiente estudio efectuado en el área laboral; específicamente en la Industria PHILIPS DE COLOMBIA S. A., Seccional Barranquilla, para brindar alternativas de intervención del Trabajo Social en el bienestar Colectivo de los trabajadores, de su familia, de la Empresa y la Comunidad, originándose éste a partir de la creación del Departamento de Trabajo Social y la importancia de su labor, proyectándose en coordinación con el Departamento de Relaciones Industriales.

La ubicación del Trabajo Social en el campo empresarial tiene ciertas relaciones con el tipo de empresa y el número de trabajadores, así en las empresas grandes dependerá del Departamento de Relaciones Industriales, cuya finalidad es mantener la disciplina de la Empresa, prestar servicios establecidos por la ley y pactos convencionales, propender por el mejoramiento social y cultural del trabajador para lograr la promoción dentro de la Empresa previniendo situaciones que interfieran en el bienestar del trabajador, la familia y la Empresa, estableciéndose de esta manera la relación Trabajo Social-Relaciones Industriales, a través del programa de Bienestar

Social Laboral que debe llenar toda empresa.

El Departamento de Relaciones Industriales y el Departamento de Trabajo Social pueden formar un equipo interdisciplinario en la organización y desarrollo del Bienestar Laboral. Todas las acciones que estos dos departamentos deben ser objeto de procesos de planeación en la medida en que el desarrollo del bienestar laboral exija niveles de profundidad, coherencia y racionalidad, estableciendo un análisis de las políticas de Relaciones Industriales a nivel de marco y micro actuación, planteando estrategias o propósitos generales y la definición de políticas globales para la identificación, estudios y enfrentamiento de las situaciones problemas que a nivel empresarial se presentan.

En la Empresa, al Trabajador Social se le debe considerar, como el profesional necesario para planear y ejecutar programas de Bienestar Social tendientes a elevar el nivel de vida de los trabajadores, disminuir sus tensiones y necesidades, etc. Por ello los Departamentos de Relaciones Industriales y Trabajo Social se plantean objetivos generales que cobijan el desarrollo de planes y programas de Seguridad Industrial y Bienestar Social que conlleven a condiciones seguras de trabajo tanto para los obreros, como para los equipos y demás dependencias de la Empresa. Al trabajador es necesario protegerlo, no como simple fuerza de trabajo, sino en calidad de hombre, porque como tal merece respeto, planteándose la necesidad de introducir métodos que generen en el mejoramiento de las condiciones labo-

rales.

En la Industrias PHILIPS DE COLOMBIA S. A., Seccional Barranquilla, la seguridad y el bienestar del trabajador es administrado por el Departamento de Relaciones Industriales a través del Jefe de Bienestar y Servicios que cubre un área que en su mayoría debería ser atendida por el Trabajador Social, profesional que por su contexto teórico-práctico está en capacidad para realizar actividades tendientes a mejorar el nivel de vida del obrero y de su familia realizando programas preventivos, curativos, promocionales, constructivos, recreacionales, educativos y de Seguridad e Higiene Industrial.

El propósito que contiene este estudio sobre ALTERNATIVAS DE INTERVENCION DEL TRABAJADOR SOCIAL EN EL BIENESTAR COLECTIVO DE LA INDUSTRIA PHILIPS DE COLOMBIA, S. A., SECCIONAL BARRANQUILLA, es ubicar el cumplimiento de los objetivos de investigar y diagnosticar las necesidades laborales de la Empresa PHILIPS DE COLOMBIA para ofrecer programas específicos de Trabajo Social, que amplíen la cobertura de beneficios y servicios, motivar a los diferentes estamentos de la Industria Philips de Colombia sobre la planificación, ejecución y control de las políticas de Bienestar Social.

La realización de este trabajo implica la determinación de dos variables principales. La primera es relativa a la aplicación de políticas laborales por parte del Estado capitalista (precaria cobertura institucional, financiera, inestabilidad política).

En segundo lugar hemos tomado como variable la intervención del Trabajo Social en el área empresarial, específicamente la contribución en el bienestar social laboral y el papel de la Empresa en particular.

De esta forma nuestro planteamiento partió de la formulación de dos hipótesis; la primera sostiene que los problemas laborales generalmente son consecuencia de la inadecuada aplicación de las políticas laborales del Estado Capitalista y fue elaborada con el propósito central de correlacionarlas con el objetivo general del anteproyecto que dice: "Estudiar las políticas estatales laborales y evaluar las políticas de Bienestar Social de la Empresa Philips de Colombia S. A., Seccional Barranquilla, para resaltar la importancia de la creación del Departamento de Trabajo Social".

La segunda hipótesis afirma que la Intervención del Trabajo Social es necesaria para orientar el Bienestar Colectivo de la Empresa Philips de Colombia S. A., Seccional Barranquilla, porque busca mejorar las condiciones de vida del trabajador y de su familia a través de la implantación de programas de promoción, capacitación y coordinación buscando que el empresario considere siempre que su recurso más valioso en la empresa es el humano y por tanto requiere un manejo diferente al que se le da el recurso financiero y al físico.

En este estudio se utilizó como método general el científico, ya que en él se desarrollan algunos elementos como son las

hipótesis que expresan lo que se está buscando y tienen una estrecha relación lógica entre los hechos que constituyen un eslabón necesario en la teoría y la investigación. Este método permite comprender la problemática en una óptica totalizante donde se presenta su jerarquización de independencia de los fenómenos del todo a las partes.

El Método Científico sigue pasos para la verificación de sus actividades. Siempre parte de un problema a resolver, su primer paso es delimitar el problema y la demarcación de lo que se quiere conocer, la formulación de hipótesis o intento de explicación del problema basado en la recopilación y estudio del conocimiento existente acerca de la situación. Estudia la sociedad en forma Dialéctica es decir correlacionando unos a otros los fenómenos; mediante esta metodología se obtienen nuevos conocimientos acerca de la realidad social que son extraídos de la práctica social. Es así como la metodología científica le exige al investigador que considere el objeto de estudio, no como ente fijo, estático, sino como algo que se desarrolla y está en permanente transformación.

El nivel utilizado en esta investigación es el descriptivo porque describe, se define y se comparan las variables sociales que forman el problema. Luego se continúa con la investigación diagnóstica-descriptiva, donde se hace la formulación de hipótesis, operacionalización de variables y Marco Teórico, construcción del diseño de investigación y construcción del equipo investigador, la recolección de los datos que son codi-

ficados, tabulados y analizados para la formulación del diagnóstico-descriptivo.

Este estudio contiene en el primer capítulo la Historia de la Industria en Colombia a partir de la segunda mitad del siglo pasado, las condiciones que se dieron para su surgimiento. Seguidamente hacemos un recuento del desarrollo industrial en la ciudad de Barranquilla.

El segundo Capítulo hace referencia al aspecto histórico de la Industrias Philips de Colombia S. A. y al desarrollo industrial que ha generado. En este último capítulo hacemos una descripción de las diferentes secciones industriales que existen dentro de la industria, las necesidades sociales que en ella se vive y la manera como opera la Seguridad Industrial.

En el Tercer Capítulo se presentan las diferentes alternativas de intervención del Trabajador Social en la Empresa, en donde se plantean objetivos, políticas y demás actividades concernientes al bienestar del trabajador y su familia.

Como último y cuarto Capítulo se exponen las conclusiones y recomendaciones del estudio.

1. HISTORIA DE LA INDUSTRIA EN COLOMBIA

1.1 ESBOZO GENERAL

Desde la segunda mitad del siglo pasado, hubo un fuerte movimiento artesanal que pretendía repetir procesos de la etapa inicial del capitalismo, tal proceso estaba desfasado históricamente pues desde nuestra incorporación al mercado mundial ocupábamos el puesto de simple colonia y mal podían convertirse los talleres en fábricas ya que ello era contrario a nuestra función económica. Comerciantes y latifundistas, quienes constituían la clase dominante de ese entonces, se unieron contra los proteccionistas (Draconianos), voceros de los artesanos, a quienes atacaron hasta con la acusación de "comunistas". Triunfante el sector del partido Liberal (Gólgotas) que representaba a la burguesía comercial, se favoreció definitivamente la importación de la manufactura extranjera que conllevó al aniquilamiento de nuestra propia industria, consagrándose el país al monocultivo mediante el incremento del cultivo del café para la mono-exportación y como semicolonia que éramos de las potencias europeas principalmente de Inglaterra, el país cayó definitivamente en la trampa del intercambio no equivalente, desi-

igual como vendedor de materias primas y comprador de productos manufacturados a precios fijados, en uno y otro caso, en la lejana metrópoli.

No obstante, era imposible que el país continuase indefinidamente como importador hasta de los más mínimos productos. Ya para fines del siglo pasado encontramos una débil base industrial, que en la época del tránsito de una centuria a otra, hasta la I Guerra Mundial, fue creciendo lentamente, alimentada por la acumulación capitalista originada en el café, en el comercio externo y la minería, esencialmente. Es conveniente anotar, que ya desde aquel entonces, se aprecia cómo nuestra industria nace deformada: Se asienta en la sustitución de importación de productos de amplio consumo, en donde la labor que se adelanta en el país es de mezcla, empaque, o en ciertos casos de ensamble elemental, trayendo del exterior los equipos, materias primas esenciales y técnica y aprovechando nuestra tradicional ventaja comparativa, esto es, la mano de obra barata.

Desde finales del siglo pasado ya existían monopolios tan conocidos hoy en día como Bavaria, Porcelana y Azulejos Corona, etc. En los dos primeros decenios de este siglo se fundaron empresas como Coltejer, Fabricato, Cementos Samper, Productos Alimenticios Noel, Cía. Fósforera Colombiana y Cía. Colombiana de Tabaco. Por tanto no es muy correcta la tesis de algunos investigadores que conceden a la Gran Depresión o al pa-

go de la indemnización de Estados Unidos por lo sucedido con el Canal de Panamá la condición de Demiurgo de nuestra industria.

Sí bien es cierto, que las dificultades en la importación surgidas a raíz de las dos guerras mundiales y la Gran Depresión estimularon la Industrialización por sustitución de importaciones, no menos verídico es el hecho que la parte fundamental de esta ampliación industrial se hizo en base a un excedente de capital-dinero en manos de la burguesía colombiana y aprovechando las divisas acumuladas precisamente por la dificultad en las importaciones. Esta situación de aparente independencia ante el exterior tuvo su máxima expresión política con el ascenso al poder de la burguesía nacional que encabezó la Revolución en Marcha de Alfonso López Pumarejo. Pero el imperialismo impidió que esta especie de nacionalismo fuera de más larga duración.

Ya para mediados de los años 40 es notorio el proceso de desnacionalización de la industria, por la penetración del capital extranjero que asume todas las formas:

- Empresas de propiedad exclusiva, compartidas o en asociación
- Empréstitos
- Suministro de Tecnología.

Debido a nuestra condición de Neocolonia del imperialismo Es-

tadounidense, el proceso de industrialización por sustitución de importaciones que desembocó una sustitución de propietarios, que agudizó la dominación externa de nuestra economía y transformó a la ascendente burguesía colombiana en un sector conciliador con los patronos extranjeros. De tal manera, el desarrollo industrial no se diseña en función del desarrollo nacional, sino de los intereses globales de los monopolios transnacionales que vienen a explotar el creciente mercado interno y hoy utilizan mano de obra barata para exportar hacia países en donde los costos son mayores. Se completa así la trilogía sagrada de la expoliación imperialista:

- Intercambio Comercial no equivalente
- Exportación de Capital en forma de Empréstitos
- Exportación de Capital en forma de Inversiones

Por esta misma época (mediados años cuarenta), se crearon las filiales de empresas como Good Year, Coca Cola, Cicolac (Nestlé), Cartón de Colombia, Industria Philips de Colombia S. A. y los laboratorios farmacéuticos, y se iniciaron inversiones externas conjuntas con el capital estatal, como Icollantas, hoy propiedad de B. F. Goodrich, o empresas mixtas como Avianca y Tejicondor.

La estrategia del crecimiento económico en base a la industrialización por sustitución de importaciones partía de la teoría de la economía periférica desarrollada por Raúl Prebisch



y otros economistas que trabajaban en la Comisión Económica para América Latina de las Naciones Unidas (CEPAL). Según este grupo, el progreso que se obtiene en el centro (eufemismo que designa a los países capitalistas desarrollados o imperialismo) no se transmite a la periferia (Colonias y Neocolonias), ya que el mercado capitalista mundial es un mecanismo incapaz de redistribuir los beneficios de la mayor productividad del trabajo; dada esta incapacidad, el comercio internacional no puede ser la fuerza motriz del desarrollo de la periferia y, por tanto, tal papel corresponde a la sustitución de importaciones.

Ciertamente la descripción que hizo la escuela cepalista o desarrollista se acercaba a la realidad de los países dependientes y atrasados, pero se quedaba en la visión de los efectos sin profundizar en el análisis de las causas. El atraso de nuestro país no es producto del intercambio comercial no equivalente, sino que es el resultado de las relaciones de dependencia a que estamos sometidos. De otro lado la sustitución de importaciones se impulsó sin preguntarse primero que tipo de productos habría de tener prioridad. Así se encauzó, por el camino fácil, obvio, de los productos de consumo final, sin tener en cuenta que tal camino no nos llevaba a un desarrollo autónomo, pues dependía totalmente de equipos, técnica y hasta materias primas extranjeras. Nuestra producción Industrial se amplía horizontalmente, pero no se diversifica verticalmente; elaboramos toda la gama de un producto, cayendo a

veces en los excesos y despilfarros de la "sociedad de consumo" en lugar de dosificar nuestros esfuerzos y preocuparnos por la producción de las materias primas y los equipos y el dominio de la tecnología.

De tal manera, quienes nos vendían los productos finales hace 40 ó 50 años, hoy los fabrican localmente, o le permiten el usufructo de la Patente a Capitalistas locales, o entran en sociedad con estos capitalistas. Si ya no importamos las neveras General Electric y Westinghouse, hoy, la primera empresa tiene su propia planta en Colombia y la segunda las fábricas a través de ICASA, importando en ambos casos partes esenciales de filiales en el exterior. Por eso vemos que el cambio que se ha producido en nuestras importaciones es de productos de consumo por productos intermedios, manteniéndose débil la importación de bienes de Capital; sí en el período 1925-1929 los bienes de Capital fueron de 33.8%, las materias primas y productos intermedios el 20.5% y los bienes de consumo el 45.7%, en 1974-75 los bienes de Capital se mantuvieron en 36.6%, mientras que las materias primas y productos intermedios subieron al 52.9% y los bienes de consumo bajaron al 10.5%¹.

El crecimiento asentado en los bienes de consumo llevó a que fuese ampliándose el rango de productos, sin tener en cuenta

¹SILVA COLMENARES, Julio. Los Verdaderos Dueños del País. Fondo Edit. Suramericana. Edic. 2a. 1977. 16p.

que nuestras propias condiciones de atraso y dependencia reducían cada día más el estrecho círculo de consumidores, con el resultado que hemos desembocado en una situación paradójica: Cada vez se producen más y nuevos productos para menos consumidores, en términos relativos, al tiempo que más consumidores tienen que disminuir sus consumos, deformándose la estructura de la demanda y la composición de las inversiones. Dentro de este perjudicial esquema, el paso hacia productos más sofisticados o complejos se ha traducido en un incremento de patrones productivos con tecnologías importadas, a la vez que nos sumimos en una economía de filiales y patentes. En el marco del propósito de nuestro trabajo, hay que destacar que este modelo de desarrollo fue un impulso, antes que una barrera, para el proceso de concentración de Monopolios.

Como simultáneamente no se hacía nada para lograr una profunda distribución del ingreso, una ampliación del mercado interno que fuese producto de una reforma agraria democrática y la ruptura de la onerosa dependencia externa, pronto esta estrategia completó su parábola y nos encontramos con el hecho evidente que se mantienen las condiciones de atraso y antes bien ha aumentado la brecha que nos separa de los países desarrollados. Debido a que nuestra clase dirigente es incapaz de realizar tales cambios, ya que de ella forman parte los señores del campo y está atada por compromisos económicos y políticos al exterior, vióse que la contradicción entre el necesario crecimiento industrial, esencial en la acumulación capitalista, y la asfixiante

concentración del ingreso, podía resolverse a través del mercado externo: era suficiente reemplazar la sustitución de importaciones por la promoción de exportaciones. Tal estrategia no perjudicaba a la oligarquía nativa y permitía al capital extranjero lucrarse aún más de nuestra tradicional ventaja comparativa: Mano de obra barata, susceptible de mayor explotación por causa del desempleo y la inflación crónica, fenómenos que han lanzado a nuestros trabajadores por la pendiente del empobrecimiento acelerado. Dada la contracción adquisitiva de los trabajadores colombianos, la plusvalía obtenida de ellos se realizaría en el exterior.

En los años 60, la reorientación global de las grandes empresas transnacionales en el sentido de establecer las plantas en los países que les ofreciesen mano de obra barata y adecuadas condiciones económicas y políticas, para atender desde allí sus mercados tradicionales y conquistar nuevos en base a costos bajos. La internacionalización de la vida económica permitió al capital, paradójicamente, demostrar que no tiene patria, sino sólo propietarios que los mueve el ánimo de la ganancia.

Pero como en el caso de la industrialización por sustitución de importaciones, el desarrollo por la promoción de las exportaciones no ha podido resolver, o amortiguar al menos, los ingentes problemas del país, ya que la nueva estrategia se desenvuelve en el mismo marco que frustró la estrategia cepalista: dependencia, monopolización y latifundio. Sí bien el merca-

do externo ofrece a los empresarios nacionales y extranjeros un hipotético amplio campo para la realización de la plusvalía, no menos cierto es que se acentúa nuestra condición neocolonial y nos hacemos más vulnerables ante las cíclicas crisis del sistema capitalista. Así mismo, dado que el mercado internacional es el campo de acción de las empresas transnacionales, lo más probable es que el camino para llegar a el pase por la casi total desnacionalización de nuestra industria.

El gobierno del Presidente López, no renunció al igual que los anteriores y sucesivos, a la estrategia exportadora, diseñó un plan industrial que se asentó en la apertura a la competencia de exterior, la descentralización geográfica de la producción, un aparente apoyo a la pequeña industria y a la investigación tecnocientífica autóctona. En síntesis en el país se ha desarrollado un sector monopolístico de la economía, compartido entre la oligarquía nativa y el capital transnacional, que hace negatorio cualquier regreso a la libre competencia o el ascenso de la pequeña industria. De igual manera, es ingenuo pensar que en el momento en que somos gobernados por una burguesía conciliadora, dominada por sus socios externos, pueda auspiciarse una tecnología autóctona. Sí bien, este esquema no modificará, muy probablemente, la dependencia, atraso y monopolización de nuestra economía, sí puede agravar la situación de la clase trabajadora, quienes en los últimos años han visto disminuir aceleradamente su participación en el ingreso nacional: del 46.5% en 1970 al 40.5% en 1974². en resumen se mantendrá una

²SILVA COLMENARES, Julio. Los Verdaderos Dueños del País. Edit. Suramericana, Bogotá, 1977.

industrialización deformada y dependiente, cuyo eje central será un estrecho mercado interno para "elegidos" y un mercado externo en donde se realizará parte de la plusvalía nacional, al amparo de tecnologías modernas importadas por empresas nacionales, mixtas o extranjeras que se lucrarán del monopolio efectivo de la producción.

1.2 DESARROLLO INDUSTRIAL DE BARRANQUILLA

Sobre el desarrollo industrial de Barranquilla, existen una serie de escritos aislados que tomados en su conjunto permiten formarse una idea aproximada de lo que ha sido dicho proceso, de cuáles han sido los factores que de una u otra forma han influido significativamente en el mismo.

Al encontrarse la ciudad de Barranquilla en la margen izquierda del Río Magdalena, a escasos kilómetros de la Bahía de Sabanilla, se le abrieron las puertas a dos poblaciones para desarrollar su comercio a pesar que por más de 300 años Santa Marta y Cartagena fueron los puertos más importantes comercialmente y políticamente, pero en la segunda mitad del siglo XIX surge Barranquilla y se convierte en el principal puerto comercial de Colombia. Existen muchas razones para explicar este fenómeno sobre el desarrollo del puerto, una de ellas es su privilegiada situación geográfica sobre el Río Magdalena y los factores de su transporte.

Paralelamente a estos fenómenos se fue desarrollando la infraestructura necesaria para el desarrollo comercial industrial

de la ciudad como es el ferrocarril de Salgar y posteriormente a Puerto Colombia y la conversión del Puerto Fluvial a Puerto Marítimo y los servicios como agua, energía y vías de comunicaciones los cuales prestaban las empresas privadas.

En el período de 1.880-1.900, Barranquilla vivió una de las etapas más dinámicas de su desarrollo, no sólo al alcanzar y superar a Cartagena y Santa Marta en el aspecto comercial sino que estaba creando las bases para la naciente actividad industrial. Los factores explicados anteriormente (posición geográfica, infraestructura, etc.), explican el fenómeno de crecimiento económico de la ciudad.

En lo que respecta a la actividad industrial al igual que en el resto del país era incipiente, apenas comenzaban a montarse algunas en la ciudad entre las cuales se destacaban la Fábrica de Licores de Barranquilla y las que se dedicaban a la producción de jabón y velas.

En el período de 1.921 y 1.934 el aumento industrial comercial fue notorio; sobre todo en la actividad industrial al vincularse al capital extranjero y la promulgación por parte del Gobierno de Olaya Herrera en 1931, de un decreto que protegía arancelariamente los principales productos producidos por la incipiente industria nacional, básicamente orientada a la producción de artículos de consumo. Esta medida fue de especial significación si se tiene en cuenta que la indus -

tria del interior debido a las dificultades del transporte, tenían en cierta forma una barrera natural de bienes competitivos.

A pesar de que la inversión extranjera ayudó a desarrollar en parte esta región del país, también es cierto que no contribuyó a la creación de una verdadera industrialización del país y por consiguiente de la ciudad, al no invertir en la producción o creación de bienes de capitales que es condición necesaria para medir el grado de desarrollo de una región.

La gran depresión económica de los Estados Unidos, no fue del todo negativa para que como consecuencia de ésta, algunos países atrasados como el nuestro comenzaran a reponerse del impacto de la depresión, robusteciendo su economía al entrar a una etapa de industrialización.

El desarrollo industrial en Colombia y en particular en Barranquilla, se vió fomentado por la crisis que vivió el capitalismo a nivel mundial en donde países como el nuestro dejaron de recibir productos manufacturados y suntuarios, como también algunos bienes de capital; viéndose en la imperiosa necesidad de producirlos para satisfacer un mercado interior creado con anterioridad.

Las primeras industrias se instalaron en la ciudad de Barranquilla, a finales del siglo pasado. En 1.890, Barranquilla contaba con cuatro talleres de mecánica, una planta de hielo, una fundición y varios curtiembres, fábrica de ladrillos; en-

trado el siglo se fundaron la Cervecería y algunos molinos de harina, en 1.935 se fundó la Fábrica de Textiles Jarr, 1.940 nace la Fábrica de Aceites y Grasas Vegetales (la americana) y en 1.947 se inician las primeras actividades industriales de PHILIPS en Barranquilla.

Algunos aspectos a resaltar en la producción industrial de Barranquilla, son los siguientes:

- La Industria Barranquillera es esencialmente productora de bienes alimenticios, pues el 21.0% de su producción total en 1.980 fue destinada a este rubro; si a ello le sumamos las bebidas, nos resultaría un 32.7% de su producción bruta dedicada a alimentos y bebidas.
- En el sector textil, Barranquilla, producía en 1.980 el 3.8% del total nacional y en el de confección el 12.6%; el valor de estos dos rubros representaban el 10.1% de la producción bruta barranquillera.
- En productos químicos nuestra industria origina el 14.0% de la producción nacional.
- Los minerales no mecánicos como el Cemento y el vidrio configuran el 10.5% del total Nacional, representando en el panorama local el 5.2%.

En resumen, la producción bruta de las fábricas establecidas en el área Metropolitana de Barranquilla era en 1.980 del 8% de la producción Nacional, que empleaba a unas 40 mil perso-

nas que representaban el 7,8% del personal ocupado por la Industria Nacional y consumían el 9,0% de la energía eléctrica que utilizaba la industria en todo el país³.

³EL HERALDO, Desarrollo Industrial de Barranquilla, Junio 28 de 1.983.

2. RESEÑA HISTORICA DE LA INDUSTRIAS PHILIPS DE COLOMBIA S. A. Y SU SECCIONAL BARRANQUILLA

2.1 HISTORIA DE LA INDUSTRIAS PHILIPS

Para comprender el desarrollo histórico de la Industrias Philips de Colombia S. A., Seccional Barranquilla, es necesario iniciarla abarcando el desarrollo nacional, ya que la estructura orgánica, administrativa y su función social es análoga en las seccionales.

Colombia empieza a importar radios y radiolas Philips de Holanda en 1.940. Las posibilidades que ofrece el mercado colombiano, hacen que en 1.941 la casa matriz en Holanda decida extender sus actividades para atender directamente la comercialización de sus productos, por lo cual se funda, Philips de Colombia S. A., en la ciudad de Bogotá.

En el año 1.947 se inician las primeras actividades industriales en Barranquilla al abrirse una pequeña planta de bombillas en la ciudad, ésta se dedica al ensamblaje de bombillas con piezas importadas en su totalidad. Posteriormente, la compañía adquiere los equipos necesarios que permiten la elaboración de todas las piezas, sustituyendo las importaciones y

abasteciendo en esta forma el mercado nacional.

En 1.957 y 1.958, continúa la expansión de las actividades de la compañía ante las favorables condiciones para el establecimiento de industrias en el país. Es así como se inaugura en la ciudad de Barranquilla una nueva y modernísima fábrica de bombillas, que posteriormente fue ampliada para la fabricación de tubos fluorescentes, así mismo, se inicia la fábrica de vidrio "VIDRIO LUZ S. A.", ésta nace con el objeto de abastecer tubos y bulbos de vidrio a la fábrica de bombillos.

En 1.960 debido al auge industrial del país y a las nuevas expectativas por demandas de otros productos, Philips de Bogotá, amplía su línea procediendo al ensamblaje de televisores con piezas importadas en su gran mayoría. Hacia 1962, las actividades en el campo de los productos eléctricos ha crecido en tal forma que la compañía se ve en la necesidad de adelantar por cuenta propia la fabricación de subproductos, partes y piezas componentes esenciales de los radios, radiolas, equipos de sonido tocadiscos y televisores. Al efecto procede a la apertura de dos nuevas plantas, necesarias para la producción de muebles de Bakelita y partes metálicas.

Más adelante la compañía adopta la política de preparar personal técnico colombiano, para colocarlo al frente de sus áreas de producción y en algunos puestos de dirección, debido a los magníficos resultados y capacidades del personal a su servicio,

permitiendo la participación del personal colombiano en las labores de dirección de la compañía.

Como resultado de los Programas anteriores, fue posible una mayor expansión en todas las áreas de producción para la Philips en Colombia, iniciándose la fabricación de nuevos productos, tales como afeitadoras, autoradios, equipos de sonido bastante sofisticados. Incursiona en el mundo del disco Cassetts. En 1.970 se inicia en la industria de refrigeración y calefacción, en la fabricación de neveras, lavadoras y estufas.

2.2 ESTRUCTURA ORGANICA DE LA EMPRESA

La estructura organizacional de la Compañía hacia el año 1959 giraba alrededor de dos actividades: Fabricación de partes y productos eléctricos en las plantas de Bogotá y de artículos de iluminación y producción de vidrios en las Fábricas de Barranquilla.

Debido a aspectos administrativos y de orden fiscal y legal, la Industria Philips constituyó dos empresas para la comercialización de sus productos: Una para la distribución y venta de los productos de consumo popular y la segunda para comercializar equipos y productos más sofisticados, de tecnología más compleja y que exigían un sistema especial de venta.

Al término de la década de los años sesenta, la Compañía había alcanzado un alto grado de desarrollo y expansión, exten-

diendo sus actividades a diversos sectores de la industria y el comercio, razón por la cual se hizo necesario efectuar una reorganización en su funcionamiento que le permitiera adecuar a las exigencias internas y medio ambiente de los sectores cubiertos por la empresa. Dicha reorganización con ligeras modificaciones se conserva actualmente, siendo sus características las siguientes:

La Dirección general de las Industrias de Colombia, al igual que todas las filiales de Philips en el mundo, está a cargo de un Comité de Coordinación Directivo, compuesto por tres miembros de Nacionalidad holandesa, cada uno de los cuales está al frente de una de las tres gerencias que cubren las áreas estratégicas para la Compañía: Gerencia Area Técnica, Gerencia Area Comercial y Gerencia Area Financiera. Dicho Comité tiene su sede habitual en la ciudad de Bogotá; sus decisiones fundamentalmente se refieren a la administración y dirección eficiente de todos los recursos e inversiones en el país, establecimiento y formulación de planes, Programas y Políticas para las Industrias actuales, decisiones sobre nuevas empresas o inversiones, elaboración de nuevos productos, etc., decisiones que en muchos casos son consultadas con la casa matriz.

Las decisiones sobre estrategias de mercado, generalmente se estudian, analizan y discuten a través de lo que en la Compañía se denomina El Comité de Artículos, al cual asisten los

Gerentes de las Plantas, Fábrica de un Sector, el Asesor de Mercadeo y los miembros del Comité de Coordinación Directivo.

A las plantas industriales, anualmente les es asignado un presupuesto con el fin de que puedan adelantar los programas de producción señalados a cada uno de acuerdo con las perspectivas de participación en el mercado. Dichos Gerentes tienen poder decisorio y su labor está orientada hacia el adecuado y racional manejo, organización y aprovechamiento de los recursos que le son asignados, siendo esta la base para medir su ejecutoria.

Los aspectos financieros y administrativos de la Compañía en Colombia, son atendidos a través de la Gerencia Financiera, la cual como podemos observar en el organigrama tiene una organización formal compuesta por cinco Departamentos:

. DEPARTAMENTO FINANCIERO

Tiene a su cargo las actividades de liquidación y recaudo de los impuestos sobre las ventas de acuerdo a las normas legales y fiscales existentes y las actividades de Tesorería, Créditos y Cobranzas.

. DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO

Debido a la complejidad de la organización y de las activida-

des que comprende cuatro unidades especializadas; una para el Area Comercial, otra para la Administración de las Industrias de Bogotá, una tercera de Servicios Generales y una Cuarta para atender la Administración de los Depósitos y Bodegas generales.

. DEPARTAMENTO LEGAL

Encargado de todos los aspectos laborales, tributarios y relacionados con los asuntos comerciales.

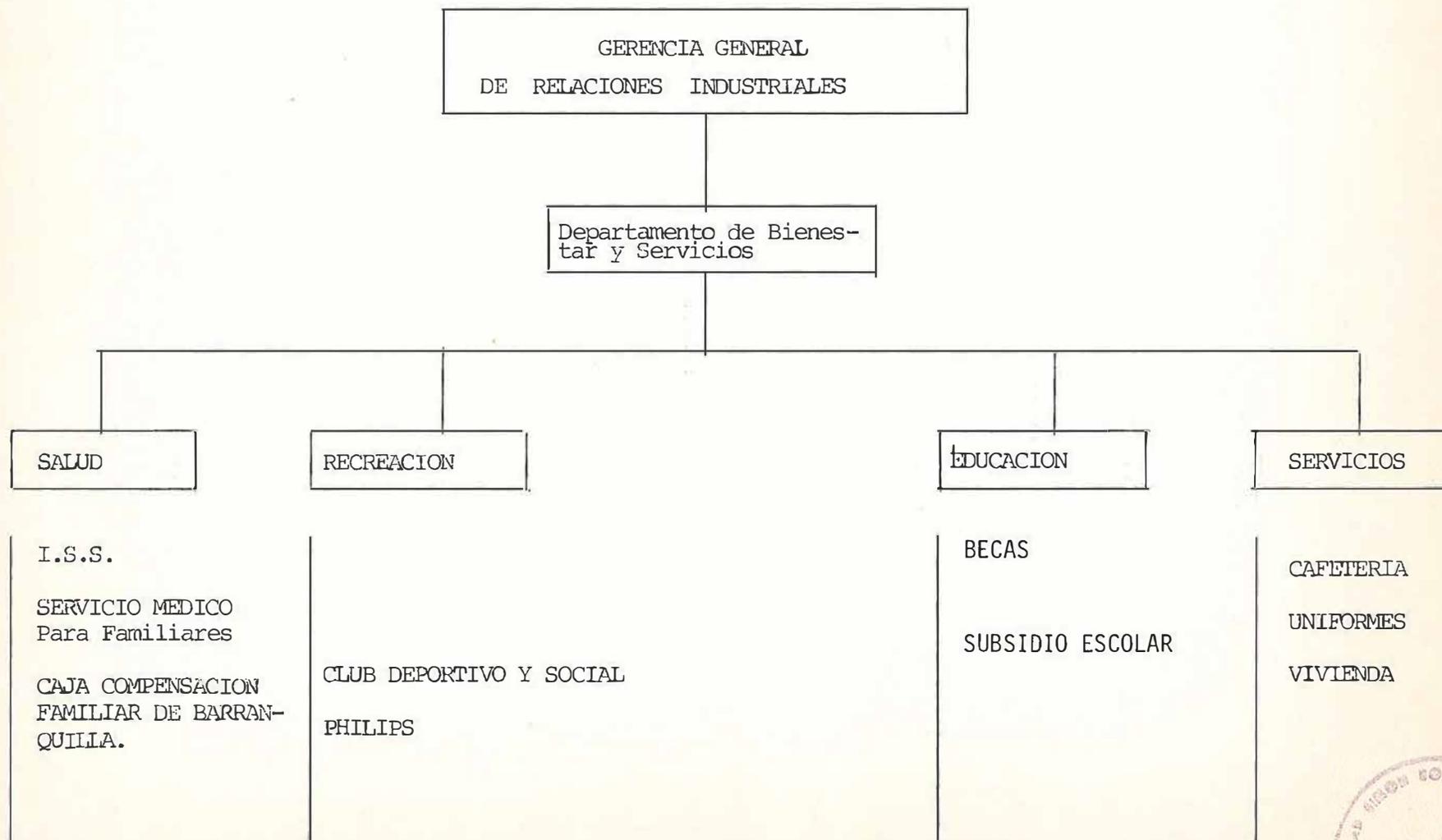
. DEPARTAMENTO DE SISTEMAS

Centralizador de las actividades contables, Inventarios de Mercado, etc., que facilite la toma de decisiones.

. DEPARTAMENTO DE RELACIONES INDUSTRIALES

Encargado de formular, coordinar para las industrias de Bogotá, Barranquilla y Manizales, las políticas y sistemas de Administración de los recursos humanos de la Compañía.

O R G A N I G R A M A



2.3 BIENESTAR Y SERVICIOS DE LA INDUSTRIA PHILIPS DE COLOMBIA S. A., SECCIONAL BARRANQUILLA

2.3.1 OBJETIVOS

2.3.1.1 Objetivo General

- El Bienestar Social en Industria Philips de Colombia debe ser un sistema organizado de Servicios Sociales e Instituciones, encaminadas a ayudar a los empleados individualmente y por grupos a alcanzar niveles satisfactorios de vida, salud y trabajo que les permita proyectarse en sus relaciones sociales y personales, promoviendo además, sus capacidades y bienestar en armonía con las necesidades familiares de la comunidad y de la Empresa.

2.3.1.2 Objetivos Específicos

- Identificación de problemas y/o necesidades que impidan a los trabajadores su realización plena, sea en el Ambiente Laboral y/o Social, propiciando programas que conduzcan a la solución de la misma.
- Fomentar la participación activa, consciente y responsable del trabajador y su familia en todas las acciones de Servicio Social de la Empresa, para el logro de su desarrollo integral.
- Provisión y movilización de recursos internos y externos pa-

ra el uso de los trabajadores y su familia, que presenten necesidades o situaciones-problemas.

2.3.2 FUNCIONES

2.3.2.1 Generales

- Coordinar con el Jefe del Departamento de Bienestar y Servicios, los Programas de Servicio Social que la Empresa tiene para sus empleados.
- Coordinar y promover actividades con entidades externas, con el propósito de obtener su concurso en la realización de los programas de Bienestar de la Empresa.
- Participar en todos los programas que la Empresa realice, con el fin de integrar sus empleados a los objetivos de la misma.
- Presentar anualmente el proyecto de presupuesto para la Sección y al finalizar cada año, presentar un informe sobre la ejecución del presupuesto asignado para la vigencia que termina.
- Promover la actividad de los empleados en todas las áreas que corresponden al Bienestar social, utilizando las técnicas más apropiadas del trabajo individual o en grupo.
- Proyectar su actividad hacia los familiares del trabajador, analizando el medio ambiente social en que se desenvuelve este.

- Presentar al comienzo de cada año laboral, un proyecto de actividades y/o programas para desarrollar en este lapso.
- Reunir, Clasificar y analizar las estadísticas que se produzcan dentro de sus actividades y de acuerdo con las normas contenidas en esta guía, con el fin de evaluar las labores de la Sección y la Proyección de la Empresa en sus Programas de Bienestar.
- Mantener medios de comunicación que le permitan conocer oportunamente las necesidades y problemas de los Empleados.

2.3.2.2 En el Area de la Salud

- Promoción y divulgación de los Servicios Médicos existentes para Empleados y Familiares.
- Coordinar y supervisar la atención de los Servicios Médicos.
- Mantener contacto permanente con el I.S.S., la División de Salud de Comfenalco y el Consultorio Central; con el objeto de colaborar en la solución de los problemas que se presenten a los empleados y familiares en el área de la salud.
- Presentar a la Empresa por conducto del Departamento de Bienestar Social, sugerencias orientadas a mejorar la atención en los Servicios Médicos en General.
- Velar porque el área de Salud de Empleados y sus Familiares se integren otras actividades de carácter preventivo y edu-

cativa que amplíen cada vez más el concepto curativo del Servicio Médico.

- Realizar visitas a empleados enfermos.

2.3.2.3 En el Area de la Recreación y Deportes

- Colaborar en la promoción, coordinación y evaluación de los programas que en esta materia tiene la Empresa.
- Coordinar los diferentes grupos que existen en la Empresa con fines deportivos y sociales, para lograr la armónica realización de sus programas con los de la Empresa.
- Promover los programas de recreación de COMFENALCO.
- Vincular a la Empresa otras Entidades externas que tengan programas recreativos que convengan a las necesidades de la Compañía.

2.3.2.4 En el Area de la Educación

- Coadyuvar a elevar el nivel cultural de los empleados y sus familiares obteniendo el concurso de Entidades Oficiales, Semioficiales y particulares que realicen cursos regulares de Educación Escolar o Cursos de Capacitación especializada.
- Promover los cursos, conferencias y Seminarios que de acuerdo con las políticas de la Empresa, sean convenientes para los intereses educativos de los familiares de los Empleados.
- Conseguir becas para los hijos de los empleados y colaborar

en la adjudicación de las becas que tiene la Empresa.

- Coordinar las actividades culturales.
- Coordinar con el Sena cursos para familiares de los Empleados.

2.3.2.5 En el Area de los Servicios

- Respecto al Servicio de Cafetería
 - . Velar por el buen ambiente Social de las instalaciones de la Cafetería y por su ornamentación adecuada.
 - . Colaborar en los estudios que la Empresa realice para mejorar este Servicio.
 - . Coordinar actividades tendientes a lograr una mejor utilización de éste servicio por parte de los usuarios.
- Respecto de los Uniformes
 - . Colaborar en las tareas que corresponden sobre este aspecto, a los Departamentos de Mantenimiento y Bienestar Social.
 - . Oír sugerencias y solicitudes de los empleados sobre los uniformes y demás equipo personal de trabajo, tramitándolos al Departamento respectivo.
 - . Velar por el correcto uso de los uniformes en general.
- Respecto a Préstamos
 - . Para VIVIENDA. Analizar previa visita la justificación del



mismo.

- . Para Calamidad Doméstica. Conceptuar cuando se solicite, sobre la necesidad del mismo previa investigación de antecedentes.
 - . Anticipo de Cesantías. En el caso de reparaciones locativas, analizar y conceptuar sobre su justificación.
- Respecto a Servicios Funerarios
- . Coordinar estos servicios entre la Empresa, los Familiares y la Agencia respectiva.
 - . Colaborar en el diligenciamiento de los auxilios convencionales y legales que existan para estos casos.
 - . Ayudar en los trámites ante el I.S.S., el Instituto de Medicina Legal, y la Alcaldía según las circunstancias de cada caso.
- Respecto de la Asistencia Personal y Familiar
- . Visitas domiciliarias.
 - . Orientación Familiar.
 - . Coordinación con Entidades Externas.
 - . Registro de los casos para análisis, estudio y evaluación.
- Respecto a Vivienda
- . Colaborar en los programas trazados por la Compañía para atender esta necesidad primaria del trabajador.
 - . Coordinar con el INSCREDIAL y Entidades Similares, planes

de Vivienda en favor de los Empleados de la Compañía.

2.3.3 ESTADISTICAS

Con el objeto de evaluar las bondades de la actividad del Servicio Social, realizada por el Jefe de Bienestar y Servicio Social y analizar los programas desarrollados por la Empresa en esta área; se debe contar con los registros estadísticos adecuados para estos fines.

Se recomienda tener registros para las siguientes actividades y/o Programas:

2.3.3.1 Salud

- Campañas preventivas y sus resultados (vacunación, conferencias, etc.).
- Quejas y Reclamos.
- Asistencia mensual de empleados a Dispensarios del I.S.S., y sus incapacidades.
- Asistencia mensual de familiares a Comfenalco y al Consultorio Central.

2.3.3.2 Recreación y Deportes

- Medios de Recreación utilizados durante el mes
- Cálculo de participantes mensual

2.3.3.3 Educación

- Becas otorgadas
- Cursos y conferencias dictadas
- Participantes beneficiados.

2.3.3.4 Servicios

- Visitas efectuadas.
- Casos atendidos clasificados por tipo de problema.
- Defunciones.
- Entidades Externas consultadas.

2.3.4 DOCUMENTACION Y ARCHIVO

2.3.4.1 Carpetas

- Salud
 - . I.S.S.
 - . Consultorio Central
 - . Comfenalco
 - . Otros
- Recreación
 - . Club Deportivo y Social
 - . Comfenalco
 - . Fiesta Infantil
 - . Otros
- Educación
 - . Comfenalco

- 
- . Sena
 - . Institutos Docentes
 - . Ministerio de Educación
 - . Otros

- Servicios

- . Cafetería
- . Transporte
- . Préstamos
- . Vivienda
- . Uniformes

2.3.5 ENTIDADES EXTERNAS

- Instituto de Bienestar Familiar
- Defensoría de Menores
- Otros

2.3.6 ASISTENCIA INDIVIDUAL Y FAMILIAR

- (en orden alfabético),

ESTADISTICAS

PRESUPUESTO

LIBROS

- Registro de solicitudes para Programas recreativos.

KARDEX⁴

⁴MANUAL DE BIENESTAR Y SERVICIOS DE LA INDUSTRIAS PHILIPS,
Bogotá, 1982.

El sistema de Servicio Social, diseñado en el Manual de Bienestar y Servicio de la Industrias Philips Bogotá, presenta una estructura teórica aceptable, en cuanto a la ayuda de empleados encaminada a alcanzar niveles satisfactorios de vida. En la práctica no se cumplen estos objetivos y en las seccionales no tienen en cuenta el Departamento de Trabajo Social, ni el aporte de este Profesional.

3. ALTERNATIVAS DE INTERVENCION DEL TRABAJO SOCIAL EN EL AREA LABORAL

3.1 UBICACION DEL TRABAJO SOCIAL EN EL CAMPO EMPRESARIAL

La ubicación del Trabajo Social tiene ciertas relaciones con el tipo de empresa y el número de trabajadores, así en algunas dependerá de la gerencia, en otras de la administración, y en empresas muy grandes del Departamento de Relaciones Industriales.

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

El Profesional de Trabajo Social en la empresa pretende orientar a los trabajadores en la solución de sus problemas y necesidades resultantes de su integración al medio laboral y social, a su evolución y progreso dentro de tal medio o situa-

ción, procurando establecer un orden social y laboral justo que lo garantice, utilizando para ello las potencialidades de los individuos, los recursos de la empresa y la comunidad .

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

Trabajador Social: Jefe

Trabajadores Sociales: Auxiliares (De acuerdo con la población para atender)

Personal Auxiliar: (Educativa Familiar, Coordinadores culturales, recreativos y deportivos, mensajero, etc.)

Personal de Secretariado

El Trabajador Social está en el interior como en el exterior del medio de trabajo. En el interior sus actividades transcurren en las oficinas propias de trabajo social; y en las demás oficinas o sitios de trabajo de los empleados; siempre en estrecha y directa relación con las personas, desplazándose cuando sea necesario en los diferentes sitios de trabajo que requieran de su atención.

Su acción al exterior del medio de trabajo, se desprende de la acción interna y consiste en el enlace con los organismos públicos y privados de prevención, asistencia social o bienestar social a los cuales hay que recurrir como recurso de la comunidad.

3.2 FUNCIONES DEL TRABAJADOR SOCIAL

La función básica del Trabajo Social en la empresa es la actuación sobre las condiciones de las cuales depende la satisfacción de las necesidades básicas y de desarrollo de los trabajadores, contribuyendo hacia el bienestar social.

Las condiciones de las cuales depende la satisfacción de tales necesidades son las potencialidades de los individuos y grupos, los recursos de la empresa y la comunidad. Las funciones del Trabajo Social según la condición o medio hacia el cual se proyecta la situación Profesional son:

- Función Constructiva

Lograr el progreso de la empresa y los trabajadores, fomentando la integración patronal-obrera.

- Función Preventiva

Correlacionar funciones con el Departamento de Relaciones Industriales y el Instituto de Seguros Sociales.

- Orientación a Individuos y Grupos

Investigar las causas de las malas relaciones entre los trabajadores y entre éstos y sus jefes a través de las técnicas sociométricas u otras técnicas adecuadas, promover además las buenas relaciones entre los diferentes grupos y niveles que conforman la empresa fomentando la reacción de grupos informales que los relacionen solidariamente programando diferentes actividades.

- Participación en la Política Social de la Empresa

Intervenir directamente en los programas de Bienestar Social resultante de la política social en la empresa, organizando y administrando los programas específicos de Trabajo Social Laboral.

- Utilización de los Recursos de la Comunidad

Conocer, divulgar y utilizar en provecho de los empleados y familiares los recursos de la comunidad, orientando al empleo de tales recursos, procurando el perfeccionamiento y ampliación de los recursos externos y buscar la creación de nuevos recursos.

3.2.1 PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL

Toda empresa debe llenar un Programa de Bienestar Social que comprende:

- Programa de Promoción

Tratar de promocionar a los empleados, ubicarlos de acuerdo con sus capacidades, aptitudes y disponibilidad para ofrecer a los empleados la oportunidad de obtener personal competente.

- Programas de Capacitación

Programar en los diferentes organismos la capacitación de los trabajadores en materia de Derecho Laboral, Seguridad So-

cial de Cooperativismo y en disciplinas referentes a la problemática social y a la Economía del país.

- PROGRAMA DE COORDINACION

Coordinar con los diferentes organismos públicos y privados, nacionales e internacionales, la consecución de elementos necesarios para la correcta ejecución de los Programas adaptados⁵.

Es necesario la institucionalización de algunos servicios que tradicionalmente se han prestado en forma voluntaria. Es primordial coordinar los esfuerzos del gobierno y los grupos privados, es a la vez urgente la reglamentación, vigilancia y control de los niveles de prestación de servicios en las instituciones y programas de Bienestar Social.

La planeación integral del desarrollo nacional debería atender simultáneamente el aspecto económico y la planeación del bienestar social a todos los niveles teniendo en cuenta la coordinación entre el sector público y el privado.

3.2.2 TRABAJO SOCIAL ANTE LA HIGIENE INDUSTRIAL

La Higiene Industrial es uno de los elementos fundamentales de Bienestar Laboral y se ocupa principalmente del control de las enfermedades ocupacionales que se producen durante o como consecuencia del trabajo. Los encargados de Seguridad Social se interesan en la prevención de daños físicos, en evitar fracturas, pero también deberían interesarse en las enfermedades lentas e incidiosas que afectan algunas partes del cuerpo como los pulmones

⁵ CEBALLOS PUGLISSI, Angela de. Trabajo Social de Empresa. Conferencia. Bogotá, 1970.

la piel, riñones, hígado y el cerebro.

En el Programa de Higiene Industrial hay tres conceptos principales que se deben tener en cuenta:

- RECONOCIMIENTO. Requiere el conocimiento de las presiones ambientales que surgen como resultado de las operaciones y procedimientos de trabajo.
- EVALUACION. Juicio o decisión que generalmente comprende la medición de la magnitud de las presiones en relación con la experiencia anterior.
- CONTROL. Por aislamiento, sustitución, cambio de procedimiento, métodos húmedos, ventilación de escape local, ventilación general o por atenuación, equipos de protección personal, orden, limpieza, adiestramiento y educación.

Las presiones pueden ser de las siguientes formas:

- QUIMICAS: Líquidos, gases, polvos, humos, nieblas y vapores en forma de contaminantes del aire e irritantes de la piel.
- FISICAS: Radiaciones electromagnéticas e ionizantes, ruidos, vibraciones y temperaturas y presiones extremas.
- BIOLÓGICAS: Insectos, mohos, hongos, fungosidades y bacterias.

- ERGONOMICAS: La monotonía, la repetición de movimientos y la fatiga.

El ruido es una parte importante de la higiene industrial porque puede significar una pérdida de la agudeza auditiva.

Otras enfermedades ocupacionales se adquieren por la inhalación del material nocivo, los tejidos pulmonares constituyen sin duda el medio más eficiente de que dispone el cuerpo humano para absorber materiales.

Los riesgos de enfermedades ocupacionales pueden clasificarse de varias maneras: Por el tipo de Agente Físico, Químico o Biológico que causa la enfermedad. La dermatitis o inflamación de la piel siempre es ocasionada por sustancias químicas.

Los métodos generales de controlar los factores o fuerzas ambientales perjudiciales, incluyen los siguientes:

- SUSTITUCION: De un material peligroso para la salud por otro menos nocivo.
- CAMBIAR o alternar un procedimiento para reducir el mínimo el contacto del trabajador.
- AISLAR o encerrar un procedimiento o trabajo para reducir el número de personas expuestas.

- METODOS HUMEDOS para reducir la generación de polvo en operaciones como minería y cantería.
- VENTILACION de escape localizada en el lugar de generación y dispersión de los contaminantes.
- VENTILACION general o de atenuación con aire limpio para proveer una atmósfera segura.
- DISPOSITIVO de protección personal tales como ropa especial y protección para los ojos y las vías respiratorias.
- BUEN ORDEN Y LIMPIEZA, incluyendo la limpieza del lugar de trabajo, eliminación de desperdicios, aseo general, servicios sanitarios, cantinas o comedores, agua potable para beber y control de insectos y roedores.
- METODOS ESPECIALES de Control de riesgos específicos, tales como la reducción del tiempo de exposición, dosímetro fotográfico personal, muestreo continuo con alarmas pre-fijadas y programas médicos para descubrir la ingestión de materiales tóxicos.
- ADIESTRAMIENTO y educación para suplementar los controles de Ingeniería.

En el aspecto de la salud es necesario que el Higienista In-

dustrial cumpla con sus funciones de dirigir el programa y examinar los ambientes de trabajo y sus alrededores. Funciones que pueden estar correlacionadas con el Departamento de Trabajo Social, ya que tiene como objetivo el Bienestar colectivo, en los cuales se puede dirigir programas de educación para los trabajadores y para el público con el objeto de prevenir enfermedades ocupacionales y molestias a la comunidad. Los médicos, las enfermeras y los encargados de seguridad pueden encuadrarse, en parte o totalmente, dentro de las funciones de Higiene Industrial porque la medicina del trabajo tiene como finalidad fomentar y mantener el más elevado nivel de Bienestar Físico, mental y social de los trabajadores; prevenir todo daño causado a la salud de éstos por las condiciones de trabajo; protegerlos en su empleo, contra los riesgos resultantes de la presencia de agentes nocivos para su salud; colocar y mantener al trabajador, en su empleo que convenga a sus aptitudes fisiológicas, y en suma, armonizar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo.

Los principales programas a desarrollar en el Departamento de Medicina de trabajo son:

- Exámenes médicos de admisión periódicos
- Higiene Industrial
- Estudios de Puestos de Trabajo (Ergonomía)
- Orientación de los trabajadores

- Reubicación
- Campañas de Medicina Preventiva
- Minusválidos
- Trabajos en grupos con Seguridad Industrial y saneamiento ambiental
- Control sobre restaurante
- Nutrición
- Atención médica en período de prueba
- Relaciones con el I.S.S.
- Primeros Auxilios-Socorrismo⁶ .

Todos los programas que conforman la estructura del bienestar laboral necesitan de un equipo de trabajo donde el médico, los técnicos de Seguridad Industrial, planeen campañas preventivas, donde el higienista es fundamental pues la toxicología tiene una gran trascendencia en la enfermedad profesional, los administradores analizarán la problemática de ausentismo; el Gerente Industrial tiene responsabilidades por la seguridad y el Trabajador Social investiga, sistematiza, diagnostica, programa, ejecuta y evalúa las variables sociales de bienestar laboral.

3.2.3 EL TRABAJO SOCIAL ANTE LA CREACION DE BIBLIOTECAS Y ESTUDIO DE BECAS

La creación de bibliotecas registra un aumento en los últimos tiempos, entre los servicios que se ofrecen al personal de las

⁶AGUILAR BOTERO, Jairo, La Medicina del Trabajo, Folleto. Medellín, 1982.

empresas. A las Bibliotecas Técnicas que se destinan a sectores específicos, se suman Bibliotecas Recreativas instrumentadas por lo general para uso de todo el personal.

Es preciso anotar, además, que sumado a la satisfacción de particulares, las Bibliotecas pueden dar origen al desarrollo de valiosas contribuciones cooperativas, como ocurre cuando el trabajador participa de alguna manera en la organización y manejo de la misma. Visto desde esta perspectiva, nos parece oportuno referirnos a la formación de una bolsa de libros organizada por un grupo de trabajadores, que tienen como objetivos:

- Brindar a los estudiantes de la empresa la oportunidad de disponer de materiales en la medida de sus necesidades.
- Evitar pérdidas de tiempo por traslados a Bibliotecas públicas mediante el funcionamiento de la bolsa en el lugar del trabajo.
- Disminuir los gastos individuales para la compra de libros y material de estudio y estimular el sentido de cooperación.
- Promoción de un grupo colaborador.
- Información y motivación a todo el personal para lograr la participación.
- Determinación de la organización.

Las actividades deben desarrollarse así:

- Contacto con los estudiantes becados y no becados, listados



de estudiantes de la empresa, contacto a nivel individual para conocer opiniones.

- Promoción de grupos colaboradores, reunión con estudiantes y formar una comisión provisoria, elaboración de reglamentos con la comisión sobre el funcionamiento de la bolsa para ser discutido en reunión general.
- Información y motivación, presentación del reglamento provisorio a Gerencia.
- Elaboración de comunicados destinados al personal.
- Entrevistas con jefes de Areas para solicitar colaboración.
- Entrevistas con el personal que estudia.
- Información general por carteleras.

El acelerado proceso de desarrollo tecnológico y Científico, al desvalorizar parte de los conocimientos adquiridos crea la necesidad de la formación continua para hacer frente al permanente progreso. El sistema de becas no son los únicos que utiliza como estímulos la Empresa para la capacitación del personal, la organización interna de cursos de formación funcional son cada vez más aceptadas y se convierten en una real obligación para la empresa, que generalmente encuentra la respuesta de un personal dispuesto a recibir los nuevos conocimientos que les imparten.

Con el objeto de contribuir a la capacitación del personal y

los hijos de éstos, se instituye un régimen de becas que será administrado por una comisión de becas. Esta comisión de Becas estará integrada por: Un representante de la Dirección, un Representante de Relaciones Industriales, Un Representante de Capacitación, un Representante de Trabajo Social, un Representante del Sector de empleados, un representante del Sector Obrero.

La comisión está encargada de: Seleccionar a los becarios en base a las normas reglamentarias, proponer anualmente a la dirección, monto y número de becas a otorgar, determinar sueldos máximos en los casos previstos en la reglamentación, estipular plan de estudios para la adjudicación de Becas Universitarias, determinar el sistema de comunicación y asesoramiento a los becarios, organizando subcomisiones, sistemas de padrinazgo o cualquier otros sistema que considere conveniente y adecuado.

Controlar el cumplimiento de las disposiciones exigidas a los becarios en las normas reglamentadas, efectuar mensualmente reuniones ordinarias y extraordinarias cuando las circunstancias así lo exijan, evaluar periódicamente el Programa para proponer los cambios o ajustes que considere necesarios.

3.2.4 TRABAJO SOCIAL ANTE LA MEDICINA E HIGIENE DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL E INDUCCION

La Legislación vigente contiene una serie de obligaciones con

relación a la medicina e higiene de trabajo y Previsión Social, las disposiciones legales establecen la obligatoriedad del servicio médico en la fábrica, la ley establece además, la jornada de trabajo y las Vacaciones anuales que fundamentalmente protegen del problema de la fatiga; le brindan protección para el momento de la jubilación; impide el ejercicio de tareas riesgosas y protege a la mujer de la maternidad, responsabilización al empleador en los casos de accidentes y enfermedades profesionales; existen también disposiciones sobre la salubridad e higiene de los lugares de trabajo. Todas estas medidas contribuyen a preservar la salud del hombre trabajador observándose en general una disposición de adaptación para ésta y otras acciones que desde la empresa se programan en materia de salud, con la peculiaridad de que no se trate de acciones dirigidas únicamente al individuo sino que se proyectan al grupo de trabajadores.

Frente al ejercicio del trabajador productivo el hombre necesita el complemento de la recreación, que le permite el auténtico descanso de la jornada de trabajo. El Trabajo Profesional y el tiempo libre de que dispone el trabajador al término de la jornada laboral constituyen realidades que influyen recíprocamente. Es evidente que la realidad que vive el trabajador es menos conflictiva cuando la actividad que realiza le da oportunidad.

La inducción del nuevo trabajador es la decisión de contratar

personal y exige que en la elección del candidato, además de tenerse en cuenta las aptitudes para el desempeño del cargo, se busque al aspirante con capacidad para integrarse al grupo de trabajo y adaptarse a las condiciones laborales existentes, la actividad emocional hacia el grupo de trabajo y la confianza que le merezca la empresa pueden ser elementos decisivos en el comportamiento del trabajador.

El Trabajador, cuando ingresa, está ansioso por cumplir con el nuevo trabajo, por lo general se siente extraño ante un grupo que puede aceptarlo o rechazarlo, y en principio debe aceptar reglamentos y políticas a las cuales no está acostumbrado. Al someterse a esta situación competitiva su capacidad y habilidad no siempre aportan lo necesario para ganar la confianza del nuevo grupo.

Es necesario considerar que el grupo de trabajo es esencialmente diferente a otros grupos a los cuales el hombre tiene alternativas de incorporarse; en el trabajo el grupo no siempre es receptivo y cuyas diferencias individuales pueden estar en desacuerdo con las preferencias del trabajador. La primera impresión puede ser decisiva en la aceptación o rechazo por parte de la empresa y consecuentemente condicionante del éxito o fracaso de la tarea.

Los planes de inducción tienen a reducir los conflictos que provoca el ingreso, preparando al personal "de la casa" y al

que ingresa para el proceso de aceptación recíproca.

Conviene destacar que en las empresas no es habitual la aplicación de sistemas de inducción, es frecuente que el proceso de integración a la empresa se deje a criterio y habilidad de los compañeros de trabajo o a la capacidad y habilidad del nuevo ingresado.

En el quehacer diario del Trabajador Social tiene oportunidad de comprobar el alto porcentaje de obreros que desconocen normas, políticas y procedimientos en la empresa. Cuanto mayor desconocimiento tenga el personal mayor será su incoherencia. A nivel de Trabajo Social la obligación estaría en hacer consciente a la dirección de la necesidad de instrumentar sistemas que motiven al trabajador para que desde su ingreso se sienta satisfecho en el trabajo.

Frente a esta realidad debe insistirse en la responsabilidad que tiene el Trabajo Social de proveer formas de acción que influyan en la humanización de la empresa y consecuentemente en el mejoramiento de la organización.

A título de orientación se presenta un proyecto de plan de inducción el cual exige adaptación de acuerdo a las características de cada empresa.

El programa de inducción debe tener en cuenta los niveles de

personal que ingresan, para producir la información, orientación y Asesoramiento que cada situación requiere. Comprender que para la Empresa es requisito indispensable compartir normas y objetivos, si desea incorporar personas que no queden marginadas de la organización.

La opinión que el aspirante se forme de la organización, surge a través de la relación que establece con la empresa desde el primer contacto, en el momento de solicitar el puesto, con la aptitud que adopte el recepcionista, el aspirante comienza a formarse la imagen de la empresa. El sistema de Selección tiene valor decisivo en la aceptación o rechazo por parte de la empresa. De aquí que de nada sirve imponer un ambicioso Programa de Inducción si no se toma en cuenta una etapa tan importante como ésta en el proceso de integración.

Con el consiguiente plan nos referimos a la Inducción que debe recibir el Trabajador desde el momento en que es aceptado para el cargo: Historia de la Organización, Estructura (con nombre de autoridad y Gerente de Area), productos que elabora (Magnitud de producción y Venta), política de Personal, Convenio Colectivo de Trabajo, Normas Disciplinarias, Ausencias y Permisos, Procedimientos de Reclamos, Sistema de Promociones, Sistema de Premios, Servicios Médicos, Sistema de Comedor, Servicios de Guardería, Servicio Social, otros beneficios, requeridos por la empresa (sector de trabajo, oficina de personal, Servicio Social, Servicio Médico, Comedor, Vestuarios,

Incorporación al lugar de trabajo (presentación de jefes de Area, Supervisor, Grupo de Trabajo), descripción de la tarea (Instrucción sobre la tarea, relación de la tarea con respecto al total de actividades, seguimientos, entrevistas formales) evaluación del programa, comparación de porcentajes, egresos con períodos que se aplicaba, plan, entrevistas con egresados, etc.

3.2.5 ANALISIS CUANTITATIVO Y CUALITATIVO DE BIENESTAR EN LA INDUSTRIA PHILIPS DE COLOMBIA S. A., SECCIONAL DE BARRANQUILLA

El propósito central de este análisis es identificar a establecerla identidad de las carencias y necesidades sociales que han generado situaciones de insatisfacción en los distintos elementos que constituyen la estructura de los servicios de Bienestar en la Industria Philips de Colombia S. A., ya que ésta Area es una totalidad desconocida a la cual tenemos que aplicar una serie de conocimientos para la descripción de un concreto real a través de la práctica.

Frente a esta realidad se hizo necesario efectuar estadísticas que nos permitieran demostrar gráficamente la cobertura de beneficios y servicios que en ella existe y la población que ella abarca.

Para establecer la relación profesional se hizo uso de las técnicas de observación participativas, entrevistas formales e informales y la aplicación de parámetros para captar las necesi-

dades de las secciones y luego proceder a la organización y análisis de respuesta dando cumplimiento a la sistematización. La encuesta descriptiva representó la técnica predominante en nuestro estudio, donde se tuvo en cuenta el total de personas que conforman el área de trabajo (censo) se desarrolló una definición operacional o de trabajo en las que se distinguen los siguientes indicadores con sus respectivos códigos:

- 01 - Accidentalidad por secciones, primer Semestre
- 02 - Accidentalidad por secciones, Segundo Semestre
- 03 - Nivel Educativo del Personal
- 04 - Becas para hijos de trabajadores
- 05 - Recreación
- 06 - Tenencia de la Vivienda

El análisis cuantitativo está expresado en porcentajes y se establecen comparaciones en los valores para determinar la jerarquización de necesidades, el análisis cualitativo es la explicación de la naturaleza de las necesidades y para desarrollar la tarea analítica hay que tomar cada uno de los datos o conjuntos homogéneos de datos obtenidos para diseñar la fiabilidad de la información, si los datos al ser comparados no arrojan ninguna discrepancia seria y si cubren todos los aspectos previamente requeridos, se redacta una pequeña nota donde se sintetizan los hallazgos⁷.

A continuación presentamos las siguientes tablas.

⁷-----
SABINO, Carlos. El Proceso de la Investigación. s.e. 117-118pp.

ACCIDENTALIDAD POR SECCIONES EN EL PRIMER SEMESTRE 1.983

TABLA No. 01

DEPARTAMENTO	No. TRABAJADORES	No. ACCIDENTES	%
ALUMBRADO	120	7	22.58
VIDRIO	113	16	51.62
TALLER	33	4	12.90
CUARTO MAQUINA	4	0	00
ALOJAMIENTO	13	4	12.90
CONTROL DE CALIDAD	8	0	00
ALMACENES	10	0	00
STOCK COMERCIAL	4	0	00
OTROS DPTOS.	40	0	00
TOTAL	345	31	100%

ACCIDENTALIDAD POR SECCIONES EN EL SEGUNDO SEMESTRE 1.983

TABLA No.02

DEPARTAMENTO	No. TRABAJADORES	No. ACCIDENTES	%
ALUMBRADO	120	7	50
VIDRIO	117	4	28.5
TALLER	29	3	21.5
CUARTO DE MAQUINAS	4	-	-
ALOJAMIENTO	13	-	-
CONTROL DE CALIDAD	8	-	-
ALMACENES	10	-	-
STOCK COMERCIAL	4	-	-
OTROS DPTOS.	40	-	-
TOTAL	345	14	100.%

Las Tablas 1 y 2 representan la accidentalidad en la Industria Philips de Colombia Seccional de Barranquilla. El índice de la accidentalidad no es alarmante pero la frecuencia con que se da en unas secciones más que en otras sí, tal es el caso en las secciones de Vidrio y alumbrado los cuales expresan un porcentaje de 51.62% y el 50%, respectivamente con relación al número de accidentes ocurridos en todo el año.

La industria debe vigilar que se dé un mayor cumplimiento en todas las medidas referentes a la prevención de accidentes y seguridad social e implica, la necesidad de efectuar estudios que conduzcan al reconocimiento de las condiciones de trabajo, permitiendo éstas dar recomendaciones necesarias para el mejoramiento de las mismas, incluyendo programas específicos, donde se enseña al trabajador la importancia de la utilización de los equipos de protección personal y el uso correcto y adecuado de estos.

NIVEL EDUCATIVO DEL PERSONAL

TABLA No.03

DEPARTAMENTOS	No. TRABAJADORES	PRIMARIA		BACHILLERATO		ITO. TECNICO		UNIVERSIDAD		OTROS	
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	%	
ALUMBRADO	120	10	33.4	80	41.0	11	22.9	5	23.8	14	28
VIDRIO	113	10	33.4	72	36.73	13	27.08	4	19.4	18	36
TALLER	33	3	10.0	-	-	22	45.8	-	-	4	8
CUARTO MAQUINAS	4	-	-	2	1.02	2	4.16	-	-	-	-
ALOJAMIENTO	13	4	13.4	6	3.06	-	-	1	4.76	2	4
CONTROL DE CALIDAD	8	1	3.34	6	3.1	-	-	1	4.76	-	-
ALMACENES	10	1	3.33	7	3.6	-	-	-	-	2	4
STOCK COMERCIAL	4	1	3.33	2	1.02	-	-	-	-	1	2
GERENCIA	2	-	-	-	-	-	-	1	4.76	1	2
RELAC. INDUSTRIALES	11	-	-	7	3.6	-	-	2	9.53	2	4
ADMINISTRACION	14	-	-	9	4.6	-	-	4	19.04	1	2
COMERCIO EXTERIOR	7	-	-	-	-	-	-	3	14.29	4	8
MATERIALES	6	-	-	5	2.6	-	-	-	-	1	2
TOTAL	345	30	100	196	100	48	100	21	100	50	100

El análisis estadístico presentado en esta TABLA muestra un nivel educacional interno así:

- 30 Personas ubicados en el Nivel Primario
- 196 personas ubicadas en el Nivel Secundario
- 48 Personas ubicadas en el Nivel Técnico
- 21 Personas ubicadas en el Nivel Superior
- 50 Personas ubicadas en otros estudios, correspondientes a empleados con preparación a nivel de carreras intermedios y tecnológicas. La Tabla permite establecer la necesidad existente en la empresa de programar actividades de capacitación que permitan ubicar al trabajador de acuerdo a su preparación y a las necesidades de cada área de trabajo, permitiendo en esta forma promocionarlos y darles oportunidades de ascenso.

BECAS PARA HIJOS DE LOS TRABAJADORES

TABLA No.04

DEPARTAMENTO	No. TRABAJADORES	OBREROS		EMPLEADOS	
		No.	%	No.	%
ALUMBRADO	120	1	20	0	
VIDRIO	113	1	20	3	100
TALLER	33	0	-	0	
CUARTO MAQUINAS	4	0	-	0	
ALOJAMIENTO	13	1	20	0	
CONTROL DE CALIDAD	8	1	20		
ALMACENES	10	0	-	0	
STOCK COMERCIAL	4	0	-	0	
GERENCIA	2	0	-	0	
RELAC. INDUSTRIALES	11	1	20	0	
ADMINISTRACION	14	0	-	0	
COMERCIO EXTERIOR	7	0	-	0	
MATERIALES	6	0	-	0	
TOTAL	345	5	100	3	100



La TABLA No.04 representa Becas para los hijos de los trabajadores de la Industria Philips de Colombia S. A., Seccional Barranquilla, expresa un total de ocho becas repartidas así: cinco becas entre los hijos de los obreros y tres becas distribuidas entre hijos de empleados, lo cual nos da el 40% del total de las veinte becas asignadas por la Convención Colectiva del Trabajo (1.984-1.985); quedando 12 Becas sin ser utilizadas; este dinero destinado a becas queda depositado en el fondo de Becas de la Industria.

Algunas de estas Becas no son utilizadas por la no solicitud a tiempo del formulario de Becas, debido a esto es importante dar una mayor promoción a éstas.

RECREACION

TABLA No.05

DEPARTAMENTOS	No. TRABAJADORES	MINI-FULBOL		SOFT-BOLL		PING-PONG		DOMINO		AJEDREZ	
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
ALUMBRADO	120	39	38,4	6	33.3	5	16.66				
VIDRIO	113	40	39.4	3	16.7	4	13.33				
TALLER	33	9	8.9	4	22.3	3	10.0				
CUARTO DE MAQUINAS	4	1	0.9	0	-	-	-				
ALOJAMIENTO	13	1	0.9	1	5.6	2	6.7				
CONTROL DE CALIDAD	8	1	0.9	0	5.6	1	3.33				
ALMACENES	10	1	0.9	1	-	3	10.0				
STOCK COMERCIAL	4	1	0.9	0	-	1	3.33				
GERENCIA	2	0	-	0	-	-	-				
RELAC. INDUSTRIALES	11	1	0.9	1	5.5	3	10.0				
ADMINISTRACION	14	6	5.9	2	11.3	5	16.7				
COMERCIO EXTERIOR	7	1	0.9	0	-	3	10.0				
MATERIALES	6	1	0.9	0	-	-	-				
TOTAL	345	102	100	18	-	30	100.0				

En la Industria Philips de Colombia S. A., Seccional Barranquilla, la recreación se dá a través de Deportes como: Mini-fútbol, Soft-ball, Ping-Pong, dominó y Ajedrez. Observamos en la TABLA Anterior (No.05), que el Deporte más practicado es el Minifútbol, en donde participan 120 personas, siguiéndole en importancia el Ping-Pong con 30 personas, Soft-ball con 18 personas.

El Dominó y el Ajedrez son deportes que se dan en campeonatos extramurales como los demás, pero todos los empleados tienen acceso a ellos. Es necesario anotar que la Empresa no tiene actividades recreativas para la familia de los trabajadores, la cual propiciaría la integración de los grupos familiares.

TENENCIA DE LA VIVIENDA

TABLA No.06

DEPARTAMENTO	No. TRABAJADORES	PROPIA		CREDITO		SIN VIVIENDA	
		No.	%	No.	%	No.	%
ALUMBRADO	120	61	35.67	15	62.5	44	29.3
VIDRIO	113	47	27.48	4	16.6	63	42.0
TALLER	33	20	11.69	1	4.17	11	7.3
CUARTO MAQUINAS	4	2	1.169	1	4.17	1	0.7
ALOJAMIENTO	13	9	5.26	1	4.17	3	2.0
CONTROL DE CALIDAD	8	4	2.33	1	4.17	3	2.0
ALMACENES	10	4	2,33	-	-	5	3.3
STOCK COMERCIAL	4	3	1.75	-	-	1	0.6
GERENCIA	2	1	0.58	-	-	1	0.6
REL. INDUSTRIALES	11	7	4.09	-	-	4	2.8
ADMINISTRACION	14	8	4.67	-	-	6	4.0
COMERCIO EXTERIOR	7	1	0.58	-	-	6	4.0
MATERIALES	6	4	2.33	-	-	2	1.4
TOTAL	345	171	100.	24	-	150	-

Las estadísticas en cuanto a la tenencia de la vivienda permiten observar un índice intermedio en relación con la totalidad de trabajadores que tienen la empresa, el cual es de 345 personas, dándose el mayor número de propietarios en la Sección de Alumbrado y el más bajo en relación con la población es la Sección de Vidrio, el total de personas con vivienda es de 171 y 150 Trabajadores no poseen vivienda.

Lo anterior demuestra que se hace necesario un estudio que planifique, diagnostique y programe un plan de vivienda que permita a los trabajadores de la empresa adquirir su vivienda, acorde con sus ingresos y nivel de vida, ya que este no es un bien adquisitivo de lujo sino de primera necesidad.

La Empresa dispone de un fondo de Vivienda que anualmente es revisado para llevar a cabo nuevas adjudicaciones. El Trabajador que desee un préstamo debe llenar una solicitud de crédito, que es estudiada y revisada por un Comité de Vivienda que se reúne periódicamente en la gerencia de Relaciones Industriales y que procede según las normas que se dan en el Estatuto de Vivienda que contiene la Convención Colectiva de Trabajo.

3.3 NECESIDADES SOCIALES Y LABORALES

La necesidad laboral en general en las Empresas Colombianas reflejan la organización estructural capitalista, por lo tanto requieren de un estudio socio-económico, cultural y político que conlleven a un mejor nivel de vida de la colectividad obrera.

La participación social del obrero, hace relación al Bienestar Social de éste y el Trabajo Social, que en la fase actual tiene como objeto de estudio los beneficios, servicios y mejores niveles de vida del obrero colombiano, para lo cual utiliza un proceso metodológico y social, analiza y recomienda que para alcanzar el bienestar colectivo de la Industria Philips de Colombia S. A., Seccional Barranquilla, se requiere de la organización de un grupo multidisciplinario que correlacione las funciones en el área social y laboral. El Trabajador Social en calidad de educador, guía orientador, investigador, ejecutor, evaluador y analista de problemas, necesidades y conflictos es el más indicado para aportar su contexto teórico-práctico en los desajustes laborales y sociales.

Las funciones del Bienestar Social en la empresa comprenden todas aquellas actividades que buscan mejorar las condiciones de vida del trabajador y de su familia. Aquellas entidades que tienen un número elevado de trabajadores y recursos monetarios

suficientes, cuentan con una o más personas que se encargan de impulsar, sugerir y coordinar actividades tales como,

- Servicio de Comedor o Cafetería
- Atención Médica eficiente
- Préstamos por Calamidad doméstica
- Planes de Vivienda y Capacitación
- Eventos Deportivos y Culturales
- Mejoramiento de las condiciones ambientales del hogar

Otras actividades que deben tenerse en cuenta en el Bienestar Social, son:

- La Inducción Laboral y Social
- Pagos de Salarios Justos con Puntualidad
- Que se le dé un trato acorde con su dignidad
- Que se le reconozcan sus méritos en el desempeño del trabajo.

- Que haya correlación entre los Departamentos y Trabajo Social.

Las necesidades de los trabajadores resultantes de su integración al medio laboral y que requiere satisfacción, son múltiples. Siguiendo la ordenación establecida por el Psicólogo MASLOW⁸; se distingue entre las necesidades básicas o de prevención y necesidades de desarrollo mental.

El hombre por el solo hecho de ser hombre requiere la satisfacción de una serie de necesidades básicas. Estas necesidades resultantes de una naturaleza humana, son básicas en el sentido de que sin ellas el individuo no puede alcanzar un estado de equilibrio que le permitan canalizar sus energías hacia la satisfacción de sus necesidades de desarrollo.

El individuo necesita una alimentación adecuada, una vivienda confortable, unas relaciones familiares y laborales armónicas y libres de conflictos o tensiones, condiciones ambientales e higiénicas que preserve su salud y tratamiento rápido y adecuado en caso de enfermedades, en otras palabras unas condiciones que permitan al individuo ocuparse de su propio desarrollo. El individuo tiende a su autopreservación, al mantenimiento de la integridad de su existencia mediante la

⁸G.M., Allpert. La Personalidad, Edit. Temis. Bogotá, 1982.

satisfacción de sus necesidades básicas asegurando de este modo el curso anterior de su propio crecimiento y desarrollo mental.

La INDUSTRIA PHILIPS S. A., Seccional Barranquilla, posee una amplia cobertura en sus Secciones de Personal que requieren el funcionamiento del Departamento de Trabajo Social para que se organicen Programas Preventivos, Asistenciales, Constructivos y Curativos, que atiendan los diversos indicadores sociales que no satisfacen las necesidades del obrero y empleado. La Empresa Philips presenta en sus secciones riesgos laborales como: Toxicidad, dermatitis, cortaduras, quemaduras, desequilibrios en temperatura, ácidos tóxicos en la fábrica de vidrios como en las bombillas, lesiones en la vista, Problemas Psicológicos por presiones emocionales y económicas; falta de integración laboral y humana, descoordinación de actividades que promuevan cursos, Conferencias y Seminarios de acuerdo a las Políticas de la Empresa y prevean los accidentes armonizando el quehacer de los trabajadores. Uno de los Indicadores de la problemática laboral son los riesgos que se presentan en cada una de las Secciones Industriales de la Empresa.

LOS RIESGOS EN LA FABRICA DE VIDRIO

Debido a los elementos químicos que allí se utilizan y sistema de maquinaria que operan, los riesgos son los siguientes:

- Cortaduras, problemas en la piel como la dermatitis y derma-

toxis.

- Toxicidad (por inhalación)
- Riesgos ambientales por altas temperaturas.

LAS MEDIDAS CORRECTIVAS APLICADAS SON:

- Para cortaduras y quemaduras: Se suministran guantes, camisas mangalargas, botas de seguridad y anteojos protectores con vidrios de seguridad.
- Dermatitis y Dermatitis: Se entrega ropa de trabajo, con camisa mangalarga, guantes y botas.
- Toxicidad (Por inhalación): se suministran mascarillas de uso personal desechables.
- Riesgos ambientales por altas temperaturas: Existe un sistema especial de rotación de tiempo en las labores que desempeñan el trabajador que le permiten retirarse por lapsos de tiempo en dichas áreas.
- Al igual que en otras Secciones de la fábrica hay ubicados avisos en lugares estratégicos que permiten prevenir al transeunte sobre las medidas de seguridad que deben tomarse para entrar en ellas.

LOS RIESGOS EN LA FABRICA DE ALUMBRADOS ESTAN REPRESENTADOS:

- Cortaduras, quemaduras, lesiones en los ojos por partículas que saltan de las máquinas y herramientas en movimiento.

LAS MEDIDAS CORRECTIVAS INCLUYEN:

- Para cortaduras y quemaduras se suministran guantes, camisas mangalargas, botas de seguridad.
- Lesiones en los ojos se suministran anteojos, protectores con vidrios de seguridad.
- En sitios estratégicos y de mayores riesgos hay ubicados avisos que permiten prevenir al transeúnte (trabajador) acerca de los cuidados que deben tenerse para transitar en ellos.

LOS RIESGOS EN LA INGENIERIA DE PLANTA COMPRENDE:

- Lesiones en los ojos por partículas que se saltan de las máquinas y herramientas en movimiento.
- Quemaduras, cortaduras, toxicidad por inhalación y golpes.

MEDIDAS CORRECTIVAS:

A los riesgos enunaciados anteriormente se le han tomados las siguientes medidas correctivas:

- Para las lesiones en los ojos, se suministran anteojos, protectores con vidrios de seguridad.
- Para las quemaduras se ha dotado al personal de pecheras de

cuero y guantes mangalarga.

- Golpes: Se suministran cascos protectores y anteojos de seguridad.
- Toxicidad por Inhalación: Se dota al personal con mascarillas contra gases, que son de uso personal y desechable.

Existe en la INDUSTRIA PHILIPS DE COLOMBIA S. A., Seccional Barranquilla, otras secciones como: Administración, Gerencia, Relaciones Industriales, Comercio Exterior, Stok Comercial y Almacenes, en donde los riesgos de accidentes son casi nulos, pero las medidas preventivas se fomentan a través de avisos y propagandas alusivas a posibles riesgos. La problemática laboral y social también se manifiesta en la aplicación de los programas de Promoción, Capacitación, Coordinación, Fomentación y Control, ya que se desarrollan en forma paliativa y en algunos aspectos no se dan.

En el Programa de Promoción no se tiene en cuenta a los trabajadores estudiantes de Disciplinas que pueden aportar conocimientos al funcionamiento de la Empresa como Contabilidad, Derecho, Administración de Empresas.

Los Supervisores u otros empleados que dominan por experiencia determinadas áreas, no se estimulan para complementar su contexto teórico-práctico, reforzando sus capacidades innatas.

- La orientación socio-jurídica no existe en beneficio del

- 
- obrero y su familia.
- La motivación y control deben dinamizarse en lo relacionado con el uso de equipo protector de riesgos.
 - El servicio de enfermería debe extender sus funciones hacia el Area de Higiene Industrial, a falta de este Profesional.
 - El casino adolece de la no existencia de una Nutricionista que seleccione los componentes alimenticios de acuerdo a las capacidades de grupos detectados como Terapéuticos (Diabéticos, hipertensos), y personal sometido a presiones ambientales con influencia de determinadas secuelas físicas.
 - La falta de integración laboral y humana necesita de cursos de Relaciones Humanas, aplicadas a las Secciones donde exista un mayor índice de desajustes. El personal de jubilados y la Familia del obrero necesitan integrarse socialmente mediante convivencias recreativos.
 - El uso de Guarderías y Salas Cunas exigen mayor divulgación para contrarrestar su no utilización.
 - El estudio relacionado con préstamos para viviendas es a largo plazo, por no estar definida la persona encargada de este aspecto del Bienestar.
 - La Cooperativa en la Empresa Philips, no existe, por lo tanto no cumple una función social en beneficio del trabajador, en la obtención de artículos de la Canasta Familiar y mayor

facilidad en los artículos fabricados en la empresa.

- Es necesario que la Empresa concrete cursos de capacitación en el SENA y cumpla lo pactado en la Convención Colectiva de Trabajo.

3.4 PLAN DE TRABAJO

- JUSTIFICACION

En la presente programación se hace necesario elaborar los siguientes proyectos: INDUCCION LABORAL Y SOCIAL, MEDICINA PREVENTIVA, CAPACITACION EN SEGURIDAD INDUSTRIAL Y LABORAL, MEJORAMIENTO EN SERVICIO DE COMEDORES Y BECAS, ORGANIZACION DE CLUBES, ORGANIZACION DE GRUPOS RECREATIVOS, mejoramiento en el servicio de préstamos para adquisición y reparación de vivienda y otros dirigidos a una mejor orientación del Bienestar Laboral, dada la necesidad de intervenir la realidad socio-laboral que se refleja en la relación hombre-trabajo.

- OBJETIVOS

. General

Plantear alternativas de intervención del Trabajador Social en el Bienestar de la Industria Philips S. A., Seccional Barranquilla, con el fin de organizar y desarrollar programas sociales.

. Específicos

Demostrar que el Departamento de Relaciones Industriales y Trabajo Social pueden formar un equipo interdisciplinario para la organización y desarrollo de la Seguridad Industrial y del Bienestar Social de la Industria PHILIPS DE COLOMBIA S. A., Seccional Barranquilla.

- PROGRAMACION GENERAL

PROYECTO 01

- Inducción Social y Laboral

Actividades

- Información general de la estructura administrativa de la empresa.
- Objetividad de las instalaciones de la empresa.
- Entrega del Reglamento Interno de Trabajo, la Convención Colectiva vigente y el Reglamento de Higiene y Seguridad.
- Presentación de Jefes o subalternos necesarios para la realización del trabajo.
- Definición precisa de las funciones a desarrollar.
- Entrega de equipo de protección
- Evaluación de la Inducción

PROYECTO 02

- Medicina Preventiva Laboral

Actividades

- Exámenes médicos, serológicos, clínicos y psicológicos previos para ubicar al trabajador.
- Exámenes periódicos de control
- Distribución de recursos nutritivos para contrarrestar la acción tóxica del ambiente laboral.
- Charlas referentes al Alcoholismo, cigarrillo y drogas como enemigos en el ambiente de trabajo.

PROYECTO 03

- Capacitación en seguridad Industrial y Laboral

Actividades

- Capacitación de la necesidad de uso correcto de los implementos de trabajo
- Charlas sobre higiene preventiva
- Instrucción sobre los posibles conatos de incendios
- Prácticas de emergencia
- Capacitación para evitar condiciones inseguras en el trabajo.
- Instrucción y concientización sobre enfermedades profesionales con sus respectivas indemnizaciones.

- Curso sobre relaciones humanas, obrero-patronal y familiar

PROYECTO 04

- Mejoramiento de las retribuciones recibidas por razón de su trabajo.

Actividades

- Análisis del ingreso salarial con los egresos familiares
- Estímulos para ascensos y mejoramiento económico e intelectual.
- Capacitación sobre legislación laboral, Convención Colectiva de trabajo, funciones y diversas formas gremiales para alcanzar el desarrollo obrero.
- Charlas sobre economía familiar

PROYECTO 05

- Adquisición y Reparación de vivienda

Actividades

- Estudio sobre las solicitudes de préstamo para vivienda
- Selección y adjudicación de los préstamos para vivienda

- Control referente a préstamos

PROYECTO 06

- Organización de Grupos Recreativos

Actividades

- Organización de grupos deportivos
- Competencias internas y externas
- Consecución de elementos deportivos necesarios
- Concursos culturales

PROYECTO 07

- Servicio de Becas, Transporte, Seguro de Vida, Subsidio Familiar y otros.

Actividades

- Estudio de la necesidad
- Investigación, sistematización y diagnóstico de las variables constituyentes del Proyecto 07
- Programación y ejecución de los Proyectos mediante el acuerdo recíproco Directiva Trabajadores.

PROYECTO 08

- Formación de la Bolsa de Libros

Actividades

- Contacto con los becarios de la empresa
- Promoción de un grupo colaborador
- Información y motivación a todo el personal para lograr la participación
- Determinación de la organización
- Puesta en marcha

PROYECTO 09

- Reestructuración de Comedores

Actividades

- Estudio de las necesidades, de recursos humanos y financieros
- Análisis y evaluación del Proyecto por la parte administrativa
- Ubicación del Nutricionista en la Planeación Social de este servicio

- Control y vigilancia del aspecto físico

- Formación de grupos Terapéuticos

4. RECOMENDACIONES

El Departamento de Relaciones Industriales y la Oficina de Bienestar y Servicios deben dar a conocer la capacidad para diseñar políticas de Seguridad Industrial y Bienestar Social para que las directivas de la Empresa comprendan que la práctica de ellas conducen a la detección, corrección y control de peligros significativos que conlleven a condiciones de trabajo seguro, tanto para los trabajadores y demás elementos de la Empresa.

La Directiva de la Industrias Philips de Colombia S. A., Seccional de Barranquilla, debe fomentar la formación de equipos multidisciplinarios con los Profesionales con que cuenta, introduciendo al Profesional de Trabajo Social para la organización y desarrollo del Bienestar Laboral que repercuta en el Bienestar del trabajador y de la Empresa.

La Administración de la Empresa debe poner a disposición del empleado aquellos incentivos que lo aparten de comportamientos perjudiciales y los interesen en desarrollar acciones que a la vez de conducirlo a satisfacer necesidades que sienten intensamente, los lleven a desarrollar un trabajo más efectivo y eficiente.

Fomentar la responsabilidad del Bienestar no sólo como compromiso del obrero, sino patronal.

Tener presente lo que un trabajador espera de su empleo: Seguridad o estabilidad; posibilidad de prosperar, dando cumplimiento a las aspiraciones del trabajador con relación al progreso, sus capacidades y actitudes naturales; condiciones de trabajo, ambiente atractivo, limpio, ordenado, iluminación, temperatura y ventilación adecuada y condiciones de seguridad; aspectos intrínsecos, definición exacta de las funciones y responsabilidades, posibilidad de iniciativas, creación y expresión propia, posibilidad de movilidad, ausencia de tensiones.

Toda empresa requiere una definición de su política, de sus estructuras, de las funciones de cada sector y de cada una de estas estructuras; adecuación de las personas a las funciones; capacitación del personal; participación de éste en la organización y un sistema eficaz de comunicación y de promoción humana. Cada persona debe tener en la empresa una función que debe desempeñar a pleno. Personas desajustadas significan en última instancia producción deficiente y alto costo de producción que deberá ser pagado por la comunidad consumidora y conflictos que trascienden el ámbito de la empresa para ser comunitarios. Los grupos que puede formar, organizar e integrar el Trabajador Social Empresarial, son:

- Grupos de concientización y formación para organización

de los grupos empresariales que actúan dentro de la empresa.

- Grupos para interpretar los objetivos de la Empresa y las actividades que en ella debe realizar.
- Grupos ocupacionales a efecto de identificar los problemas específicos de cada sector y proceder a su capacitación y formación integral.
- Grupos de cultura popular, alfabetización y recreación.
- Consejo Integral entre las firmas atendidas, para confeccionar programas sociales (vivienda, ocupación del tiempo libre, salud, educación, remuneración).
- Comisiones encargadas de la seguridad, capacitación, cooperativa, comedor, mutialidad, vacaciones, guardería, biblioteca, planes de préstamos y vivienda, campañas sanitarias.

CONCLUSIONES

El Trabajador Social en la empresa realiza actividades encaminadas al establecimiento de un orden que garantice el bienestar y desarrollo de los empleados.

La acción social de los Trabajadores Sociales es un esfuerzo consciente y sistemático que está ordenado a conseguir los objetivos sobre las condiciones básicas de las cuales derivan los problemas del trabajador.

La labor Profesional del Trabajador Social, en el sector Empresarial se debe reflajar en los problemas Instructivos, Promocionales, Preventivos y Constructivos, tanto para los trabajadores, como para el buen funcionamiento de la empresa, lo que debe ser objeto de un proceso metodológico: Investigativo, Diagnosticador, Programador, Ejecutor y Evaluador, para alcanzar las metas propuestas.

El Departamento de Trabajo Social, en la Empresa Philips de Colombia, Seccional Barranquilla, debe planear programas no sólo de Bienestar (en el sector educativo, salud, vivienda, recrea-

ción, a nivel extramural e intramural; sino correlacionar proyectos con el Departamento de Seguridad Industrial para satisfacer las necesidades de los trabajadores y la empresa, orientados primordialmente al cumplimiento de las variables sociales que conforman la estructura del Bienestar en sentido general.

Los organismos o dependencias del Departamento de Relaciones Industriales presentan una estructura interna que involucra diferentes funciones relacionadas con la administración de personal y en la cual puede intervenir el Trabajador Social y son: Selección, Inducción Laboral y Social, Capacitación y Desarrollo, Administración de Personal.

La Higiene Industrial es uno de los elementos fundamentales del Bienestar Laboral y se ocupa principalmente del control de enfermedades ocupacionales que se producen durante y como consecuencia del trabajo. Aquí el Trabajador Social, puede hacer su inserción mediante la promoción preventiva de riesgos y correctivos seccionales, cumpliendo las siguientes fases: a) Reconocimiento de las presiones ambientales, químicas, físicas, biológicas, ergonómicas; b) Evaluación o juicio, que comprende la magnitud de las presiones; c) Control, por aislamiento, sustitución, cambios de procedimientos, ventilación general, equipos de protección personal, orden, limpieza, adiestramiento y educación.

El Trabajador Social también puede intervenir en los programas a desarrollar en el Departamento de Medicina de Trabajo: Exámenes médicos de admisión, periódicos, campañas de Medicina Preventiva, Control de Restaurantes-Nutrición, relaciones con el I.S.S., primeros auxilios, saneamiento ambiental y trabajos en grupos.

Todos los programas que conforman la estructura del bienestar laboral necesitan de un equipo de trabajo, donde el médico, los técnicos en Seguridad Industrial planean campañas preventivas, donde el higienista, es fundamental, pues la toxicología tiene gran trascendencia en la enfermedad profesional; los administradores analizarán la problemática del ausentismo; el Gerente Industrial tiene responsabilidad por la seguridad, y el Trabajo Social coordina actividades en servicios de comedor o Cafetería, atención médica eficiente, salubridad e higiene de los locales, préstamos por calamidad doméstica, organización de bibliotecas recreativas-técnicas; organización de Cooperativas, investigación y Control de becados, organización de cursos de formación funcional para trabajadores, esposas e hijos; planes de vivienda y de capacitación; eventos deportivos y culturales.

Las funciones directas del Trabajador Social en una empresa son: Rehabilitadora, Constructiva y Preventiva.

Las funciones indirectas son: Planeamiento, Administración y

La satisfacción del hombre en su trabajo comprende su realización como persona, más que la simple conquista de objetivos materiales. El Trabajo Social Empresarial fue creado para armonizar ambos elementos, atendiendo a problemas sociales derivados de las relaciones y condiciones de trabajo.

El Trabajador Social aspira a orientar las causas de los problemas sociales surgidos de las condiciones inadecuadas y las relaciones discordes en el trabajo; humaniza las condiciones de trabajo; inspira a la empresa de un pensamiento de justicia social; suscita una mayor cooperación y relación constructiva entre el Capital y el Trabajo, basada en el reconocimiento de los derechos y deberes mutuos; transformar la mentalidad de los dirigentes, iniciando una reforma estructural en la que el bienestar del hombre sea el objetivo de todos los programas de Desarrollo.



BIBLIOGRAFIA

- ABADD, Patricia y De Moya Clara. Trabajo Social en el Campo Laboral. Medellín, 1977.
- ANDER EGG, Ezequiel. Diccionario de Trabajo Social. Edit. Hvmantas, Buenos Aires, 1.974.
- BRIONES, Guillermo. La Formulación de Problemas de Investigación Social. Edic. Unidas, 1.981.
- CEBALLOS PUGLISSI, Angela De. Trabajo Social de Empresa. Conferencia. Bogotá, 1.970.
- CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO INDUSTRIAS PHILIPS DE COLOMBIA S. A., Seccional Barranquilla, 1984-1985.
- FUNDACION SERVICIO SOCIAL EN LA EMPRESA. EXPERIENCIAS DE SERVICIO SOCIAL EN LA EMPRESA. Edit. Hvmantas. Bs. Aires.
- GARCIA, Luis. Estudios Históricas. Colcultura. Bogotá, 1.981.
- LOPERA GUTIERREZ, Jaime. El Bienestar Social y la Organización

Moderna. Seminario Nacional de Bienestar Social Laboral.
Medellín, 1.977.

MURILLO B., Eduardo. Condiciones del Trabajo de Origen Social-Cultural y sus Relaciones con el Bienestar Social Laboral. Medellín, 1.977.

ORTEGA T., Jorge. Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal del Trabajo. Edit. Temis. Bogotá, 1.982.

OSORIO T., Carlos. La Investigación Social Aplicada en el Campo de Práctica del Trabajo Social. Barranquilla, 1.981.

SABINO, Carlos. El Proceso de la Investigación. Edit. El Cid. Bogotá, 1983.

SILVA COLMENARES, Julio. Los Verdaderos Dueños del País. 2a. Edic. Suramérica, 1977.

TIRADO MEJIA, Alvaro. Introducción a la Historia Económica de Colombia. Edit. La Carreta. Bogotá, 1.980.