

LA IMPORTANCIA DE TRABAJO SOCIAL EN LAS RELACIONES
LABORALES DE LOS EMPLEADOS DE LA GOBERNACION DEL
DEPARTAMENTO DEL ATLANTICO

MARTA CASTRO ESCANDON
LUCERO DE LA HOZ ARIAS
BERTA PEREZ DE LA ROSA

Trabajo de Grado presentado
como requisito parcial para
optar al título de TRABAJA-
DORA SOCIAL.

Asesor: Dr. Miguel Wilches.

CORPORACION EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO
SIMON BOLIVAR
FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL
BARRANQUILLA, 1986

HOJA DE ACEPTACION

Nota de Aceptación

Presidente

Jurado

Jurado.

BARRANQUILLA, 1986

PERSONAL DIRECTIVO

RECTOR	:	DOCTOR	JOSE CONSUEGRA HIGGINS
VICE-RECTOR	:	DOCTOR	LEONELLO MARTHE
SECRETARIO GENERAL	:	DOCTOR	RAFAEL BOLAÑOS
DECANO	:	DOCTOR	JORGE TORRES D.
VICE-DECANO	:	DOCTOR	CARLOS OSORIO T.
SECRETARIA ACADEMICA	:	DOCTORA	MARIA TORRES

CORPORACION EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO
SIMON BOLIVAR
FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL
BARRANQUILLA, 1986

DEDICATORIA

Dedico y doy gracias a mis familiares madre, abuela, tia ,
hermana e hija el título de Trabajo Social quienes con su
apoyo hicieron posible a que yo llegara a tan feliz culmi-
nación.

Martha.

DEDICATORIA

La culminación de mis estudios y adquisición del título de Licenciada en Trabajo Social, lo dedico a mis padres, quienes deben compartir mis satisfacciones en este momento.

Lucero.

DEDICATORIA

La culminación de mis estudios y adquisición del título de Trabajadora Social, lo dedico a mis padres e hija, quienes deben compartir mis satisfacciones en este momento.

Bertha.

AGRADECIMIENTOS

Nuestros mas sinceros agradecimientos al Doctor Alfonso De la Cruz, Contralor Auxiliar de la Contraloría Departamental quien con su colaboración y atención, facilitó la materialización de nuestro proyecto.

Igualmente hacemos extensivos éstas, a nuestro asesor el Doctor Miguel Wilches Batista, por su permanente interés y sus aportes en el desarrollo de sus actividades en el manejo y la interpretación de los resultados.

LISTA DE TABLA

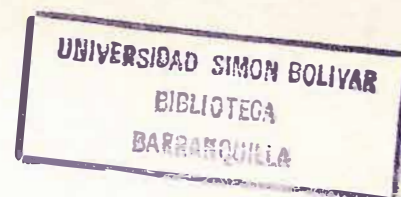
	Págs .
TABLA No. 1: ESTADO CIVIL DE LOS FUNCIONARIOS DE LA GOBERNACION DEL ATLANTICO	64
TABLA No. 2: DISTRIBUCION DE LOS FUNCIONARIOS SEGUN EL SEXO	65
TABLA No. 3: NIVEL EDUCATIVO DE LOS FUNCIONARIOS DE LA GOBERNACION DEL ATLANTICO	67
TABLA No. 4: RELACION ENTRE FUNCIONARIOS DE UNA MIS MA DEPENDENCIA EN LA GOBERNACION DEL A TLANTICO	69
TABLA No. 5: COMUNICACION DE LOS PROGRAMAS LABORALES DE LOS FUNCIONARIOS DE LA GOBERNACION DEL ATLANTICO	71
TABLA No. 6: COMUNICACION DIRECTA ENTRE JEFES Y SUBAL TERNOS EN LA GOBERNACION DEL ATLANTICO	72

TABLA No. 7: RECIBIMIENTO DE CURSOS DE RELACIONES HUMANAS A LOS FUNCIONARIOS POR PARTE DE LA GOBERNACION DEL ATLANTICO	74
TABLA No. 8: CURSOS DE RELACIONES HUMANAS SOLICI- TADO POR LOS FUNCIONARIOS DE LA GOBER- NACION DEL ATLANTICO	76
TABLA No. 9: CONOCIMIENTO DE LA CARRERA DE TRABAJO SOCIAL POR PARTE DE LOS JEFES Y SUBAL- TERNOS DE LA GOBERNACION DEL ATLANTICO	77
TABLA NO. 10: IMPORTANCIA DE LA VINCULACION DE TRABA- JO SOCIAL EN LAS DEPENDENCIAS DE LA GO- BERNACION DEL ATLANTICO	79

TABLA DE CONTENIDO

	Págs.
INTRODUCCION	1
1. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y FUNCIONAL DE LA GO BERNACION DEL ATLANTICO	4
1.1. ANTECEDENTES HISTORICOS	5
1.2. NOCION CONCEPTUAL DEL DEPARTAMENTO	8
1.3. FUNCIONAMIENTO DE LA ADMINISTRACION DEPARTA- MENTAL	12
1.3.1. Del Gobernador - Concepto y Funciones	12
1.3.1.1. Funciones Generales	15
1.3.1.2. Secretaría de Gobierno	17
1.3.1.3. Secretaria de Hacienda	21
1.3.1.3.1. La Tesorería General del Departamento tiene funciones específicas de estricto cumplimiento	23
1.3.1.3.2. La Caja de Previsión Social del Depar- tamento Administrativo todo lo relacio nado con el Régimen prestacional de los Empleados del mismo	24

1.3.1.4. Secretaria de Planeación	24
1.3.1.5. Secretaria de Obras Públicas	26
1.3.1.6. Secretaría de Fomento y Desarrollo	28
1.3.1.7. Secretaria de Educación	29
1.4. ORGANISMO DESCENTRALIZADOS	30
1.4.1. La Secretaria de Transporte y Tránsito	31
1.4.2. La Fábrica de Licores del Atlántico	31
1.4.3. De la Asamblea Departamental	32
1.4.3.1. Funciones	34
1.5. ANALISIS DE LOS PROGRAMAS QUE SE VIENEN DE SARROLLANDO EN LA PRESENTE ADMINISTRACION	45
2. IMPORTANCIA DE LAS RELACIONES LABORALES Y BIE NESTAR EN LA GOBERNACION DEL ATLANTICO	49
2.1. LA PERSONALIDAD	52
2.1.1. Aspectos de la Personalidad	53
2.1.2. La Personalidad en las Relaciones Humanas	55
2.2. LA COMUNICACION	56
2.2.1. Voz de Mando	58
2.3. CONFLICTOS	59
2.4. ANALISIS CUALITATIVO, CUANTITATIVO DE LAS RE LACIONES LABORALES PRESENTADAS EN LA GOBERNA CION DEL ATLANTICO	61
2.5. BIENESTAR LABORAL RECIBIDO POR LOS EMPLEADOS DEL DEPARTAMENTO DEL ATLANTICO	78
3. ELEMENTOS TEORICOS QUE PUEDEN CONTRIBUIR AL TRA	



BAJO SOCIAL LABORAL DE LA GOBERNACION DEL ATLANTICO	83
3.1. ANTECEDENTES DE TRABAJO SOCIAL LABORAL	84
3.2. MODELO DE INTERVENCION PSICOSOCIAL	87
3.3. LA CONFIANZA EN LA REALIDAD Y CAPACIDAD DE CREACION DE LAS PERSONAS	91
3.4. DIALOGO	92
4. PROPUESTAS DE TRABAJO SOCIAL LABORAL EN LA GOBERNACION DEL ATLANTICO	95
CONCLUSIONES	102
BIBLIOGRAFIA	105
ANEXOS	107

INTRODUCCION

Las Relaciones Humanas en cualquiera Institución ya sea oficial o privada contribuye como uno de los componentes necesarios para tener éxito; de ahí su importancia que se establece con el fin de armonizar las relaciones interpersonales y lograr un mejor y mayor rendimiento del personal.

La investigación que se plantea centra en los empleados que laboran en el edificio central de la Gobernación del Departamento del Atlántico; de ahí que se halla titulado al estudio "La Importancia de Trabajo Social en las Relaciones Laborales de los Empleados de la Gobernación del Departamento del Atlántico".

El estudio se justifica en la medida que se analizará las Relaciones Laborales entre el personal de la misma Institución así como también el bienestar que éstos gozan.

El propósito del estudio es demostrar la importancia de la creación del Departamento de Trabajo Social en la primera Institución de carácter público del Departamento, con el fin de intervenir en los problemas que se presentan en las rela

ciones laborales y bienestar de los empleados de las diferentes dependencias de ésta Institución,

El estudio se divide en cuatro capítulos para una mejor comprensión de él.

En primera instancia se describe la estructura orgánica y funcional de la Gobernación del Atlántico, así como también los programas emanados por parte de alguna de éstas Secretarías con proyección hacia la comunidad.

Con respecto al segundo capítulo se hace mención a la importancia de las relaciones laborales y el bienestar de los empleados que laboran en la primera administración departamental, en ella se analizan cada uno de los elementos que componen las Relaciones Laborales en donde se observó la carencia de relaciones humanas, producto de la inestabilidad laboral, falta de comunicación, así como incentivos a los empleados, para una adecuada prestación de servicios lo mismo que a pedir información y orientación por los mismos.

Todos estos elementos inciden en el aspecto biosiquico social, ya que no existe un departamento de Bienestar Social que atienda todas éstas situaciones anómalas presentadas

allí.

Con base al resultado que se obtuvo a través del estudio se plantea, la necesidad de la intervención del Trabajador Social en la Gobernación del Departamento del Atlántico, en donde su accionar se enmarca a través de un proceso teórico y metodológico que permite obtener una buena intervención profesional dentro de un contexto histórico social y en la forma como se desenvuelve ésta Institución conllevando a que su intervención se haga en una forma colectiva y de acuerdo a las leyes que rigen el desenvolvimiento de la primera Institución Departamental.

El cuarto capítulo hace referencia a un diseño de Programa del área del Bienestar Laboral que de realizarse llevaría a minimizar las necesidades que presentan los empleados, ya que se trataría de brindar en una forma colectiva y racionalizada Programas de Bienestar Social para que todos obtengan provecho de él, y de esta forma se cumplan los objetivos propuestos en el estudio.

1. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y FUNCIONAL DE LA GOBERNACION DEL ATLANTICO

En este capítulo se estudiará todo lo relacionado a la primera Institución Oficial del Departamento del Atlántico, en él se analizará los antecedentes de la Administración Departamental, desde su inicio como Departamento, creado en el año de 1910 por medio de la Ley 21 del mes de Julio, hasta llegar a estudiar el funcionamiento de las diferentes Secretarías y Dependencias que laboran en el edificio del Palacio Departamental, así como también la forma como se vienen desarrollando los programas emanados por parte de alguna de sus secretarías, para tal efecto se recurrió a las teorías sobre el Derecho Administrativo y a las literaturas que existen sobre el origen de su funcionamiento.

Este capítulo es de gran interés para Trabajo Social ya que teniendo conocimiento de su estructura organizativa y funcional, así como también de los diferentes programas que se proyectan a la comunidad, permitirá al profesional tener una claridad sobre el particular y de esta forma intervenir en ella de acuerdo a los conocimientos teóricos adquiridos en el transcurso de la carrera, así como el proceso metodológico

co y técnico que permite tener un buen desempeño de ésta Institución.

1.1. ANTECEDENTES HISTORICOS

La Asamblea Nacional Constituyente y Legislativa, creó el Departamento del Atlántico por medio de la Ley No.17 del 11 de Abril de 1905 y se nombró como primer Gobernador del Atlántico al General Diego S. de Castro.

En 1908, la Ley 1ª en su artículo 1º numeral 27 y el artículo 22 del Decreto ejecutivo No.047 de Agosto 31 de ese año, suprimió al Departamento del Atlántico y creó al Departamento de Barranquilla.

Posteriormente la Ley 65 de 1909 suprimió al Departamento de Barranquilla, quedando nuevamente como provincias del Departamento de Bolívar. Por último la Asamblea Nacional y Constituyente de 1910 por medio de la Ley 21 del 14 de Julio de ese año, creó definitivamente el Departamento del Atlántico siendo su primer Gobernador el doctor Daniel Carbonell.

La Gobernación sede principal del Departamento del Atlántico se encuentra ubicada en la manzana comprendida entre las

calles 39 y 40 y las carreras 45 y 46 y desempeña actualmente el cargo de Gobernador el señor: FUAD CHAR ABDALA.

En 1910 hasta hoy han sido Gobernadores los siguientes ciudadanos:

1910	Doctor Diego Carbonell W.
1911 - 1912	Doctor Anastacio del Rio General Rafael María Palacio
1913	Doctor Pablo J. Bustillo
1914	Doctor Teodocio Goenaga
1918	Doctor Abel Carbonell Baena
1919	Doctor José Ulises Osorio
1920 - 1922	General Gabriel Martínez Aparicio
1922	General Eparquio Gonzalez
1930	Doctor Alberto Pumarejo
1931	Doctor Juan B. Fernández
1932	Doctor Juan P. Manotas
1934	Doctor Nicolás Llinás Vega
1935	Doctor José M. Blanco Nuñez
1936 - 1938	Doctor Rafael Blanco de la R
1940	Doctor Juan S. Donado
1940 - 1942	Doctor Joaquín R. Lafaurie
1942 - 1944	Doctor Rafael Blanco de la R.
1945 - 1946	Doctor Alberto Pumarejo

1946 - 1948	Doctor José M. Blanco Nuñez
1948	Doctor Joaquín R. Lafaurie
	Doctor Alejo Solano Manotas
	Doctor Rafael Gerlein y V.
1949	Doctor Alfredo Carbonell
1950 - 1952	Doctor Teofilo Quintero
1951 - 1952	Doctor Eduardo Carbonell I.
1952 - 1953	Doctor Próspero Carbonell M.
1953 - 1954	Cononell Marcos S. Villamizar
1954 - 1956	Coronell Jacinto Marquez
1956 - 1957	Capitan Julio C. Reyes C.
1958	Doctor Fernando J. Restrepo
1959	Doctor Nestor Madrid Malo
	Doctor Eduardo Carbonell
	Doctor Alcides de la Espriella
1960 - 1964	Doctor Rafael Gerlein y V.
	Doctor Eduardo Martínez G.
	Doctor José Victor Dugand
	Doctor Francisco Posada de la P.
1965 - 1969	Doctor Ernesto Mc. Causland
	Doctor Próspero Carbonell Mc.
	Doctor Eduardo Marino
	Doctor Eduardo Gonzalez M.
	Doctor Alvaro Dugand
1970 - 1974	Doctor Antonio Abello Roca

	Doctor José Therassi Guzman
	Doctor Roberto Gerlein E.
1975 - 1979	Doctor Rafael Maldonado de C.
	Doctora Blanca Franco de Castro
1980 - 1982	Doctor Pedro Martín Leyes
1983 - 1983	Doctor Roberto Paccini Solano
1983 - 1984	Doctor Abel F. Carbonell
1984 - 1985	Doctor Fuad Char Abdala.

1.2. NOCION CONCEPTUAL DEL DEPARTAMENTO

Según el tratadista, Jacobo Pérez Escobar, autor de "Derechos Constitucional Colombiano"; el concepto de Departamento es: "No existe una definición Constitucional o legal sobre lo que es el Departamento, Nuestra Constitución se limita a expresar en su artículo 5º que los Departamentos, lo mismo que las Intendencias, las Comisarias y los Municipios y Distritos Municipales son Entidades territoriales de la República." (1)

Sin embargo de las características señaladas por la Constitución, podemos definirlo como una Entidad Administrativa Territorial,

¹ PEREZ ESCOBAR, Jacobo. Constitución Política Colombiana 4º Ed.

integrado por Municipios y bajo la autoridad de un Gobernador.

De esta definición se desprende los siguientes elementos:

- a. Es una Entidad Administrativa Territorial.
- b. Esta dividida en Municipios y
- c. Tiene un gobernador como jefe de la Administración Seccional.

En el año de 1963 los Departamentos se convirtieron en estados soberanos en virtud de la Constitución Federal, sistema sustituto por el de la Constitución de 1986 que consagró la Centralización Política y la Decentralización Administrativa, y los llamados Estados Soberanos pasaron a llamarse Departamentos, éstos se dividieron en provincias y éstos a su turno en Distritos Municipales.

El Departamento Colombiano obedece a la denominada Descentralización Administrativa Territorial, y así lo establece la Constitución al preceptuar: "Son Entidades Territoriales de la República los Departamentos, Intendencia, Comisarias

y Municipios o Distritos en que se dividen aquellos y éstos"²

Son elementos característicos del Departamento de conformidad con la Ley 153 de 1887 los siguientes:

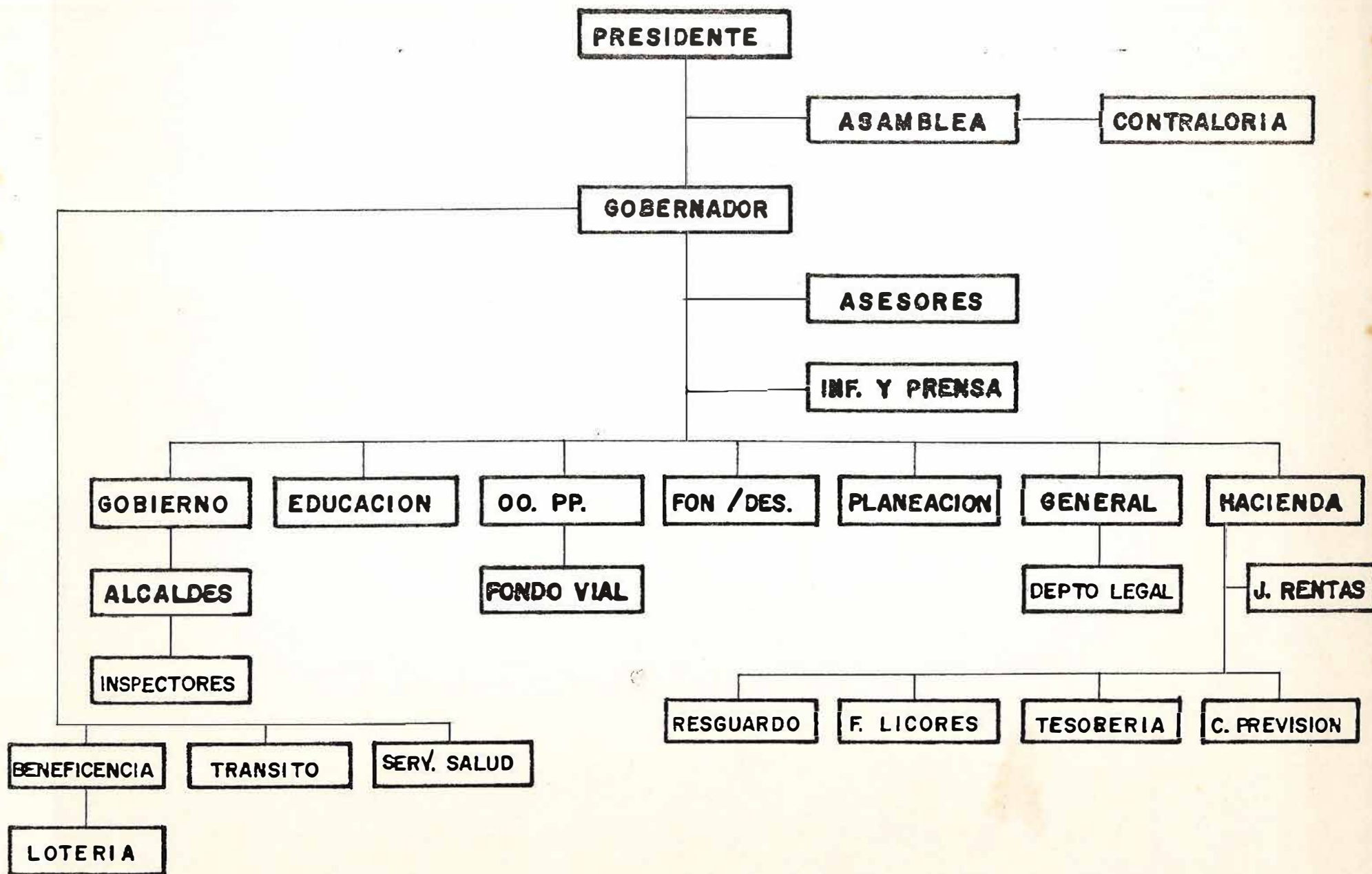
1. Personería Jurídica en virtud de la cual puede contraer obligación y adquirir derechos.
2. Patrimonio propio, o sea, que los bienes y rentas de estas Entidades son de su propiedad y renta de los particulares y no podrán ser ocupados sino de los mismos términos en que le sea la propiedad privada.

Los Departamentos como Entidades Descentralizadas Territorialmente tienen funciones específicas determinadas en la Constitución y las leyes.

Las principales funciones son de tutela Administrativa a los Municipios, prestación de determinados servicios públicos y actividades de Fomento.

²-----
IBID, p.17

FIGURA 1. ORGANIGRAMA ADMINISTRATIVO DE LA GOBERNACION DEL ATLANTICO.



La Tutela Departamental de los Municipios se realiza mediante las ordenanzas que regulan la Administración Municipal, a través de los organismos Departamentales que Fiscalizan las Entradas y Gastos de los municipios para intervenir en la marcha de los Servicios Públicos de aquellas Entidades.

Como contribución de esta función de tutela del Departamento, el Gobernador revisa las actas de los Concejos Municipales y de los Alcaldes, por motivos de Institucionalidad ó de ilegalidad, revocando los últimos y pasando los primeros al Tribunal competente para que este decida sobre su exequibilidad. Los Departamentos deben prestar Servicios Públicos a fin de darles vida y progreso a los Municipios a costa de los Fondos del Tesorero Seccional y además deben fomentar, de acuerdo con planes y programas generales, las Empresas, Industrias y Actividades convenientes al desarrollo cultural social y económico del Departamento y que no corresponda a la Nación o al Municipio.

1.3. FUNCIONAMIENTO DE LA ADMINISTRACION DEPARTAMENTAL

1.3.1. Del Gobernador - Concepto y Funciones

Según lo ordenado en el Código de Régimen Político y Municipal en sus artículos 123 y 124, en cada Departamento habrá un Gobernador que será el Jefe de la Administración Seccio-

nal y Agente del poder ejecutivo, su residencias es la capital del Departamento pero puede ausentarse de ella en el ejercicio de sus funciones y con permiso o por orden del Gobierno y por razón de buen servicio público. Cuando se ausente dejará encargado del Despacho para los asuntos urgentes a uno de sus Secretarios.

Los Gobernadores son de libre nombramiento y remoción del Presidente de la República y estarán sujetos a la responsabilidad Administrativa y Judicial.

Son atribuciones principales de los Gobernadores según el Código de Régimen Político y Municipal:

1. Cumplir y hacer que se cumpla en el Departamento la Constitución, las leyes, las ordenanzas, acuerdos Municipales y las ordenes del Gobierno.
2. Dirigir la acción Administrativa en el Departamento, nombrando y separando libremente sus agentes, reformando con firmando o revocando los actos y resoluciones de éstos y dictando las providencias necesarias en todas las ramas de la Administración.
3. Presentar oportunamente a las Asambleas los proyectos de

Ordenanzas sobre planes y programas de Desarrollo Económico y social, los de Obras Públicas y Presupuesto de Rentas y gastos.

4. Llevar la voz del Departamento y representarlo en los negocios Administrativos y Judiciales, pudiendo delegar esta representación conforme a la Ley.
5. Auxiliar la Justicia como lo determine la Ley.
6. Coordinar las actividades y servicio de los establecimientos públicos sociedades de economía mixta y empresas industriales y comerciales del orden Departamental.

Los representantes del Departamento en las Juntas Directivas de tales Organismos y de los Directores o Gerentes de los mismos, son Agentes del Gobernador, con excepción de los representantes designados por las Asambleas.

7. Objetar por motivo de Inconstitucionalidad, ilegalidad o inconveniencias, los proyectos de ordenanzas, y sancionar y promulgar las ordenanzas en la forma legal.
8. Revisar los actos de los Consejos Municipales y de los Alcaldes, por motivos de insconstitucionalidad o ilegalidad,

revocar los últimos y pasar los primeros al tribunal competente para que este decida sobre su exequibilidad.

9. Crear, suprimir y fusionar los empleos que demanden los servicios Departamentales, y señalar las funciones especiales, lo mismo que fijar sus emolumentos, con sujeción a las normas del ordinal 5º del artículo 187.

El Gobernador no podrá crear un cargo al Tesoro Departamental obligaciones que exceden al monto global fijado para el respectivo servicio en el Presupuesto que adopte la Asamblea.

10. Elaborar anualmente el proyecto de presupuesto de rentas y gastos y "presentarlo a la Asamblea en los primeros diez días de sus sesiones anuales"³.

11. Los demás que la constitución y las leyes establezcan.

1.3.1.1. Funciones Generales

El Gobernador como agente del Gobierno Nacional, para el cumplimiento de las atribuciones que le señalan la Constitución

³-----
ORTEGA TORRES, Jorge. Código de Régimen Político y Municipal, 9º ed. Bogotá, Temis.

y las leyes, requiere de una serie de Organismos Descentralizados.

Las Secretarías y Organismos se encuentran divididos de acuerdo con las atribuciones y señalamientos que les fija las ordenanzas que la crearon, a solicitud del Gobernador.

La Gobernación del Atlántico tiene repartido el engranaje Administrativo en las siguientes secretarías: Gobierno, Hacienda, Educación Pública, Fomento y Desarrollo, Planeación y Obras Públicas. La Secretaría de Hacienda dirige a su vez tres organismos importantes: La Tesorería General del Departamento, La Caja de Previsión y Fábrica de Licores.

Separadamente de las Secretarías existen otros Organismos Descentralizados que han sido creado a voluntad del Gobernador en cumplimiento a Leyes y Disposiciones vigentes, cuyas atribuciones si bien son ordenanzas en principio por el Gobernador, depende a normas Nacionales, tales como la Beneficiencia del Atlántico, Salud Pública, Instituto Departamental de Tránsito, adscrita a la Beneficiencia, existe un organismo importantísimo ya que es el productor de los ingresos que maneja esta Entidad y es la Lotería de la Beneficiencia del Atlántico.

Con el funcionamiento de todas estas dependencias cumple el Gobernador con las funciones que le señala la Constitución las leyes, las ordenanzas y en la medida en que ella no ejerzan cumplidamente con las obligaciones que le son propias se producen efectos que traumatizan la Administración Departamental.

Todos los organismos dependientes del Despacho del Gobernador han sido creados por su iniciativa, a través de Ordenanzas aprobadas por la Asamblea Departamental. Aún cuando su creación se origine en Disposiciones Legales, no ha sido posible obtener una Bibliografía sobre el particular por la carencia de archivo en las Dependencias Gubernamentales y sólo se puede hacer un análisis a grandes rasgos en las funciones principales que las mismas cumplen dentro de las que la ley señale al Gobernador, así:

1.3.1.2. Secretaría de Gobierno

Aparentemente es la Secretaría de la Política, ya que se encarga de la distribución paritaria y equitativa de los agentes del Gobernador en los Municipios y demás Organismos Descentralizados del Gobierno, en base a la representación de los partidos políticos en el Congreso Nacional.

Las funciones principales son:

1. Coordinar la actividad de los Organismos encargados de la guarda del orden público.
2. Orientar a los Alcaldes Municipales en el ejercicio de sus funciones.
3. Colaborar con la Rama Jurisdiccional y el Ministerio Público para el cabal cumplimiento de sus funciones.
4. Colaborar en la Organización de los procesos electorales de conformidad con las normas que rigen la materia.
5. Asesorar al Gobernador en la fijación de la política del gobierno departamental sobre conservación y restablecimiento del orden público.
6. Supervisar el desarrollo de la administración municipal y la ejecución de sus programas.
7. Colaborar con la rama jurisdiccional y con el ministerio público para lograr una recta y oportuna administración de justicia.

Depende de esta secretaría la Secretaría General de la Gobernación y la Oficina de Información y Prensa. la Oficina de Personal y la Oficina de Pasaporte, cuyas funciones principales son las siguientes:

a. La Secretaría General tiene las siguientes funciones:

1. Coordinar las relaciones de Trabajo del Gobernador del Departamento con los Secretarios de Despacho.
2. Dirigir la labor de archivo y correspondencia del Despacho del Gobernador.
3. Ejercer las funciones de Secreatría de Concejo de Gobierno que prevee el artículo 4º del Decreto 120 de marzo de 1971, reorgánico de la Estructura de la Administración Departamental.
4. Ordenar y expedir las actas del concejo de gobierno, cuando ella proceda.
5. Recibir, radicar y distribuir la correspondencia dirigida al Gobernador cuando éste así lo solicite.
6. Contestar la correspondencia dirigida al Gobernador cuan

do éste así lo solicite.

b. Oficina de Relaciones y Prensa:

1. Organizar los actos o recepciones de carácter público o privados que programan el Gobernador del Departamento o los Secretarios del Despacho, en ejercicio de sus funciones.
2. Proponer al Gobernador del Departamento la adopción de cualquier política publicitaria destinada a hacer conocer al Departamento del Atlántico y reflejar su verdadera imagen, una vez aprobada por el Gobernador tal política, desarrollarla y ejecutarla.
3. Expedir boletines diarios, o con la frecuencia que indique el señor Gobernador, para la Prensa hablada y escrita, sobre actos y hechos del Gobierno de interés para la ciudadanía.
4. Organizar bajo la dirección del Gobernador y con la frecuencia que éste estime necesaria ruedas de prensas, coordinando la participación de la prensa hablada y escrita y la instalación de los equipos técnicamente para el cabal funcionamiento de estos objetivos.

c. Las Oficinas del Personal y Pasaporte cumplen con las funciones que para cada una de ellas le son propias.

La primera conlleva el control y registro de los empleados de la Gobernación y procede a su posesión y expedición de hojas de vida. La segunda expide los Pasaportes a los ciudadanos Colombianos que lo soliciten a través de ellos controlando el cumplimiento de los requisitos que para tal fin exige el Ministerio de Relaciones Exteriores.

1.3.1.3. Secretaria de Hacienda:

Esta secretaría es la más importantes en su trabajo administrativo en las labores propias del Gobernador en todo el Territorio del Departamento. Es la Secretaria que lleva la Política Económica del Gobierno Departamental y en el Secretario del Ramo el Gobernador delega la representación de su Ordenación para el gasto público.

Las funciones de este Secretario son las más complejas para todo el Gobierno y haciéndose un análisis de las mismas las más importantes son:

a. Administrar la Hacienda Departamental y dirigir la Política Fiscal del recaudo y administración de las rentas o

impuestos, estableciendo los sistemas y métodos para su recaudo así como también dirigir la política de crédito público del departamento, en la negociación de los empréstitos y el control y registro de la deuda pública.

- b. Preparar el proyecto de presupuesto de rentas y gastos para cada vigencia, de acuerdo con las metas y objetivos fijados en los planes de desarrollo del departamento, bajo una programación y normas técnicas reglamentarias sobre la materia.
- c. Ejercer la vigilancia Administrativa y Económica de las actividades presupuestales de todas las dependencias del gobierno; organizando los mecanismos para adquisición y bienes y servicios necesarios para su correcto funcionamiento.
- d. Realizar todas las operaciones relacionadas con la ejecución del presupuesto, elaborando los acuerdos de ordenación de gastos de cada mes, y tramitando todas las cuentas avances y anticipos que se someten a su consideración.
- e. Asesorar al Gobernador en la formulación de la política presupuestal y fiscal del Gobierno Departamental y en el cumplimiento de los mandatos establecidos por el Control

Fiscal.

Depende de esta Secretaría las oficinas de Rentas e Impuestos, el Resguardo Departamental, la Tesorería General del Departamento, La Caja de previsión y la Fábrica de Licores.

Las tres primeras Oficinas, las de Rentas e Impuestos, Resguardo de Rentas y Juzgados de Rentas tienen una relación directa entre sí, de sus funciones, ya que son las encargadas de regular el control de las Rentas e Impuestos Departamentales, y sancionar todas las infracciones que se cometen en cumplimiento de las mismas.

1.3.1.3.1. La Tesorería General del Departamento tiene Funciones Específicas de Estricto Cumplimiento así:

- a. Reclamar el producto de las rentas e impuesto departamentales, recibiendo los aportes, auxilios y cualquier otro ingreso al Tesorero.
- b. Guardar y custodiar los fondos recibidos y efectuar los pagos ordenados por la Secretaría de Hacienda, de conformidad con las normas vigentes sobre la materia.

1.3.1.3.2. La Caja de Previsión Social del Departamento Administrativo todo lo relacionado con el Régimen prestacional de los Empleados del mismo.

Cesantías, jubilaciones, servicios médicos, etc.

El cumplimiento de éstas obligaciones lo hacen con base a los ingresos que percibe el Tesoro Departamental por concepto de participaciones, descuentos a empleados, Impuestos Nacionales, etc. lo cual por la situación en que se encuentre económicamente el Departamento en un momento dado repercute en el cumplimiento de las mismas, siendo causa de que éste sea un Organismo aparentemente incumplidor y moroso para sus afiliados.

1.3.1.4. Secretaria de Planeación:

Esta dependencia que en el Régimen Administrativo moderno debe cumplir una labor especial como herramienta indispensable para la administración departamental tiene como funciones principales las siguientes:

a. Elaborar los planes y programas de desarrollo económico social y de obras públicas del departamento de acuerdo a las directrices del desarrollo nacional y regional. Como

indicación de las medidas recursos e inversiones necesarias para su ejecución y presentación de las medidas, recursos e inversiones necesarias para la ejecución y presentación al Consejo Departamental de Planeación para su estudio y concepto.

- b. Estudiar y rendir conceptos al Consejo de Planeación sobre los planes y proyectos sectoriales que se propongan desarrollar en el departamento los organismos descentralizados del orden nacional, con el fin de incorporarlos al Plan de Desarrollo Departamental.
- c. Presentar asistencia técnica en los Municipios del Departamento en lo relativo a orientación del presupuesto, planeación administrativa y financiera de su desarrollo y ejecución de proyectos específicos.
- d. Emitir conceptos previos sobre los estudios de proyectos contratar la Administración Departamental.
- e. Dar conceptos previo al señor Gobernador sobre la contratación de créditos por parte de Entidades Departamentales, Municipales e Intermunicipales.
- f. Recopilar las estadísticas que sirven de base para la el

boración del plan de desarrollo departamental y velar por que esto se lleve a cabo por las Entidades respectivas.

1.3.1.5. Secretaria de Obras Públicas

Corresponde a esta secretaria planear y ejecutar todas las obras de infraestructura que se proyectan cada año, dentro del presupuesto de Rentas y Gastos del Departamento. A esta secretaría por ordenación de la Asamblea se le adscribieron las realizaciones que se ejecutan a través del Fondo Vial Departamental, organismo independiente creado por Ordenanza 07/76.

Las funciones principales de la Secretaría de Obras Públicas son:

- a. Planear y ejecutar directamente o por contrato, las vías, puentes, edificios, parques y demás Obras del Departamento y ejecutar el mantenimiento de dichas obras.
- b. Ejercer y supervisar por delegación obras de la Nación.
- c. Prestar asistencia técnica a los Municipios, en la construcción y mantenimiento de sus obras, así como sus pla-

nes de desarrollo urbano.

- d. Asesorar a las Juntas de Acción Comunal en la inversión de los auxilios que reciben con destino a la construcción de obras.
- e. Coordinar con Obras Públicas del Municipio, la planeación, ejecución y mantenimiento de las obras del Departamento.
- f. Construir en coordinación con la Secretaría de Educación las escuelas y colegios departamentales.
- g. Coordinar con la Oficina de Valorización Departamental, por intermedio de la Junta Departamental de Valorización la construcción y planeación de las obras que se emprendan por este método.

Además de las anteriores y de las propias del Fondo Vial el Secretario del Ramo dirige una serie de labores propias de la Entidad a través del Departamento de Ingeniería y Arquitectura de la misma.

1.3.1.6. Secretaría de Fomento y Desarrollo

La Secretaría de Fomento y Desarrollo, antigua secretaría de agricultura y ganadería del Departamento, es una de las dependencias más importantes, del Gobierno Departamental, pese a que en nuestro medio no se le ha brindado el apoyo económico y financiero necesario, para que preste eficientes servicios al medio para el cual fué constituido. Esta Secretaría tiene como funciones generales las siguientes:

- a. Recomendar al Gobernador la política general de desarrollo agropecuario y forestal.
- b. Llevar a cabo los programas previamente establecidos que en materia forestal y agropecuaria se hayan adoptado.
- c. Recomendar las ramas pertinentes cuando en el departamento se presentan plagas o enfermedades infectocontagiosas o parasitarias, del tipo animal o vegetal y adoptar de acuerdo con los Organismos correspondientes las que sean del caso.
- d. Efectuar y divulgar estudios sobre temas específicos que interesen a los sectores agropecuarios y forestal.

Dentro de las funciones específicas de la secretaría de fomento y desarrollo se encuentra, la de presentar planes de desarrollo municipal, determina sus propiedades, promover a los municipios obras de infraestructura realizable por el sistema de acción comunal de cualquier otro similar sus secciones agropecuarias y agrícolas tienen como objeto principal de conocer y estudiar los problemas del sector agropecuario del Departamento, proponer soluciones y llevarlas a la práctica, bien sea directamente o en asocio de Entidades públicas o privadas vinculadas a estas actividades.

1.3.1.7. Secretaría de Educación

Además de las anteriores funciones específicas la Secretaría tiene a su cargo las siguientes funciones generales:

- Orientar la Educación media y superior, y educación física.
- Supervisar y evaluar la estadística y registro escolar y la capacitación del personal docente.
- Orientar y coordinar las actividades culturales en el departamento, así como las del orden nacional a través de las Instituciones existentes en el país.

-Proteger y fomentar las tradiciones folclóricas y organizar campañas para promover las actividades teatrales, musicales, etc.

Organizar y fomentar las actividades docentes y comunales en la Región.

1.4. ORGANISMO DESCENTRALIZADOS

Como Organismos Descentralizados existen unas Entidades u Organismos importantes creados por la ley u ordenanzas especiales con el carácter descentralizado, cuya dirección administrativa se encuentra bajo la tutela de juntas especiales precedidas por el Gobernador y con la mayoría de las cuales prevalece la vigilancia de organismos nacionales tales como la Beneficiencia del Atlántico, la Lotería, la Secretaría de Tránsito y transporte, la Fala,,El Fesor (Fondo especial para la recreación y el deporte). Cada uno de estos organismos a través de sus juntas directivas con excepción de la Fala, que pasa a ser nuevamente adscrita a la Secretaría de Hacienda aprueba sus propios presupuestos y dá cumplimiento a sus Estatutos o Reglamentos, cumpliendo con las labores que la ley y las ordenanzas le han señalado. ASí por ejemplo la Beneficiencia del Atlántico cumpliendo con las mismas normas que para el efecto dicta el

Ministerio de Salud Pública administra e invierte los fondos que la lotería de la Beneficiencia obtiene por concepto de utilidades de la misma.

Dichos fondos se canalizan en su totalidad a cubrir el régimen de la Salud en el departamento por medio de auxilios, al propio servicio de salud, y a todas las entidades de esta índole.

1.4.1. La Secretaría de Transporte y Tránsito:

Por su parte bajo la supervisión inmediata del Intra, da cumplimiento a todas las normas de carácter Nacional, que para el manejo del Tránsito y Transporte existen en el País dentro del territorio del Departamento del Atlántico.

1.4.2. La Fábrica de Licores del Atlántico

Organismo Industrial y Comercial del Departamento es una factoría destinada única y exclusivamente a producir los licores destinados para el Departamento, monopolio rentístico que la ley ha adscrito a estos. En la actualidad debido al beneficio que éstos productos fluyen a las arcas departamentales, existe en el país una enorme competencia que mantiene a factorías como la del Atlántico en un plan

de decadencia por sus absetilismo en su equipo de fabrica
ción y por el ningún desarrollo y fomento en la producción
de la materia prima en el Territorio Departamental.

1.4.3. De la Asamblea Departamental

La Asamblea Departamental es un organismo esencialmente ad
ministrativo, y así lo establece muy claramente el artícu
lo 185 de la Constitución Nacional al decir "En cada Depar
tamento habrá una corporación administrativa de elección po
pular, que se denominará asamblea departamental".

Las Asambleas Departamentales son corporaciones de elección
popular, por el voto directo de los ciudadanos en ejercicio
varones y mujeres mayores de 18 años.

La Asamblea Del Departamento del Atlántico está integrada
por 18 miembros principales con sus repectivos suplentes, se
gún lo determina la ley, atendida por la población respecti
va. Los suplentes reemplazarán a los Diputados principales
en caso de falta absoluta o temporal y deberán tomar pose
sión del cargo.

Para ser Diputado se requieren las mismas calidades que pa
ra ser Representante a la Cámara, es decir, ser ciudadano

en ejercicio y tener más de 25 años en la fecha de la elección. Ninguna persona que haya sido condenada a pena de presidio ó prisión, puede ser elegido Diputado.

Según la ley, el periodo de los Diputados en su elección es de 2 años y son reelegidos indefinidamente.

No podrán ser elegidos diputados los: Gobernadores, los Alcaldes de Capitales de Departamento ciudades con mas de tres cientos mil (300.000) habitantes, los Contralores Departamentales, y los Secretarios de la Gobernación, sino un año después de haber cesado en el ejercicio de sus funciones, ni tampoco cualquier otro funcionario que seis (6) meses antes de la elección haya ejercido jurisdicción o autoridad civil, política o militar en las circunscripción electoral respectiva.

Los Diputados tienen una serie de incompatibilidades establecida por la Constitución y las leyes, mientras dure el periodo constitucional respectivo, tales como:

- Gestionar asuntos ajenos ante el Gobernador del Departamento.
- Celebrar contratos por si o como representantes de otros

con los respectivos Gobernadores.

-Los Diputados gozarán durante su ejercicio de dietas, viáticos, gastos de representación, por un valor que en conjunto o separadamente no podrá exceder de la suma total que por razón de los mismos gastos perciban diariamente los miembros del Congreso. Estas asignaciones solo podrán percibirlas durante las sesiones ordinarias o extraordinarias de la Corporación.

Las asambleas se reuniran ordinariamente cada año en la capital del departamento por un término de 2 meses, en la fecha que la ley fije para tal fin; actualmente del 1 de Octubre al 30 de Noviembre de cada año.

Los Gobernadores podrán convocar por decreto a las Asambleas a sesiones extraordinarias, durante las cuales, solo podrán ocupar exclusivamente de los asuntos que a ella se omita el Gobierno.

1.4.3.1. Funciones:

Son funciones principales de las asambleas señaladas en la Constitución Nacional las siguientes:

-Expedir el presupuesto de Rentas y Gastos, del Departamento

con base en el proyecto planteado por el Gobernador y de acuerdo con las correspondientes normas legales.

- Reglamentar, de acuerdo con los preceptos constitucionales y legales, la prestación de los servicios a cargo del Departamento.
- Fijar a iniciativa del Gobernador, los planes y programas de desarrollo económico y social departamental.
- Fomentar, de acuerdo con los planes y programas generales, las empresas, industrias y actividades concernientes al Desarrollo cultural, social y económico del departamento y que no correspondan a la Nación ó a los Municipios.
- Crear y suprimir Municipios, agregar términos Municipales y fijar límites entre los distritos, llenando estrictamente los requisitos que establezcan la ley.
- Crear a iniciativa del Gobernador los establecimientos públicos, sociedades de economía mixta y empresas industriales y comerciales, conforme las normas que determine la ley.
- Organizar la contraloría departamental y elegir contralor por un período de dos años.
- Autorizar al gobernador para celebrar contratos, negociar

emprestitos, enajenar bienes departamentales y ejercer, por temporada precisa funciones de la que le corresponda a la Asamblea.

-Las demás funciones que le señale la constitución y las leyes.

Los actos de la Asamblea Departamental, destinadas a dictar disposiciones para el arreglo de los asuntos que son de su incumbencia se llamarán ordenanzas.

Los proyectos de ordenanzas serán presentadas a la asamblea por los Diputados o por el Gobernador, por conducto de un secretario del Despacho: Todo proyecto debe discutirse y aprobarse en tres debates en días distintos.

En el primero se discute el proyecto en general; en el segundo se examinarán uno en uno sus disposiciones, en el tercero se decide si debe ser ordenanza tal cual como quedó en el segundo.

Aprobado el primer proyecto en tercer debate pasará al Gobernador para su sanción y para que apruebe su promulgación. El Gobernador dispone de un término de cuatro días para devolver sin objeciones cualquier proyecto cuando conste de menos

de 56 artículos, de seis días cuando contenga hasta 200 artículos, y hasta de 10 días cuando pase de 200 artículos.

Si el Gobernador transcurridos los términos indicados no hubiere devuelto el proyecto con objeciones deberá sancionarlo y promulgarlo.

Cuando el Gobernador objete un proyecto y la Asamblea considere declarar infundadas dichas objeciones, necesitará de 2/3 partes de los votos de los Diputados presentes.

Sancionadas las ordenanzas se publicará en el período oficial del Departamento; uno de los ejemplares se archivará en la Gobernación y el otro se devolverá a la Asamblea.

En el caso de que el Gobernador se abstenga de impartir la sanción a las ordenanzas en que se hayan surtido los requisitos legales, corresponde al Presidente de la Asamblea sancionarlas.

Las sesiones de la Asamblea serán publicadas, más o menos que en casos especiales resuelva considerar algún asunto en sesión secreta.

El Régimen de funcionamiento de la Asamblea será señalado

por su reglamentos.

El origen de las contralorias en Colombia provinieron del legislador y se remonta al siglo pasado en los comienzos de la República, ya que al expedirse la Constitución de 1821 se consagraba la vigencia fiscal, por lo que se creó la Contaduría General de Hacienda que tenía como atribución la vigilancia de la gestión fiscal administrativa. La vida de la Contaduría fué corta ya que a mediados de 1824 se determinó la creación de la dirección general de hacienda y la creación de las Contadurías Departamentales, estas últimas con objeto de imponer los exámenes y funcionamientos de los empleados principales de manejo de los Departamentos.

Ya para 1874 se creó una corte de cuentas y se dictaron los primeros Códigos Fiscales. Para el presente siglo, en la Presidencia del General Pedro Nel Ospina, se trajo al país la misión Kemmerer, que hizo estudios especiales para la organización de la Contabilidad General y la creación del Departamento de la Contraloría. Se recomienda la creación de la Contraloría General de la República en forma independiente como un Departamento Administrativo diferente a las demás Dependencias del Estado.

Posteriormente surgieron las Contralorias Departamentales

con atribuciones similares a las señaladas para la Contraloría General de la República, la primera de estas Contralorías fué la de Cundinamarca en 1935.

La Contraloría General del Departamento del Atlántico es un organismo separado del Régimen Administrativo del Gobierno Departamental, que además de su propia función administrativa en su organización, tiene como única labor la vigilancia de la gestión fiscal de la administración departamental, de los Municipios, de las empresas, entidades e instituciones de origen departamental y municipal, la dirección de la contabilidad departamental y la perscripción de las normas para llevarla.

La Contraloría General del Atlántico está dirigida por el Contralor del Departamento, funcionario elegido por la Asamblea Departamental para un período de dos años, quien necesariamente debe llenar una serie de requisitos para ejercer dicho cargo.

A igual nivel del Contralor existen otros funcionarios de distinta filiación política al titular que es el Contralor Auxiliar el cual deberá reunir las mismas condiciones que las del Contralor General y algunas funciones específicas son las: De reemplazar al Contralor en sus faltas tempora-

les y en caso de falta absoluta mientras se provee el cargo. Además tendrá otras funciones permanentes que se le fijen por el Contralor General.

El Contralor General tendrá voz en las deliberaciones de la Asamblea del Departamento cuando se debatan cuestiones relacionadas al régimen fiscal, hacienda, crédito público, régimen económico, presupuesto o cualquiera otra materia que encaje dentro de las funciones. Además podrá formar parte del Concejo de Gobierno Departamental con voz en sus deliberaciones, cuando se trata de los asuntos anteriormente citados.

Existe además de la Constitución y las leyes ordenanzas especiales como normas de estricto cumplimiento, para la Contraloría el Código Fiscal del Departamento del Atlántico, el cual comprende el conjunto de preceptos que regulan la Constitución, Organización Administrativa, Control, disposición y fiscalización de la hacienda departamental, así como las normas expresas para el Control Fiscal de los Municipios.

La Contraloría del Atlántico es un organismo independiente y autónomo sus funciones administrativas propias son las siguientes:

a. Elaborar y presentar en la oportunidad debida, el proyec

to de presupuesto de gastos de su dependencia:

- b. Hacer los traslados necesarios dentro de su presupuesto para atender adecuadamente las distintas necesidades del servicio;
- c. Organizar las dependencias de la Contraloría, asignar las funciones a cada empleado, dictar el reglamento orgánico para racionalizar y tecnificar sus funciones procurando que el personal, dentro de una sana política de estímulos, adquiera cada día mayor grado de eficacia;
- d. Nombrar y remover libremente el personal de la Contraloría, reclasificarlos y fijarles los emolumentos o asignaciones dentro de la escala de salarios vigentes para el Departamento.
- e. Celebrar contratos administrativos para la prestación de servicios personales que no comprendan funciones de carácter permanente y de su ministerio cuando sea necesario para el cabal cumplimiento de los fines de control con sujeción a las normas de éste Código.
- f. Reglamentar la dirección y administración de las publicaciones de la Contraloría, especialmente de la Revista que

debe editarse con material informativo sobre cuestiones fiscales, estadísticas, económicas, demográficas y demás temas fiscales y financieros del Departamento y Municipios.

g. Las demás que le señalan las leyes y Ordenanzas

Corresponde igualmente a la Contraloría del Atlántico como función más importante la vigilancia fiscal, financiera del Departamento con el fin de lograr que la gestión administrativa cumpla con los fines señalados para la Constitución, leyes y demás actos legales a que se refiere el Gasto Público, como atribuciones en esta materia se señalan los siguientes:

- a. Inspeccionar, cuando lo juzgue conveniente, el régimen. Operaciones y situación contable, económico y financiero del departamento, establecimientos públicos departamentales, empresas y entidades o personas que manejen fondos, inversiones o aportes del Departamento o del Municipio y aquellas en que una y otros sean accionistas y rendir los informes y hacer recomendaciones que consideren pertinentes;
- b. Asistir por sí, o por medio del delegado con voz pero sin

voto a las sesiones de las Juntas Directivas o Administradoras de las Empresas, establecimientos públicos, Entidades Descentralizadas e Instituciones de utilidad común de origen Departamental, y a las de las personas jurídicas en que tenga parte el Instituto para el Desarrollo del Atlántico.

- c. Intervenir en el proceso fiscal de adquisición o disposición de bienes del Departamento o del Municipio o cualquier título.
- d. Ejercer un permanente control sobre la legalidad de los gastos ordenados por los funcionarios administrativos, llamándoles oportunamente la atención cuando lo dispusiere sin arreglo a las disposiciones vigentes o cuando a su juicio fuere notoriamente necesaria excesivos o su perflujos;
- e. Llamar la atención a los empleados departamentales, o municipales sobre el uso indebido de los bienes oficiales y comunicarlos a los respectivos superiores para que provean sobre el particular.
- f. Ejercer las demás funciones que sean propias de su cargo y las que le delegue la Contraloría General de la Repú -

blica.

Dentro de las actividades que le son propias el Contralor ejerce en todo el territorio del departamento, además de la vigencia fiscal en general, las siguientes materias en forma directa o por medio de sus delegados;

a. El control presupuestario

b. El Control Contable

c. El proceso de rendición de cuentas

d. Juicio fiscal de cuentas

e. La fiscalización de las obras públicas

-Control y mantenimiento de inventarios.

-Vigilancia fiscal en las entidades descentralizadas

-Los demás que le señalen la Constitución las leyes y las ordenanzas.

Como se nota el funcionamiento de la Gobernación es una enti

dad que cumple funciones emanadas de la Constitución Nacional y las ordenanzas; en su estructura se denota que su funcionamiento no cumple verdaderamente un funcionamiento para lo cual fué creado; en donde no existe una planeación que desarrolle programas encaminados al desarrollo de las provincias del Departamento, como su capital; es difícil de hablar de un desarrollo en estos países subdesarrollados en donde existe un desequilibrio entre crecimiento económico y desarrollo social o sea que mientras que el Estado no sea un regulador de estas actividades no se puede hablar de progreso del Departamento. Esto demuestra que la gobernación es una entidad que controla y vigila los intereses clase burguesa de esta región del Departamento y no los intereses por los problemas y necesidades de la clase social desprotegida de los medios de producción como de lo socio-cultural.

1.5. ANALISIS DE LOS PROGRAMAS QUE SE VIENEN DESARROLLANDO EN LA PRESENTE ADMINISTRACION

Después de tener conocimiento de las funciones desempeñadas por el Señor Gobernador, así como cada uno de sus Secretarías, Directores, y Gerentes de los Organismos Descentralizados que hacen parte de la administración del Doctor FUAD CHAR, pasamos a analizar la forma como se vienen desarrollando los programas emanados por parte de algunas de estas De-

pendencias así:

Por parte de la Secretaría de Educación: PROGRAMA ESCUELA PADRES DE FAMILIA; Según informaciones obtenidas por funcionarios de la Secretaría de Educación, este programa solamente se viene desarrollando en seis (6) escuelas en todo el Departamento, situación que denota el fracaso del Programa en donde se presume por parte de algunos funcionarios públicos la falta de personal capacitado en la coordinación y dirección de este programa, así como la carencia de presupuesto para el mismo.

Encontramos por parte del FESORD, que esta Entidad ha venido realizando obras de infraestructura como construcción de canchas deportivas en diferentes escuelas y barrios así como también en algunos Municipios del Departamento, algo de resaltar es la obra construida en el Municipio de Santo Tomás a través de un estudio realizado por egresadas de la Facultad de Trabajo Social de la Corporación Educativa Mayor del Desarrollo Simón Bolívar, así mismo se obtuvo información de obras de reparación y acondicionamiento por parte de esta Entidad en la Universidad del Atlántico. Es así como esta entidad viene desarrollando los programas propuestos en la presente administración.

De igual forma se vienen realizando por parte de la Secreta

ría de Fomento y Desarrollo, campañas de arbolización en algunos Municipios del Departamento, así como también las campañas de Vacunación contra la Jattosa, se deja notar por parte de esta Secretaría que no existe verdaderos programas que impulsen y divulguen estas campañas, ya que de esta forma se contribuiría a una mayor arbolización en toda la ciudad, lo mismo incrementar las campañas de vacunación de todas las enfermedades y así evitar un mayor contagio.

A través de SALUD PUBLICA se han venido fomentando las campañas de Medidas Preventivas, de vacunación y programas de rehabilitación nutricional, así mismo se vienen realizando campañas de educación para el uso de las sales hidratantes. También se viene realizando trabajos con la colaboración de estudiantes del último año de bachillerato de algunas escuelas sobre la Vigia de la Salud, el cual acaba de recibir un respaldo económico por parte de la Unidad por un valor de \$16.000.000; se está a la expectativa si realmente esta ayuda sea revertida en los programas que verdaderamente requiere la niñez de bajos recursos económicos de la ciudad así como de los diferentes municipios del Departamento. Se pudo observar por medio de visitas realizadas a distintos comedores y en el Centro de Rehabilitación Nutricional "NAZARET" que éstos merecen más apoyo por parte del Gobierno dado el elevado índice de niños desnutridos que presenta la ciudad.

esto lo vemos reflejado en la elevada tasa de mortalidad infantil presentados especialmente en época invernal donde los menores desnutridos fallecen al primer síntoma donde de cualquier patología que presentan.

También destacamos un alto porcentaje de niños habitan especialmente en las zonas marginadas que se enferman por la pésima calidad del agua que consumen, debido a los malos servicios públicos que éstos poseen.

2. IMPORTANCIA DE LAS RELACIONES LABORALES Y BIENESTAR EN LA GOBERNACION DEL ATLANTICO

Es importante la aplicación de las Relaciones Humanas en el área laboral ya que tiene por finalidad establecer relaciones satisfactorias entre los mismos miembros que laboran en las diferentes secciones y dependencias de la Gobernación del Atlántico, con los diferentes jefes de las distintas dependencias y secretarías, así como con los usuarios de los servicios en general, a fin de armonizar las relaciones interpersonales y lograr un mayor y mejor rendimiento del personal. Esto beneficia a la institución ya que los empleados se sienten pertenecientes a la organización, lo que permitirá lograr una integración armónica de las actividades; y un mejor rendimiento en la prestación de los servicios que en esta entidad se proyecta a la comunidad.

Es de gran importancia activar y desarrollar las Relaciones Laborales en la Gobernación del Departamento del Atlántico ya que inciden en el buen funcionamiento de la institución. En la actualidad las situaciones negativas en las Relaciones Laborales que se presentan en la primera entidad del De

partamento son producto de factores externos e internos que se reflejan en el comportamiento de los empleados y en el rendimiento de su trabajo, en el servicio de los usuarios, tales como:

- Discrepancias entre compañeros
- Inestabilidad en los Cargos
- Falta de Comunicación directa entre Jefe y Subalternos
- El respaldo de los jefes políticos
- Carencias de incentivos de todo tipo.
- Problemas familiares.

Situación como éstas que hacen necesario la intervención del Trabajador Social, los que se basarán en el conocimiento real de la situación relacionándolos con las teorías existentes y método propio de la profesión y a las técnicas de investigación social que le permiten abordar la problemática en forma científica de acuerdo a las habilidades y destrezas que posea el profesional, para resolver tales situaciones.

Sobre la utilización de las Relaciones Humanas en las Relaciones Laborales, existen teorías de Tratadistas importantes que estudian la materia e indican que la "Administración es responsable en la orientación de los elementos de funcio

namiento en los servicios de la maximación de los rendimientos laborales"⁴, o sea que a través de la organización administrativa que se dé en la Gobernación en relación con la técnica que se estudia se obtendrá un mayor resultado en beneficio de los empleados y los usuarios.

Se considera además que el concepto anterior se basa fundamentalmente en el cumplimiento de una serie de necesidades que deben realizarse en beneficio de los empleados, como son:

-Necesidades Fisiológicas y de Seguridad

Las necesidades fisiológicas se refieren a las necesidades humanas que suponen una satisfacción complementada con la de Seguridad, pero estas necesidades satisfechas no tienen relación directa con la de comportamiento, sin embargo busca el hombre satisfacer todas las necesidades de seguridad incluye protección frente al peligro, la amenaza o la privación.

Como toda persona que labora en una institución ya sea esta

⁴-----
KELLY, Joe. Relaciones humanas en la empresa, 3ª Ed. Edit. Ateneo, Buenos Aires, p.90.

oficial o privada requiere normas elementales de seguridad en su trabajo, que va desde el mantenimiento de la planta física hasta al estar afiliado a cualquier institución donde se le preste los servicios médicos y de otro tipo en general.

También cobran gran interés las necesidades sociales de los funcionarios de la gobernación del Departamento, como la ampliación de sus conocimientos y en general el cumplimiento oportuno de aquellos beneficios que satisfagan sus necesidades, lo cual repercute directamente en su comportamiento en el ejercicio de sus funciones así como también como la prestación de servicio en general.

2.1. LA PERSONALIDAD

Es la expresión, de lo que Ud. es y de lo que Ud. hace. En lo íntimo de todo individuo, el resultado de todas las reacciones expresadas en su vida diaria. en el hogar, en la escuela, en el terreno de juego, en la oficina, en el teatro, en la calle, y en la intimidad de su hogar (5).

Otro factor que tocaría enfrentar al trabajador social en

⁵-----
MAC GRAW HILL. Personalidad y Relaciones Humanas, Italgraf
p.1.

el comportamiento de los funcionarios de la Gobernación es el relacionado con la Personalidad de cada uno de ellos y en especial la forma de comportarse y de reaccionar dentro de su área de labores.

2.1.1. Aspectos de la Personalidad

Existen una serie de factores y aspectos diferentes que todo ser humano conlleva en la formación de su personalidad y que le rigen su comportamiento en el cumplimiento de sus funciones para con su jefe, subalterno y usuarios de los servicios que ahí se prestan.

-Apariencia Física: Es la imagen que se hace el usuario del empleado en la forma de vestir, de actuar y el temperamento que este refleja para atender al público y a sus compañeros de trabajo.

-Otro aspecto es el Intelectual: Es decir el modo de expresarse su capacidad, la emotividad que rige su forma de comportamiento, los conceptos que manifiestan con sus sistemas de valores y el estado psicológico revelan su capacidad intelectual.

Aquí se tiene en cuenta como el empleado atiende al público

en la forma como se expresa al tener un diálogo informal con ellos y es así como este factor influye para que el funcionario tenga un adecuado comportamiento ya sea a nivel interior y exterior.

Se ha podido observar que en casi su mayoría los funcionarios de la administración departamental no les brindan una información detallada al público sobre los pasos que debe seguir para realizar cualquier trámite.

Por ello es necesario que en el análisis que debe hacer el trabajador social dentro de los funcionarios que laboran en la administración departamental, se debe tener en cuenta: La personalidad de los altos, medios y bajos mandos, ya que éstos deben cumplir una serie de requisitos desde el dar ejemplo de puntualidad y eficacia hasta el trato que se debe impartir a los que están bajo su mando.

Dentro del estudio realizado para llevar a cabo el presente trabajo, se pudo detectar que uno de los factores predominantes dentro de la administración departamental en lo que a relaciones humanas entre funcionarios se refiere es la no delegación de funciones administrativas en el área de las labores situación que incide en el ánimo del subalterno capacitado por sentirse menospreciado en sus conocimientos, así como también en la acumulación de trabajo y

decisiones en una determinada persona, mientras que se mantiene ocioso a otro funcionario.

2.1.2. La Personalidad en las Relaciones Humanas

Por considerarlo de importancia en el proceso del estudio que se realiza, traemos a consideración una serie de interpretaciones que sobre la personalidad en las relaciones humanas consignan algunos tratadistas en la materia.

La personalidad dentro del proceso de las relaciones humanas es una fuerza activa que lleva la creación de relaciones agradables y desagradables.

Antiguamente la personalidad no era de gran importancia menos las relaciones humanas en el ámbito laboral, ya que habían pocos trabajadores o el trabajo era en familia.

Al incrementarse la población después de la segunda guerra mundial se ha dado importancia a las relaciones humanas para el desarrollo de la institución.

Las relaciones humanas defectuosas pueden ser originados por una serie de problemas y situaciones desagradables de la vida o al no llevarse bien con las demás personas, sus

origenes pueden ser de orden psicológicos o social. Para tener una mejor comprensión de la conducta humana es necesario tener una buena dosis de paciencia y tacto, estos ayudarían a establecer buena dosis de paciencia y tacto, éstos ayudarían a establecer unas buenas relaciones humanas.

Dentro del área laboral es importante la personalidad por que permite realizar su trabajo en forma eficiente. El logro de una buena y armónica personalidad depende del desarrollo de pautas de conductas satisfactorias en varios y distintos aspectos de la vida.

La clave para lograrlo es la capacidad para adaptarse con igual facilidad a la diversidad de situaciones y saber actuar de la manera que mejor satisfaga, tanto a los demás como a uno mismo.

2.2. LA COMUNICACION

La comunicación es sinónimo de Relaciones Humanas, estas han de ser útiles y provechosas tanto para unos como para otros, debe haber una buena comunicación entre quien envía el mensaje y quien lo recibe.

La comunicación entre los hombres se hace a veces mucho

más difícil establecer que la comunicación entre las especies inferiores. Es así como se dificulta la comunicación entre las personas que trabajan en un mismo grupo con la misma profesión u oficio, produciéndose barreras entre ellos. De allí la importancia de hacer conocer a todos los empleados de una misma institución, en que consiste la comunicación y como se fundamenta el mutuo entendimiento, esto se logrará analizando progresivamente las diferentes causas que originan la falta de comunicación entre jefes y subalternos y empleados mismos.

La comunicación que se da frecuentemente en las diferentes dependencias de la Gobernación es la Descendente, en ella no se tiene en cuenta las opciones u opiniones que puedan dar los subalternos.

Como se observa la comunicación es uno de los éxitos para que exista el buen funcionamiento en la Gobernación, sin embargo internamente no se tiene en cuenta las inquietudes o sugerencias que pueda dar el empleado público para el buen funcionamiento, la única forma de comunicación existentes es la vertical donde todo mensaje de autoridad proviene de la máxima autoridad del Departamento como de sus secretarios.

Este es otro aspecto importante que el Trabajador Social debe tener en cuenta en su vinculación a la administración del departamento ya que a través de el estudio se pudo observar que no se da una verdadera comunicación entre jefes y subalternos, así como entre las mismas dependencias de esta entidad, lo que repercute en el manejo de la administración departamental.

2.2.1. Voz de Mando

"El mando es la actitud que asume una persona que directamente gobierne a otra persona" ⁶ se comprende que, definido así, este concepto es sumamente amplio porque abarca al secretario o jefe de una dependencia que dirige a un grupo de empleados en forma general.

La voz de mando más que todo señala la dirección hacia cual se dirige cualquier actividad, y el propósito hacia donde se dirige esa dependencia.

El jefe informa las decisiones a sus subalternos a quienes incumbe la ejecución. Debe conseguirse de ello que esta si

⁶FIGERMAN. Gregorio. Relaciones Humanas Fundamentos Sicológicos y Sociales, Bogotá, Ateneo, 1980, p.63.

ga en general, lo más cerca posible a la orden.

Para dirigirse hacia los subalternos la voz de mando debe ir acorde a las funciones que este desempeña y sujetarse a las normas establecidas por el legislativo en las funciones que este debe cumplir.

Propiamente dicho en la Gobernación del Departamento del Atlántico la voz de mando se da en forma totalmente tolerante pues estas están sujetas a las componendas políticas.

Los empleados más que todo no cumplen con tales determinaciones ya que cuentan con un respaldo en el cargo que ocupan por sus jefes políticos quienes lo obedecen a estos y cumplen las determinaciones de estos de ahí que la voz de mando no se da en una forma eficiente y se cumple a cabalidad.

2.3. CONFLICTOS

Igualmente se debe tener en cuenta dentro de los estudios que se realicen por el Trabajador Social en la búsqueda de soluciones benéficas para el desarrollo normal de las funciones que realizan los empleados del Departamento, el

relacionado con los conflictos.

Existen dos clases de conflictos, el organizacional y el emocional, pero en el presente estudio sólo se analizará el conflicto emocional, dado que en la Gobernación del Atlántico por ser la primera entidad oficial sus empleados tienen el carácter de públicos y se les está prohibido por disposiciones vigentes, salvo en casos especiales hacer huelgas o paros para manifestar su inconformidad.

En lo concerniente a los conflictos laborales la mayoría de jefes y secretarios de despacho dan por hecho indiscutible que el problema de relaciones de trabajo es poco menos que insoluble. No creen que ellos son los responsables de las situaciones de tensiones y conflictos con el personal, atribuyéndole a todo momento al empleado, su falta de espíritu de trabajo de ambición de iniciativa, y sentimiento de responsabilidad.

En las instituciones oficiales prevalecen los conflictos extragrupal, es decir cuando el empleado tiende a presentar problemas con el público originándolo como el ya conocido como conflicto.

2.4. ANALISIS CUALITATIVO, CUANTITATIVO DE LAS RELACIONES LABORALES PRESENTADAS EN LA GOBERNACION DEL ATLANTICO

Una vez expuesta la teoría sobre las relaciones laborales, es importante saber como se aplican estas en el conglomerado de empleados que laboran en las diferentes dependencias de la Gobernación del Atlántico, situación que lleva a comprender al Trabajador Social la problemática presentada en esta institución, la cual le permite poder intervenir en una forma más real sobre los problemas que los agobian. Ante esta situación se recurrió a tomar una muestra del 40% del total de los funcionarios que laboran en el edificio de la sede central e la primera institución oficial del Departamento del Atlántico (400 empleados).equivalentes a 160 empleados encuestados, para esto se utilizó la siguientes formula:

$$N \frac{N \cdot 40\%}{100} \quad \frac{400 \times 40}{100} = \frac{16000}{100} = 160$$

donde;

N = Total Universo

n = Muestra seleccionada

De acuerdo al tamaño de la muestra se hizo una distribución de las personas a quienes se les realizaron las encuestas según el número de empleados por dependencias. Para tal efec

to se tuvo en cuenta las diferentes variables presentadas por los empleados de la Gobernación como: estado civil, la comunicación, los cursos recibidos de relaciones humanas y los conocimientos de Trabajo Social.

En la Gobernación del Atlántico laboran normalmente cuatro cientos empleados, de este total se tomó una muestra de 160 funcionarios equivalentes al 40% distribuidos de la siguiente manera:

	TOTAL DE EMPLEADOS	% MUESTRA
Planeación	21	7
Tesorería	36	17
Secretaría General	15	5
Despacho del Gobernador	16	4
Contraloría	65	29
Secretaría de Gobierno	25	19
Asamblea Departamental	20	5
Secretaría de Hacienda	48	21
Secretaria de Fomento y Desarrollo	25	9
Cada de Prevención Social	44	12
Fesar	10	3
Obras Públicas	45	17
Secretaría de Educación	<u>30</u>	<u>12</u>
TOTAL	400	160

En primera instancia se estudió el estado civil de los 160 empleados encuestados, hallandose que tres de ellos son viudos, equivalentes al 1.87%, mientras que 10 se encuentran en unión libre dando un porcentaje de 6.25%, 65 empleados presentan estado civil soltero, para un 40.63% y 82 de ellos casados igual al 51.25%. Esto demuestra que la mayor parte de los empleados de la Gobernación son jefes de hogar o mantienen un hogar, lo cual refleja que el funcionario labora para el sostenimiento de una familia y por lo tanto tienen una responsabilidad con ella (ver tabla No.1).

El sexo que predomina en los empleados de la Gobernación del Atlántico es el femenino con un 50.63%, seguido del masculino con un porcentaje de 49.37%, aunque la diferencia es mínima este demuestra que hoy en día la mujer tiene que salir a laborar con el fin de ayudar con su salario al sostenimiento del hogar.

Día a Día se nota que la mujer se viene incrementando en el mercado laboral, ha roto con el tradicionalismo de que el trabajo externo era únicamente para el hombre y la mujer en las labores de hogar. (ver tabla No.2).

En el nivel educativo halló que el 7.5% terminó un bachillerato comercial, mientras que el 15% primaria, el 25.62% uni

TABLA 1 ESTADO CIVIL DE LOS FUNCIONARIOS DE LA GOBERNACION DEL ATLANTICO

Estado Civil	Total	Porcentaje
Soltero	65	40.63%
Casado	82	51.25%
Viudo	3	1.87%
Unión Libre	40	6.25
TOTAL	160	100.%

TABLA 2 DISTRIBUCION DE LOS FUNCIONARIOS SEGUN EL SEXO

SEXO	TOTAL	PORCENTAJE
Masculino	79	49.37 %
Femenino	81	50.63 %
TOTAL	160	100 %

versitarios y el 51.88% el bachillerato. La tabl- No.3 demuestra que el mínimo porcentaje no contiene los niveles de educación primaria y estas personas son quienes ocupan los cargos de oficios varios, el bachillerato clásico como el comercial unificado concentran el mayor porcentaje (59.38%) no han continuado estudios superiores lo que refleja que es propio de la falta de incentivación y recursos propios para continuar estudios superiores, esto refleja también que los cargos en la Gobernación del Atlántico son dados por los políticos de turnos sin tener en cuenta el nivel educativo que estos posean, es decir estos puestos deben ser ocupados por personas que hallan culminado alguna profesión de acuerdo al cargo, así mismo por el nivel educativo demuestran la eficacia de sus labores para los cuales fueron nombrados.

Esto permite ver que es poco el porcentaje de profesionales que laboran en la primera Institución del Departamentom a - quí en la Gobernación no se puede hablar de sub-empleo por el contrario carece de personal capacitado (ver tabla No.3).

El aspecto de Relaciones Humanas, el ítem, que si el empleado cuenta con amigos en sus dependencias se encontró que el 41.25% cuenta con amigos en la dependencia, mientras que el 58.75% no posee amigos en su dependencia.

TABLA 3 NIVEL EDUCATIVO DE LOS FUNCIONARIOS DE LA GOBERNACION DEL ATLANTICO

NIVEL EDUCATIVO	TOTAL	PORCENTAJE
Primaria	24	15 %
Bachiller	83	51,88%
Bachillerato Comercial	12	7.5 %
Universitario	41	25.62%
TOTAL	160	100 %

Las relaciones dadas en la Gobernación del Atlántico es propio del caciquismo político en donde cada uno defiende los intereses personales de su jefe político que lo sostienen en el cargo impidiendo así el funcionario cuando entre a la labor pierda la identidad de su partido e inicie sus labores en un clima armónico que permita tener un desenvolvimiento de él, como una buena imagen de la institución.

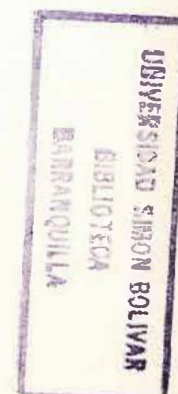
Los niveles existentes entre ellos conllevan a que no exista un compañerismo que les lleve a realizar en forma eficaz sus labores cotidianas, puesto que cada quien atiende al personal acorde a las recomendaciones dadas por el jefe político lo que, imposibilita a que el trabajo se haga en forma eficiente para ellos, y den respuestas a las necesidades e inquietudes para quienes acuden a la Gobernación a diligenciar cualquier documento público (ver tabla No.4).

En lo concerniente a los problemas que padecen los empleados sobre la comunicación de problemas se pudo ver que el 1.88% se los comunican a su familia, el 5% a ninguno, el 10% a sus compañeros de trabajo, mientras que el 15% al jefe de personal, el 30.62% a su jefe inmediato y el 37.5% al padrino político que lo respalda en el cargo.

Esto demuestra que en la Gobernación del Atlántico no exis-

TABLA 4 RELACION ENTRE FUNCIONARIOS DE UNA MISMA DEPENDENCIA DE LA GOBERNACION DEL ATLANTICO

CUENTA CON AMIGOS EN SU DEPENDENCIA	TOTAL	PORCENTAJE
Sí	66	41.25 %
No	94	58.75 %
TOTAL	160	100 %



ten unos canales de comunicación vertical que permitan analizar las fallas que se han cometido y tener una eficacia en las labores cotidianas, así mismo se observa que la voz de mando es deficiente ya que el mayor porcentaje prefiere comunicar sus problemas a su jefe político, esto es aceptable si se tiene en cuenta quienes los respaldan en su cargo son ellos y son los que están pendientes ya que estos son el potencial de votos de los politequeros de la ciudad (ver table No.5).

Todo esto manifiesta que no existe unas verdaderas relaciones Laborales, puesto que no se dan los canales de comunicación que lleven a analizar los fenómenos que se dan en el interior de ella. Si no se expresa comunicación no se puede hablar de un desarrollo de la institución, puesto que no se conocen en forma detallada cuales son el sí los problemas que agobian al conglomerado de funcionarios de la primera institución y poderlos tratar para de esta forma tener una eficiencia adecuada en la Gobernación.

En la tabla siguiente que se titula "Comunicación Directa entre Jefes y Subalternos arrojó que únicamente el 36.25% tiene comunicación con ellos, mientras que el resto 63.75% no existe ninguna clase de comunicación, esto es consecuencia de lo anteriormente mencionado (ver tabla No.6).

TABLA 5 COMUNICACION DE LOS TRABAJADORES LABORALES DE LOS FUNCIONARIOS DE LA GOBERNACION DEL ATLANTICO

COMUNICACION DE LOS PROBLEMAS LABORALES	TOTAL	PORCENTAJE
Al Político	60	37.5 %
Jefe General	24	15. %
A ninguno	8	5 %
A sus compañeros	16	10 %
Jefe Inmediato	49	30.62%
Familia	3	1.88%
TOTAL	160	100 %

TABLA 6 COMUNICACION DIRECTA ENTRE JEFES Y SUBALTERNOS EN LA GOBERNACION DEL ATLANTICO

COMUNICACION DIRECTA CON SU JEFE	TOTAL	PORCENTAJE
SÍ	58	36.25 %
No	102	63.75 %
TOTAL	160	100. %

En lo relacionado al recibimiento de cursos de Relaciones Humanas se encontró que solamente el 5% ha recibido cursos de relaciones humanas, mientras que el 95% no ha recibido cursos.

El porcentaje que ha recibido cursos de relaciones humanas es irisorio a quienes los han recibido, hay que destacar que en la Gobernación del Atlántico los cargos, son de carácter público transitorio mientras que los cursos no se efectúan constantemente ya que estos son de vital importancia como una de las partes fundamentales para el buen funcionamiento de la Institución (ver tabla No.7).

Estos mismos conceptúan que deben realizarse cursos de Relaciones Humanas en voz de mando, el 0.63%, el 7.5% opinó que no debería efectuarse cursos de relaciones humanas, el 8.12% no respondió esta pregunta y el 10% desea que se le dicten cursos sobre buen trato al público, el 18.13%, sobre relaciones al público, el 22,5% sobre comunicación y el 33.12% que se dicten sobre relaciones humanas generales lo que refleja un 100% de todas las respuestas dadas.

El 84.38% manifestó que deberían dictarse cursos de relaciones humanas en el orden de los componentes del conjunto de las relaciones humanas puesto que cada uno de ellos es

TABLA 7 RECIBIMIENTO DE CURSOS DE RELACIONES HUMANAS A LOS FUNCIONARIOS POR PARTE DE LA GOBERNACION DEL ATLANTICO

RECIBIMIENTO DE CURSOS DE RELACIONES HUMANAS	TOTAL	PORCENTAJE
Sí	8	5. %
No	152	95 %
TOTAL	160	100 %

importante y de intereses tanto para ellos como para la buena marcha de la institución, esto deberá realizarse constantemente para tener una eficacia y a una buena imagen de la primera institución del Departamento, lo que demuestra que en la Gobernación no se ocupan de los problemas internos ni la imagen de ella como la forma en que atiende al público en general (ver tabla No.8).

Sobre el conocimiento de Trabajo Social solamente el 12.5% tiene un conocimiento de la profesión el 28.75% no tienen ningún conocimiento de ella, y el 58.7% solamente poseen conocimientos mínimos sobre la profesión. (ver tabla No.9).

Esto refleja que en la Gobernación del Departamento del Atlántico tienen mínimo conocimiento de ella propio de los grados de conocimiento como de la inexistencia de un departamento de Trabajo Social que ventilen los problemas de orden de relaciones humanas, como del bienestar social ya que estos han sido formados para administrar, ejecutar y programar actividades en favor de los empleados en forma colectiva que se benefician tanto ellos como su familia.

La importancia en las diferentes dependencias de la Gobernación del Atlántico de la Intervención de Trabajo Social, el 27.50% no contestó la pregunta, mientras que el 33.75% con -

TABLA 8 CURSOS DE RELACIONES HUMANAS SOLICITADO POR LOS FUNCIONARIOS DE LA
GOBERNACION DEL ATLANTICO

CURSOS DE RELACIONES HUMANAS.	TOTAL	PORCENTAJE
Relaciones al Público	29	18.13 %
Buen Trato	16	10 %
Comunicación	36	22.5 %
Ninguno	12	7.5 %
No Contestó	13	8.12 %
Relaciones Humanas Generales.	53	33.12 %
Relaciones Humanas para su Jefe	1	0.63 %
TOTAL	160	100 %

TABLA 9 CONOCIMIENTO DE LA CARRERA DE TRABAJO SOCIAL POR PARTE DE LOS JESES Y
SUBALTERNOS DE LA GOBERNACION DEL ATLANTICO

CONOCIMIENTO DE TRABAJO SOCIAL.	TOTAL	PORCENTAJE
Mucho	20	12.5 %
Poco	94	58.75%
Nada	46	28.75
TOTAL	160	100

testó negativamente y el 37.50% contestó que es de gran importancia en la Gobernación del Atlántico que exista el Departamento de Trabajo Social en las diferentes dependencias para que sean ellos quienes ventilen los problemas de orden social, como los de relaciones humanas.

Aunque las respuestas no dan una satisfacción sobre esto, es necesario que el mismo Estado quién crea las leyes, las ejecute y las hagan cumplir en sus propias instituciones, así mediante la ley 53 de 1959 establece que por más de 100 trabajadores debe existir un trabajador social, lo que demuestra que no se está cumpliendo la ley en la primera entidad del Departamento.

La no importancia es propio del desconocimiento que se tiene de la profesión y a muchos de ellos no les permitió opinar (ver tabla No.10).

2.5. BIENESTAR LABORAL RECIBIDO POR LOS EMPLEADOS DEL DEPARTAMENTO DEL ATLANTICO

Todas estas series de problemas de las relaciones laborales inciden en el bienestar de los empleados; ante esto es necesario analizar como se dan los programas a los funcionarios de las diferentes dependencias que existen en la primera ins

TABLA 10

IMPORTANCIA DE LA VINCULACION DE TRABAJO SOCIAL EN LAS DEPENDENCIAS DE
LA GOBERNACION DEL ATLANTICO

SI			NO			NO CONTESTO	
CONCEPTO	Total	%	CONCEPTO	Total	%	TOTAL	Porcentaje
Integración entre empleados	11	6.88	Existe Visitadora Social .	2	1.25	44	27.5%
Fomentación de Relaciones Humanas.	15	9.37	No cumple las funciones de Trabajo Social	2	1.25		
Entre Jefes y Empleados.			Desconocimiento de la Profesión	50	31.75		
Buena Marcha de la Entidad	5	3.13					
Orientación a los problemas Sociales.	25	15.62					
Mayor Organización	4	2.5					
TOTAL	60	37.5		54	33.75	44	27.5

titución pública del Departamento, ya que se pudo detectar la ausencia total en la aplicación de estos beneficios de los funcionarios de la Gobernación, al no encontrar que ellos gozan de dichas prestaciones con excepción de los que se canalizan a través de la llamada Caja de Previsión Social Departamental, organismo ruinoso en su economía, que adeuda a sus afiliados prestaciones acumuladas de muchos años, que no presta los servicios asistenciales, que la ley señala, mientras que recibe del afiliado o sea los empleados del Departamento una participación o hornal de estos para incrementar sus ingresos.

Ante las situaciones de Bienestar y Relaciones Laborales se dan en la Gobernación del Atlántico en 1ª instancia es necesario un Diagnóstico de la estructura de la Gobernación.

En segundo término, se requiere información sobre el sistema de trabajo de los miembros, por último, el diagnóstico debe dar cuenta de los beneficios y económicos que reciben los funcionarios, ya que permite saber en que forma se satisfacen las necesidades de Bienestar Social que prestan los empleados de las diferentes dependencias y la forma como se desarrollan.

El Bienestar de los funcionarios de la Gobernación debe res

ponder a crear un clima organizacional que favorecen el desarrollo de los valores positivos en los empleados que les permite a ellos desempeñarse eficientemente, en lo cual es importante que el Bienestar vaya dirigido a programas de satisfacción de necesidades primarias que de acuerdo a MASLOW las coloca en las necesidades fisiológicas y las superiores en la realización personal.

Para realizar programas de Bienestar Social el Trabajador Social como Director o Funcionario de este Departamento debe disponer de una disciplina que le permita:

- Identificar los problemas y buscar estrategias para abordarlos.
- Preparar y reunir información del área social para confeccionar lo que podríamos llamar; Balance Social, Diagnóstico Social, y auditoría social.
- Confeccionar planes u programas de gestión social.
- Trabajar en equipo con todos los funcionarios de las distintas dependencias de la Gobernación del Atlántico.
- Análizar al empleado como una totalidad compleja, en la que

los sentimientos y percepciones tienen gran importancia.

-Elaborar mediante indicadores la gestión social de la primera administración departamental.

3. ELEMENTOS TEORICOS QUE PUEDEN CONTRIBUIR AL TRABAJO SOCIAL LABORAL EN LA GOBERNACION DEL ATLANTICO

El Trabajo Social en el área Laboral Oficial cumple una serie de funciones que determinan su intervención profesional, estas, están sujetas a los problemas que se le presentan a los empleados de la Gobernación del Departamento del Atlántico.

En el orden oficial la intervención profesional como en todas las instituciones se afianza en las políticas y recursos para impulsar actividades en favor de los empleados de acuerdo a los problemas que este manifiesta los cuales permiten un desarrollo tanto de la institución como del empleado mismo.

Una de las principales funciones de Trabajo Social en el área laboral en cualquiera institución ya sea oficial o privada es la intervención en los problemas de relaciones laborales, para tal efecto se vale de una serie de instrumentos científicos que permiten observar como se dan las relaciones y manifestaciones de estas y así buscar los correctivos necesarios con el fin de dar una buena imagen y fun-

cionalidad a la primera institución oficial del Departamento.

Esta parte del trabajo va dirigida a tratar la intervención de Trabajo Social en la Gobernación en donde se aplicarán las diferentes teorías de esta disciplina estableciéndose objetivos, políticas, funciones que se deben regir en su intervención profesional,

Para tal efecto se plantearon una serie de alternativas tendientes a ventilar las buenas relaciones laborales de los empleados de la Gobernación del Atlántico. Para esto es necesario apoyarse en las teorías del Trabajo Social Laboral, más que todo estas están dirigidas para el sector privado, en donde se hace necesario tratarlas para luego llegar a la forma como aplicarlas en una entidad de carácter oficial como es la Gobernación del Departamento del Atlántico.

3.1. ANTECEDENTES DE TRABAJO SOCIAL LABORAL

De acuerdo al tema de estudio, las relaciones humanas en las instituciones oficiales es la integración existente entre las personas que laboran en función de idénticos objetivos. Esta ciencia está ligada a la historia de Trabajo Social Industrial, cuando en 1880 Federico Taylor inició la investi-

gación sobre el rendimiento humano y el estado físico de los individuos de acuerdo al esfuerzo que realizaban los trabajadores en relación al ritmo de trabajo. Henry Fayol en el siglo XVIII instauró las líneas de mando, y los principios de autoridad, sustenta que a cada trabajador se le debe delegar responsabilidades para desarrollar sus propias iniciativas; pero fue Mac Breger quien le dio importancia a la parte ambiental y psicológica del individuo con relación al rendimiento en el trabajo.

Trabajo Social en este ramo tiene como finalidad elevar el nivel moral, social, cultural y material del empleado, con el objeto de orientar a éste y a su familia para que alcance el bienestar social y laboral, intenta establecer buenas relaciones entre empleados y jefes; así como la adaptación al ambiente laboral.

Dentro de este campo el Trabajador Social es mediador entre empleado y jefe, para así crear un ambiente de comprensión y acercamiento con su actitud y opinión imparcial y así lograr un clima armónico dentro de la institución.

Las relaciones entre las partes (Jefe-Empleado), no solo debe ser funcional, sino que deben establecer las relaciones humanas en todo el sentido de la palabra para obtener

un mayor y mejor desarrollo laboral.

En Colombia son pocas las instituciones oficiales de carácter administrativo que cuentan con los Departamentos de Trabajo Social, hasta el momento de la realización del estudio se tiene conocimiento de que existe Departamento de Trabajo Social en la Alcaldía Mayor de Bogotá, en la Alcaldía de Cartagena y en la Alcaldía del Municipio de Soledad. Uno de los aspectos negativos por el cual no se ubica Trabajo Social en las instituciones oficiales es debido a la negligencia del Estado por ventilar los problemas laborales y sociales de los empleados, otro aspecto el cambio de jefes políticos, modificando los programas antes establecidos.

Así mismo si bien en las instituciones oficiales según reglamentos que estipulan la organización y funcionamiento de los distintos Departamentos, en las tareas cotidianas la tradición a la experiencia de trabajo emanada de la antigüedad. La costumbre tiene frente a la racionalidad administrativa la desventaja de una carga de absurdos procedimientos y de repeticiones necesarias.

Los empleados de las instituciones oficiales suelen desconocer los canales de comunicación y las leyes y ordenanzas que la rigen, generalmente responde a sucesivos agregados

de funciones a un organismo que nació con un fin específico. Todo ello hace que los empleados carezcan de la información necesaria sobre el organigrama o sepan estrictamente sus funciones concretas, ignorando por completo todo lo relativo a cualquier otra Dependencia de la Gobernación.

3.2. MODELO DE INTERVENCION PSICOSOCIAL

El Trabajador Social para ser eficaz en las relaciones humanas debe conocer los problemas y por ende a la época, debe esculcar los signos de los tiempos y tener un conocimiento real y detallado de la gobernación del Atlántico. Los problemas sociales, económicos, políticos deben estudiarse en forma permanente y la incidencia que estos tienen en el desarrollo de la gobernación del Atlántico, los cuales producen una serie de tensiones a los empleados como consecuencia a la inestabilidad laboral existente en ella, esto lleva a que el profesional en Trabajo Social debe operar sobre una realidad tempo-espacial muy concreta.

Esta aproximación en los problemas actuales que se dan alrededor de la gobernación permitirá situar la labor del Trabajador Social en un contexto más amplio casi siempre condicionante de su acción.

La orientación profesional se basa fundamentalmente en el sentido de brindar una asesoría detallada al empleado que presenta problemas de relaciones humanas laborales, en donde el profesional trata siempre de comprender tal situación y le ofrece una orientación sobre los problemas que presentan.

La intervención tiene como objeto desarrollar las actitudes de los empleados de la Gobernación del Atlántico para hacer frente y para resolver sus problemas de adaptación y ajuste.

Aunque el Trabajador Social vierte su intervención hacia una colectividad como es el caso de los empleados de la Gobernación del Departamento, se hace necesario también que el quehacer profesional no descuide la intervención individual, abocando su accionar hacia la acción de una adecuada orientación hacia los conflictos familiares y a la satisfacción de las necesidades Psicosocial del empleado como de su grupo familiar.

La intervención profesional se basa fundamentalmente teniendo en cuenta unos objetivos claros y precisos, teniendo una visión global sobre las políticas y recursos con que cuenta la institución; para prestar esta clase de asesoría, esto

lleva a que se pueda identificar con claridad y buscar estrategias para abordar los problemas psico-sociales presentan los empleados. Ante esto es importante que el Trabajador Social realice estas funciones:

- Preparar y reunir información del área social para confeccionarlo que podríamos llamar "balance social", diagnóstico y auditoría social.
- Confeccionar planes y programas de gestión social.
- Trabajar en equipo con todas las personas del área de recursos humanos de la institución.
- Incorporar al empleado que desea realizarse a través de la responsabilidad y la participación.
- Visualizar al empleado como una totalidad compleja en donde los sentimientos y percepciones tienen gran importancia.
- Respetar las expectativas y sentimientos del grupo y su forma de concebir soluciones.
- Concebir el desarrollo personal y organizacional como un

todo integrado.

- Actuar como facilitador, como agente se desencadena proceso de relación y orientación.

- Evaluar mediante indicadores la gestión social de la Institución.

Los problemas Psico-sociales que presentan el empleado se tienen que analizar dentro de la estructura social que solo es comprensible dentro de la totalidad de las disciplinas de las ciencias sociales, es decir, trabajar mancomunadamente con el equipo multidisciplinario como objeto de comprensión de los problemas que se padecen, los cuales son originados muchas veces por una serie de factores tanto interno y externos, para lo cual es necesario un diagnóstico de la estructura formal e informal de la organización. En Segundo lugar se requiere información sobre el sistema de trabajo de los miembros y por último el diagnóstico debe dar cuenta de los beneficios sociales y económicos que reciben los empleados.

A nivel organizacional el análisis debe considerar una doble dimensión; por un lado debe aclarar el impacto que factores externos a la organización tienen en la estructura

interna.

Del diagnóstico deben salir los principales problemas organizacionales así como su importancia y urgencias de soluciones. Algunos criterios permiten jerarquizar los conflictos como son; el número de personas afectadas y su incidencia en la dinámica organizacional.

La dimensión sistema de trabajo dice relación con la forma de inserción, percepción y conflictos que el individuo tiene en el desempeño de su rol. Esta variedad incluye aspectos tales como: seguridad laboral, condiciones físicas, promoción y carreras, capacitación y estabilidad. Por último la dimensión económico-social dice relación con los beneficios sociales que imparte la gobernación en materia tales como: préstamos, colición y servicios médicos para ellos.

3.3. LA CONFIANZA EN LA REALIDAD Y CAPACIDAD DE CREACION DE LAS PERSONAS

El Trabajador Social debe tener en cuenta que las técnicas y los procedimientos empíricos de los individuos, grupos o comunidad. Son expresiones culturales, desenvolviéndose cada uno en su marco, los cuales no pueden ser sustitutos ya que ambos son necesarios; las técnicas y la decisión propia del

Trabajador Social no pueden reemplazar la actividad y decisión de los individuos grupos o comunidad.

No solamente la realidad se presenta desde un ángulo negativo; cada realidad expulsa un dinamismo (dialéctico) que hace posible llegar hacia una situación futura.

Dentro de la realidad se encuentran personas involucradas y afectadas por la misma. (No puede haber mundo sin hombre, ni hombre sin mundo), estas personas como ser humano tienen una capacidad de creación.

Para la solución de todos estos problemas el Trabajador Social no llegará por una acción o decisión autocrática o paternalista, imponiendo criterios, esquemas, sin darle participación a los empleados siendo necesario para aportar y participar en cualquier actividad que se realice en favor de ellos, ya sea dentro del ámbito laboral o familiar, para lo cual es necesario tener las potencialidades, creatividad, ritmo y nivel de los mismos.

3.4. DIALOGO

Su utilización debe ser en forma auténtica, de una verdadera conversación e intercambios de opiniones, verdadero juego

go de seres en acción y reflexión y no como charlatenería, ni discusiones.

El diálogo se dificulta en individuos que se sienten inferiores o superiores a los demás.

El Trabajador Social como persona y frente a la situación a que se enfrenta la Gobernación del Atlántico, el diálogo abierto es de suma importancia ya que es una de las barreras a que se ve enfrentado el empleado para realizar su acción o a quienes manifestar su problema, los cuales regosa en una actitud negativa que impone su normal desenvolvimiento.

La Humanización: Una acción del Trabajador Social es humanista cuando su acción es la de transformar una colectividad afectada por problemas que imponen su normal desenvolvimiento, tal es el caso de los empleados de la Gobernación del Atlántico, donde el Trabajador Social debe encaminar hacia una adaptación a la realidad política y administrativa donde se mueve el contexto Nacional y Departamental, esto lleva a que el despliegue del Trabajador Social se encamine siempre a una realidad que debe ser conocida y manejada en forma eficaz por los empleados, en la cual es importante tener en cuenta un proceso histórico

de desenvolvimiento ya que esto lleva a tener claridad y en la cual la concepción humanista del Trabajador Social se realiza a través de una constante problematización del hombre en el mundo en que se desenvuelve.

4. PROPUESTAS DE TRABAJO SOCIAL LABORAL EN LA GOBERNACION DEL ATLANTICO

El fin del estudio es determinar la importancia de Trabajo Social en los problemas de relaciones laborales de la Gobernación del Atlántico.

Para tal logro se ha hecho necesario indagar acerca de los servicios existentes en la Gobernación del Atlántico para los funcionarios, en donde se hizo indispensable y de manera primordial conocer las necesidades y la opinión de los empleados.

Apartir de tal estudio se logró detectar algunas prioridades y se realizó una jerarquización de los problemas que se iban presentando. Se encontró que los funcionarios de la Gobernación del Atlántico no gozan de los eficientes servicios de Bienestar Laboral lo cual incide notablemente en las Relaciones Laborales entre ellos, como hacia los usuarios que acuden a tramitar documentos públicos.

Ante estas series de necesidades y problemas presentados a

Los empleados de la Gobernación del Atlántico se hace imprescindible establecer soluciones susceptibles de realizar, que de efectuarse llegaría a tener un mayor desarrollo la Institución así como también un mejor desempeño laboral, por parte de los funcionarios.

Con relación a los problemas presentados por los empleados de la Gobernación se encuentran:

-Inestabilidad Laboral

La propuesta expuesta para este problema es que se implante la carrera administrativa ya que así se determinaría una mayor jerarquización y profesionalización del funcionario público en la primera institución pública departamental, lográndose una mayor estabilidad laboral disminuyéndose la politiquería que agobia a esta entidad.

-Falta de Comunicación entre Jefe, Subalterno y Empleados mismos:

A través del estudio realizado se detectó que no se dan adecuados canales de comunicación entre los funcionarios de una misma dependencia, una vez poseionado el empleado de su cargo es cuando a éste se le presenta la oportunidad de relacionarse con su jefe inmediato puesto que no existe una con-

tinuidad de relación ya que al presentarsele al empleado cualquier problema de tipo laboral este acude inmediatamente a su padrino político de turno reflejandose así la falta de comunicación existente entre ellos, razón por la cual se propone que en cada una de las dependencias que hacen parte de esta administración se convoquen reuniones ya sean quincenal o mensuales en donde participarán el secretario con los distintos jefes de secciones con el fin que estos den una información acerca de las labores desempeñadas por los funcionarios que estén a su cargo, así como también el comportamiento entre ellos mismos, de esta forma el secretario o gerente de la dependencia tendrá un conocimiento de la manera como se vienen desarrollando estas relaciones y así posteriormente este se dedicará a realizar visitas por las diferentes secciones en donde intervendrá en los problemas expuestos dando a conocer su interés por ventilar estas anomalías creando un ambiente de armonía y satisfacción.

En lo referente a la inadecuada atención e información al público sobre tramitación de documentos, una de las fallas notadas al empleado en la realización de sus funciones a través de las observaciones es la inadecuada atención e información que se le brinda al usuario por lo cual es necesario que se fomenten y se establezcan cursos de capacitación sobre el comportamiento del empleado público ya que

en estas entidades el empleado va a tratar con una diversidad de caracteres y personalidad, a las cuales tendrá que amoldarse para tener éxito en sus labores diarias.

-Voz de mando deficiente en la gobernación del Atlántico.

Es importante que en la Gobernación del Atlántico se colaboren y ejecuten manuales de funcionamiento acorde a los cargos existentes en las distintas dependencias, y de otra forma se tenga claridad de las funciones a desempeñar para no alterar el conducto regular, evitandose así conflictos de autoridad.

-Conflictos de Autoridad

En este aspecto se hace necesario que exista claridad sobre sus funciones en donde la autoridad debe respetar las decisiones tomadas por ellos para no entrar en contradicciones cuando se está laborando en la entidad se debe propender a no tener en cuenta los diferentes grupos políticos a la cual pertenece los empleados.

En cuanto a las necesidades existentes en la Gobernación tenemos:

-Deficientes servicios médicos y asistenciales.

En lo relacionado a la ineficacia de los servicios médicos-asistenciales prestados en la Caja de Previsión Departamental, se debe dar una mayor operatividad en la prestación de éstos, ampliándolos en las disciplinas del área de la salud para que se le dé una mejor asistencia a los empleados en los diferentes componentes de la salud (físico-síquico-social).

-Falta de Recreación a los empleados de la Gobernación.

En lo concerniente a la recreación los empleados no gozan de programas que lleven a disminuir las tensiones laborales, por lo tanto es indispensable desarrollar programas deportivos y culturales dándole así una mayor funcionalidad al club de empleados.

En los deportivos se propone realizar campeonatos Interdependenciales, tales como Micro-Futboll, Sotboll, Agedrez y Baske-boll, estos campeonatos se estarían efectuando los fines de semana como también los días festivos, además podría proyectarse a los familiares de ellos, en todo momento se puede cobijar al Ex-empleado hasta un máximo de 3 meses en estas actividades.

En los programas culturales se impulsaron los días festivos a nivel local como comercial entre ellos se encuentran:

Festejar un día de carnaval para todos los empleados sin distinción de cargo entre otros días están el día de la Secretaría, y fiesta de fin de año.

-Carencia de Programas de Capacitación

No se puede exigir un progreso de una institución cuando no existe en el interior de ella capacitación a las personas que laboran en ella; ante esta circunstancia dada en la Gobernación se hace necesario impulsar cursos de capacitación sobre Relaciones Humanas y Laborales así como también de administración pública para esto es fundamental que se hagan contacto con las escuela Administrativa Pública ESAP; para que sean ellas quienes dicten cursos de capacitación y así mejorar las condiciones administrativas de la primera administración departamental.

En el estudio no se deja atras el proceso que debe darsele al personal que se encuentra tramitando su jubilación; en donde se le capacitará sobre los cambios físicos, siquicos y sociales que sufre el hombre, así mismo sobre la dedicación del tiempo libre en sus actividades que tengan provecho tanto para ello como para su familia.

-Necesidad de Seguridad Social a los empleados de la Gober

nación.

En lo que respecta a la seguridad social es fundamental que se cumplan con las leyes establecidas por el Estado para prevenir enfermedades profesionales propias del oficio, es así como se hace necesario que se den los impulsos indispensables para funcionarios que desempeñen sus actividades en archivo, exámenes de cuenta lo cual es importante que constantemente se le hagan chequeo sobre su estado físico.

CONCLUSION

Una vez realizados el estudio sobre las Relaciones Laborales y Bienestar Social de los empleados de la Gobernación del Departamento del Atlántico se ha llegado a las siguientes conclusiones:

En lo concerniente a la estructura organica y el Régimen Administrativo imperante en la Gobernación del Atlántico, y analizadas todas las funciones que éste Órgano del Poder Público realiza de acuerdo a la Constitución y Leyes existentes, se puede considerar como un campo de acción propicio para la implantación de los fines propios del Trabajo Social, toda vez que dentro de la estructura analizada y dentro de todas las obligaciones que se ejercen en este organismo, no existe iniciativa ni disposición que dé oportunidad a esta profesión en beneficio de las relaciones de los empleados públicos que hacen parte del gobierno en su trato para con los usuarios, así como de los beneficios que éstos mismos empleados deben recibir como servidores del estado en su bienestar y el de los suyos.

Se observó a través de la investigación y estudio realizado,

que existen graves inconvenientes en el manejo de la cosa pública en lo que al personal humano se refiere, especialmente en el trato entre subalternos y jefes y de empleados para con los usuarios de los servicios que propicia el Departamento, por la carencia de manuales de trabajo, por el desconocimiento de las labores que se asigna a cada quien así como por las incomodidades laborales de un personal que en la mayoría de los casos vive alejado de la urbe, en los restantes pueblos del Departamento y que solo por razones políticas los nombren para el desempeño de funciones que desconocen.

Igualmente se pudo observar que se carece en forma absoluta del beneficio que el Trabajador Social podría realizar para bien de todos los empleados del Departamento, en la implantación de servicios a ellos y a sus familiares, tales como:

- Adecuados servicios asistenciales.
- Capacitación del personal.
- Mejores canales de comunicación
- Conocimiento al empleado sobre las funciones asignadas.

Todos estos antecedentes conforman las razones principales para que a través de este estudio y con el lleno de las formalidades legales que sean necesarias, se presente y solicite a la Honorable Asamblea Departamental se estatuya dentro del Régimen Orgánico y Administrativo del mismo, la creación del Departamento de Trabajo Social, que sirve para implantar mediante estudios especializados las normas y objetivos necesarios para corregir éstas anómalias hoy existentes en beneficio de la propia administración de sus empleados y del público en general.

Para este fin concluimos el presente trabajo con el proyecto de Ordenanza que debe presentarse a la Honorable Asamblea del Departamento en sus sesiones ordinarias a realizarse en el próximo mes de Octubre, así como la Exposición de Motivos que lo avala, a fin de que mediante este recurso legal se dé feliz culminación de la labor realizada en este trabajo.

BIBLIOGRAFIA

CELATS, Alaets. Revista Acción Crítica No.8, Diciembre,1980.

DELECNER, George. Tratado de Organización de Empresa, 4ª ed.
Aguilar, 1971.

FONDO ROTATORIO DE PUBLICACIONES. Código Fiscal del Atlántico, Ordenanza 16 de 1975.

GARCIA DE VILLAMIZAR, Esperanza. Relaciones Humanas a su Alcance. Serie de Conocimientos Prácticos, Bogotá, Norma.

GRUPO METAS, Servicio Social, Empresas en Brasil.

MACIAS GOMEZ, Edgar y LACAYO DE MACIAS, Ruth. Hacia un Trabajo Social Liberador. Una Introducción al Trabajo Social Reconceptualizado, Buenos Aires, Humanitas.

ORTEGA TORRES, Jorge, Código del Régimen Político y Municipal, Ley 4ª de 1913, Bogotá, Temis.

PENAGOS, Gustavo. Administración Municipal y del Departamen

to. Librería del Profesional.

PEREZ ESCOBAR. Jacobo. Constitución Política de Colombia, Horizonte.

PRESUPUESTO DE RENTAS Y GASTOS DEL DEPARTAMENTO

PUBLICACIONES COMERCIALES, Bodas de Diamantes del Departamento del Atlántico.

TESIS No.14, Formación y Función del Trabajador Social en la ciudad de Barranquilla.

TORRES DIAZ, Jorge, Historia del Trabajo Social, Grafitalia.

UNA PRACTICA ESPECIFICA ANTE LA CONTRADICCION, Capital. Diciembre, 1981.

A N E X O S

GRAFICO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL PARA LOS
EMPLEADOS DE LA GOBERNACION DEL DEPARTAMENTO
DEL ATLANTICO

SALUD	Mejor Programación de Servicios		Médicos Hospitalización Drogas Sico-Sociales.
	Deportes		Micro-Futboll Sotboll Agedrez Baskeboll
RECREACION	Festejos Culturales		Carnaval Secretaria Amor y Amistad Fin de año.
	JUBILADOS	Capacitación Tercera Edad	Físico Síquico Social

Recreación: Conformación Club de Tercera
edad.

EDUCACION

Capacitación

Cursos de Relaciones
Humanas.

SEGURIDAD SOCIAL

Manuales de funcionamiento de trabajo.

PROYECTO DE ORDENANZA

Por la cual se autoriza la creación de un Departamento de Trabajo Social en la Gobernación del Atlántico

LA ASAMBLEA DEL DEPARTAMENTO DEL ATLANTICO

En uso de sus facultades legales y

CONSIDERANDO:

Que dentro de las normas modernas que rigen la Administración Pública y Privada se ha venido incorporando al servicio de los empleados la intervención del Trabajo Social en sus Relaciones Laborales como un complemento importante al servicio de los mismos en busca de un mejor rendimiento en sus labores ordinarias con la satisfacción de sus necesidades.

Que a través de un estudio realizado por Egresadas de la Facultad de Trabajo Social de la Corporación Universitaria Simón Bolívar, se ha podido determinar claramente los beneficios que reportarían a los empleados de la Gobernación del Departamento del Atlántico, la obtención de los privilegios que reporte la intervención del Trabajo Social en la Administración Pública.

Que igualmente, la intervención de este sector profesional en la Administración Pública Departamental, serviría para señalar nuevos derroteros de beneficios para el Bienestar Social

de los empleados del Departamento.

Que se hace necesario crear un Ente debidamente organizado que bajo la dirección de una de las secretarías actualmente constituida o por separado realice la estructuración definitiva del Trabajo Social dentro de la Gobernación del Atlántico.

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO : Autorizase la creación de un Organismo o Departamento Administrativo de Trabajo Social en todas las áreas de la Administración Departamental.

ARTICULO SEGUNDO : El organismo que se crea por la presente Ordenanza se denominará Departamento Administrativo de Trabajo Social y constará inicialmente con un (1) Director, un (1) Coordinador y un número de cinco (5) Trabajadores Social, quienes devengarán las asignaciones que fije para tal efecto la Gobernación del Departamento.

ARTICULO TERCERO : Este Organismo deberá en un término de noventa (90) días a partir de la presente Ordenanza, presentar al Gobernador los estudios, planes y programas que para el cumplimiento de su misión deban aprobarse e incorporarse a la Administración Pública Departamental.

ARTICULO CUARTO : Facultase ampliamente al señor Gobernador para ordenar la apertura de los Créditos y los traslados presupuestales que se hagan necesario, para darle cumplimiento a lo ordenado en la presente vigencia.

ARTICULO QUINTO : Esta Ordenanza regirá a partir de su sanción y modifica las Disposiciones que le sean contrarias.

* Dada en Barranquilla a los

EXPOSICION DE MOTIVOS

HONORABLES DIPUTADOS

Después de estudiar el trabajo realizado por Egresadas de la Facultad de Trabajo Social de la Corporación Universitaria Simón Bolívar, sobre la importancia de Trabajo Social en las Relaciones Laborales y Bienestar Social de los funcionarios de la Gobernación del Departamento del Atlántico y analizar los beneficios que la implantación de éstos conocimientos al servicio de la Administración Pública Departamental, deberán producir, en razón a que las relaciones laborales de los empleados y su Bienestar Social son de por sí los factores más importantes para el desarrollo y desenvolvimiento de cualquiera Institución y en este caso de manera especial por los empleados de la Gobernación del Atlántico, ya que con su aplicación adecuada se contribuye a la buena Administración, es la razón principal que nos ha llevado presentar ante ustedes este proyecto de Ordenanza para que se crea el Departamento de Trabajo Social, que se encargue de realizar ésta labor.

Consideramos que esta entidad al desarrollar los estudios

y aplicar las alternativas necesarias en las Relaciones Laborales y el Bienestar Social en los funcionarios de la Gobernación, crearán a no dudarlo acciones positivas en beneficio de la Institución así como en los empleados un mejor desempeño en sus labores cotidianas.

Esperamos en esta forma demostrar a Ustedes la importancia de nuestro Proyecto y la necesidad de su aprobación para beneficio de la primera Institución Pública Departamental.

Las funciones y objetivos planteados por Trabajo Social de acuerdo a la problemática existentes en los empleados de la Gobernación del Atlántico son los siguientes:

OBJETIVOS

- Buscar la integración del Empleado en la Gobernación del Atlántico, de tal manera que pueda asumir una actitud creativa para el mejoramiento propio y de la entidad.
- Lograr la participación del empleado en el proceso de planeación y ejecución de los programas que la entidad tiene en el campo de bienestar social.
- Realizar programas preventivos a problemas individuales,

familiares y sociales.

- Proponer por la recreación de los funcionarios y su familia a través de las actividades culturales, deportivas y sociales.
- Desarrollar programas en el campo de Educación, Recreación y Capacitación.
- Persuadir al funcionario en su responsabilidad frente a sus deberes de participación en organizaciones cívicas externas e internas en la entidad.

FUNCIONES

- Colaborar en el estudio y definición de políticas generales y de programas de bienestar social para los funcionarios de Gobernación que han de ser sometidas a la probación de la asamblea Departamental.
- Administrar los programas de bienestar social y evaluarlo periódicamente, presentarlo a consideración a la asamblea departamental las modificaciones que se estimen convenientes introducir para una mejor eficacia.
- En cuanto a las prestaciones legales a que tiene derecho el

el empleado de la Gobernación (Caja de previsión social) el Trabajador Social debe mantener una posición vigilante haciendo que estas estudiadas cumplan con sus servicios a que tienen derecho. El Trabajador Social en este caso deberá tener contacto con las instituciones que de una u otra forma tengan que ver con la Gobernación del Atlántico.

- El Trabajador Social debera desarrollar su labor a través de una metodología de caso y de grupo en atención a los problemas que el empleado presente en su trabajo, a los de carácter familiar, personal y social que inciden en el funcionamiento de su labor.
- Corresponde al Trabajador Social corregir las disfuncionalidades sociales que inciden en los conflictos laborales, desequilibrio social, que el profesional debe atender, empleando procesos de adaptación, que el profesional debe atender, empleando procesos de adaptación y ajuste social.
- Racionalizar y tecnificar los servicios y recursos de atención primaria mediante los estudios socio-económicos, los planes de atención a necesidades prioritarias.
- Implantar y desarrollar programas de capacitación social, para la introducción de nuevos valores y la asimilación de

conocimientos para asumir nuevas funciones, como son las de asesoría en los diferentes aspectos de la vida social que permitan orientación en la consecución de propósitos definidos, la ayuda mutua para fortalecer la cooperación y la solución de los problemas.

- Dirigir el diseño, organización, ejecución, control y evaluación de los diferentes servicios de bienestar institucional.

- Darle sentido y estructura a los programas de Bienestar Social, implementando, educando y facilitando la coordinación de las actividades y proyectos.

- Lograr en las instituciones objeto de su intervención, una participación afectiva, consciente y consecuente en la gestión política de la organización social, para incidir en las políticas y estrategias de desarrollo social.

De los Honorables Diputados.

EL GOBERNADOR DEL ATLANTICO

MANUAL DE TABULACION DE LAS RELACIONES LABORALES DADA A LOS EMPLEADOS
DE LA GOBERNACION DEL ATLANTICO

Número de Datos	Descripción	Categoría	Código
1	Número de Encuestados	1 160	01 160
2	Dependencias	Planeación Tesorería Secretaría General Despacho del Gobierno Contraloría Secretaría de Gobierno Obras Públicas Asamblea Departamental Secretaría de Hacienda Secretaría de Fomento y Desarrollo. Caja de Previsión Social Departamental Secretaría de Educación Fesor	01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 11 12 13
3	Estado Civil	Soltero Casado Viudo Unión Libre	01 02 03 04
4	Sexo	Masculino Femenino	01 02

MANUEL DE TABULACION DE LAS RELACIONES LABORALES DADAS A LOS EMPLEADOS

DE LA GOBERNACION DEL ATLANTICO

2

Número de Datos	Descripción	Categoría	Código
5	Nivel Educativo	Primaria	01
		Bachillerato Clásico	02
		Bachillerato Comercial	03
		Universidad	04
6	Amigos en la Dependencia	Sí	01
		No	02
7	Comunicación de los Problemas Laborales.	Al Político	01
		Jefe General	02
		A Ninguno	03
		A sus Compañeros.	04
		Jefe Inmediato	05
		Familia	06
8	Recibimiento de Cursos de Relaciones Humanas.	Si	01
		No	02
9	Cursos de Relaciones Humanas que desea recibir.	Relaciones Públicas.	01
		Buen Trato	02
		Comunicación	03
		Ninguno	04
		No contestó	05
		Relaciones Humanas Generales	06

Número de Datos	Descripción	Categoría	Código
10	Conocimiento de Trabajo Social	Mucho Poco Nada.	01 02 03