

INTERVENCION DEL TRABAJO SOCIAL EN LA
FABRICA DE LICORES DEL ATLANTICO

DEBORA DE ARCO

MARIA ALTAMAR

ADIS FLOREZ

Trabajo de Grado presentado como
requisito parcial para optar el -
título de Trabajadora Social .

Asesor : Jairo Solano Alonso

Decano : Jorge Torrez Díaz

CORPORACION MAYOR DEL DESARROLLO
SIMON BOLIVAR

FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL
Barranquilla, 1.983

I N D I C E

	Página
INTRODUCCION	1
1. DISEÑO DE INVESTIGACION	4
1.1. Formulación del Problema	4
1.2. Justificación	9
1.3. Objetivos	11
1.3.1. Generales	11
1.3.2. Específicos	12
1.4. Delimitaciones	13
1.4.1. Espacial	13
1.4.2. Temporal	13
1.5. Limitaciones	14
1.6. Metodología	15
1.6.1. Método	15
1.6.2. Técnicas	16
1.7. Formulación de Hipótesis	17
1.8. Marco Conceptual	18
2. UBICACION HISTORICA DE LA INSTITUCION	22

	Página
3. BUROCRATIZACION Y ESTABLECIMIENTOS	
OFICIALES	28
Notas Bibliográficas	45
4. ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO DE LA	
FABRICA DE LICORES	48
4.1. Políticas internas de la fábrica de -	
Licores del Atlántico	46
4.1.1. Funciones de la Junta Directiva	47
4.1.2. Funciones de la Gerencia	57
4.1.3. Funciones de la Subgerencia	60
4.1.4. Funciones del Departamento	
de Personal	63
4.1.5. Funciones de la Sección de	
Sanidad	66
4.2. Análisis de la convención colectiva de	
Trabajo	69
Notas Bibliográficas	78

	Página
5. DEMANDAS Y ACTITUDES DE LOS TRABAJA - DORES DE LA FABRICA DE LICDRES DEL ATLAN FICO	79
6. INTERVENCION DEL TRABAJO SOCIAL EN LA FABRICA DE LICORES DEL ATLANTICO	113
6.1. Plan para la organización de un depar - tamento de Trabajo Social Empresarial	123
6.2. Programa I. Organización de la Oficina de Trabajo Social	124
6.3. Propuesta de niveles y funciones del Trabajador Social en la Fábrica de Licores del Atlántico.	127
6.4. Funciones de Trabajo Social en la Fábrica de Licores del Atlántico	130
Propuesta de Organigrama	133
6.5. Programa No. 2 Educación y Recreación	135
CONCLUSIONES	140
BIBLIOGRAFIA	143

INTRODUCCION

Hemos realizado nuestra investigación en el interior de una fábrica industrial de carácter oficial, nos referimos a la Fábrica de Licores del Atlántico, en el interior de la cual buscamos establecer los niveles de actuación de la profesión y por ende la situación del Bienestar Social de sus empleados .

Las expectativas que surgen en primera instancia, cuando se habla de una empresa donde se conjugan los propósitos del sector oficial y los criterios industriales, nos llevan a creer que los procesos que en su interior se operan son altamente racional, en procura de obtener altos rendimientos y rentabilidad, a la vez que debe primar una distribución de los efectos del trabajo orientados a la satisfacción de las necesidades de sus trabajadores. Sin embargo, en la medida en que trascendemos la superficialidad y las prenociones y nos introducimos en la realidad de la empresa nos percatamos que existen profundas discrepancias entre el modelo ideal y el funcionamiento habitual .

Es conveniente afirmar que el contacto que tuvimos con la fábrica de licores del Atlántico, no fue producto de la casualidad, ni se

produjo exclusivamente durante la realización de nuestra investigación , por el contrario, la factoría señalada fue nuestro campo de práctica institucional, razón por la cual se eligió como alternativa para nuestra tesis de grado .

Estabamos persuadidas que debíamos generar un modelo de intervención de Trabajo Social que superara la molición burocrática que advertimos y que desfiguraba la profesión convirtiendo al profesional en un simple auxiliar de citas médicas, castrando toda iniciativa y acción profesional .

Después de ligar nuestra observación a planteamientos teóricos consistentes que nos explicasen la naturaleza de la burocracia dentro del funcionamiento de los entes oficiales, pudimos generar una hipótesis explicativa que establecía nexos entre la alta burocratización imperante en la empresa y los bajos niveles de eficiencia que se observan a su interior donde se actúa todavía en forma artesanal .

Creemos haber desplegado suficientes esfuerzos para producir conocimientos suficientes acerca de las características relevantes de orden estructural que caracterizan a las agencias de producción y

comercialización del Estado y el manejo de los recursos humanos .

Ofrecemos a disposición de los lectores los resultados de esta investigación realizada con un sentido serio y crítico, creemos por tanto que constituye un aporte significativo para la profesión del Trabajo Social .

1 . DISEÑO DE INVESTIGACION

1..1 . Formulación del Problema

La fábrica de licores del Atlántico es un establecimiento adscrito a la jurisdicción departamental, que se ocupa de los alcoholes para la producción de bebidas alcoholicas al expendio y al consumo de las mismas .

Es un organismo autónomo que cuenta con una planta de personal que desempeñan diversos tipos de funciones administrativa, técnica y de operación, se puede así mismo discriminar la población desde el punto de vista sexual de la siguiente manera 285 hombres y 136 mujeres en una proporción del 70% y el 30% respectivamente.

Nos ocupamos en el siguiente estudio establecer la situación de carácter socio-laboral importante en la empresa en los diferentes ámbitos.

Existe un área problemática susceptible de inter

vención por parte de los Trabajadores Sociales y es la que tiene que ver con el funcionamiento de los servicios de Bienestar Social - puesto que si bien existe el cargo de Trabajadora Social, se puede señalar que se presenta una implementación parcial de sus labores generalmente restringidas al desempeño paramédico y asistencial cercano a la de auxiliar de enfermería . De igual manera es pertinente afirmar que las condiciones locativas de la empresa han determinado un carácter volátil y ambulatorio de la única profesional de Trabajo Social que existe en la empresa .

El factor predominante en la empresa es la desorganización interna , el desmedro administrativo , la falta de racionalización en los procesos y el carácter semiartesanal ; esto implica que no puede hablarse de una estructura empresarial moderna ya que no se observan las normas de Seguridad Industrial de una manera eficiente .

Se pueden plantear diversas conjeturas respecto a las causas de la anarquía interna de la fábrica de licores del Atlántico, entre ellas las vinculadas al vaivén político y a los cambios en las relaciones imperantes de poder quizás pueden incidir en la molición imperante en el cuerpo de trabajadores, en la baja calificación que ostentan .

Salvo el personal de procesos técnicos y control de calidad, los cuerpos directivos son solo fichas políticas que ingresan fugazmente y no pueden adelantar planes de impulso de la producción que garanticen metas de desarrollo específico .

La inestabilidad unida al deterioro evidente de las relaciones internas en el personal, no ofrecen perspectivas inmediatas para el incremento en la calidad del Bienestar Social de los trabajadores de la empresa . No existen metas o servicios de seguridad social y salud ocupacional , son irrisorios los préstamos de vivienda que no

cubren las mínimas aspiraciones de los trabajadores ; los servicios de la cafetería adolecen de las condiciones higiénicas necesarias para el cumplimiento de las normas impuestas por el gobierno de igual forma se presenta el abandono total de los lugares de recreación y por ende una desintegración prominente de los trabajadores de la empresa ; se observa finalmente una falta de atención al cumplimiento de las reglas mínimas de seguridad industrial, presentándose las siguientes características ; los trabajadores carecen de uniformes para laborar , botas industriales, máscaras protectoras, guantes, extinguidores, mangueras, gases y líquidos para la prevención de incendios .

En la sección de botellas donde se almacenan las botellas , correspondiente a otras épocas , suelen confundirse aquellas con las actuales , - por lo que el operador debe cumplir dos funciones : separar las antiguas de las nuevas y seleccionar las botellas sanas ; esta doble función se realiza bajo una absoluta desprotección .

En la sección de envases el proceso de lavado de botellas, así como el envase del líquido propiamente dicho y la adherencia de la estampilla distintiva se hacen en la misma área, sin tener se en cuenta que el espacio físico donde se efectúan estas tres funciones no es el más adecuado, y por ende se presentan una evidente incomodidad para los operarios, lo cual incide en las condiciones de producción y en las relaciones interpersonales .

Las relaciones sociales e industriales que se establecen dentro de la fábrica manifiestan la tendencia a conducir al trabajador a una rutina que coexiste con las condiciones de inseguridad laboral imperante que ponen en peligro la vida de los operarios, se presenta un alto consumo de estimulantes forzosos como es el 5% de la fuerza laboral toma alcohol durante sus funciones, lo cual juega un papel negativo en las relaciones sociales en el proceso de producción.

Los elementos enunciados nos conducen a -
-plantearnos los siguientes interrogantes : Es
el factor político el que general la inestabili-
dad conflictiva en la relación de los trabajador
res de la empresa ? .

Qué obstáculos afectan el funcionamiento de los
servicios de Trabajo Social en la licorera del
Atlántico ? .

Qué concepción teórica domina en la implement
tación del Trabajo Social en la empresa ? .

Cuál es la actitud del Trabajo Social hacia sus
directivos y hacia los servicios de Bienestar -
Social ? .

Qué elementos teóricos y prácticos podrán con-
ducir a una transformación de las relaciones -
socio-laboral de la fábrica de licores del Atlánt
tico ? .

III. 2 . Justificación

La decisión de incursionar en el análisis de una
institución de servicios oficiales, reviste import
cia para los profesionales de Trabajo Social , -

por cuanto el Estado es el máximo empleador en Colombia , lo que supone que cuenta con un amplio contingente de recursos humanos que demandan programas de bienestar social, área de desempeño de estos profesionales .

Los móviles que conducen el accionar del profesional de Trabajo Social, están determinados en gran medida por su orientación teórica y filosófica y por su actitud ante el mundo ; así desde nuestro punto de vista, se impone propiciar el incremento de la calidad de los servicios prestados y la promoción de los sujetos, grupos y comunidades.

A partir de estos planteamientos y basándonos en la observación de las condiciones estructurales, sociolaborales, técnicas y políticas de la fábrica de licores del Atlántico y los elementos que intervienen en el discurrir interno de la empresa, le planteamos la necesidad de definir áreas precisas de intervención que revitalicen

las funciones del Trabajador Social en la factoría y eliminen la pasividad que hasta el momento ha exhibido .

Solo un estudio de las condiciones socio-materiales de los trabajadores permitirá delinear pautas coherentes de actuación profesional. Los factores enunciados justifican plenamente nuestro trabajo .

1.3. Objetivos

1.3.1. Generales :

Determinar los factores relevantes de orden estructural que caracterizan el funcionamiento de establecimientos de producción y comercialización de índole departamental, con el fin de detectar los elementos que inciden en las deficiencias de las factorías oficiales .

Realizar un aporte de carácter teó

rico y práctico para el desempeño del Trabajo Social en factorías de índole oficial .

Determinar las características socio-industriales de las relaciones productivas, para conocer los factores que influyen negativamente en la intervención del Trabajo Social en las fábricas de carácter oficial.

1.3.2. Específicos :

Conocer las características particulares de la fábrica de licores del Atlántico como unidad organizacional con el fin de establecer los factores que afectan negativamente las relaciones socio-industriales y la intervención del Trabajo Social .

Determinar las áreas prioritarias de intervención del Trabajador Social en la fábrica de licores del Atlántico .

1.4. Delimitación

1.4.1. Espacial :

Nuestra investigación transcurre en el área de influencia de la fábrica de licores del Atlántico, considerada como la zona de desempeño o desenvolvimiento de los trabajadores y empleados de la fábrica, se restringen estas al área urbana de la ciudad de Barranquilla. En términos de localización la fábrica de licores del Atlántico se haya ubicada en la calle 6 # 49-89.

Temporal :

Si bien un análisis de la fábrica de licores del Atlántico exigirá referirnos a toda la historia de la institución la cual ya hemos hecho un balance, nos circunscribimos por razones cronológicas al estudio de un

período de trece años que empiezan configurarse a partir del setenta y que se enmarca en general dentro de la coyuntura del Frente Nacional .

1.5. Limitaciones

La inexistencia de documentos referentes a la historia y organización de la fábrica debido a la poca importancia que se le ha dado a estos aspectos de la fábrica por parte de la administración de la misma y del departamento, convirtiéndose en uno de los principales limitantes de nuestro estudio pero tratamos por todos los medios de superar estos obstáculos buscando diferentes fuentes de información que nos permita la reconstrucción de la evolución histórica de la fábrica .

Otro obstáculo que encontramos al respecto es la escasez de literatura profesional de Trabajo Social sobre este tema, debido a la poca exis-

tencia de bibliografía que analice rigurosamente este campo de acción del Trabajo Social .

1.6 Metodología

1.6.1. Método :

El análisis estructural de un objeto de estudio puede inscribirse dentro del devenir histórico, para observar su evolución, sus transformaciones, sus cambios e incluso los bloqueos que experimentan su crecimiento desde este punto de vista es pertinente la adopción de un método histórico estructural que al permitir la confluencia entre la lógica dialéctica y la histórica le confiere un sentido a la estructura en su conjunto .

Se parte de la consideración que una empresa es una unidad organizacional que requiere racionalizar sus proce-

Los caóticos desde este punto de vista de implementarse una investigación - evolutiva que revise el cumplimiento eficiente de los objetivos planteados a la vez que trace directrices transformativas para el logro de estos propósitos terminales se requiere emplear procedimientos lógicos tales como la inducción, la deducción, el análisis, la síntesis, la inferencia lógica .

1.6.2. Técnicas :

Complementamos los presupuestos lógicos enunciados con herramientas empíricas que coadyuvan en la aprehensión más precisa y meditativa del objeto de estudio . Contando con las exigencias que coyuntivamente requiera la investigación, estamos en condiciones de enunciar .

- Observación .
- La entrevista informal a informantes claves .
- Las escalas actitudinales .
- Las técnicas estadísticas .
- Los cuadros de correlación ,
- Las fichas (Bibliográficas, - hemerográficas) .
- Las técnicas de análisis de contenido .

1..7. Formulación de Hipótesis

Los bajos niveles de racionalidad que se expresan en los procesos internos de la fábrica de licores del Atlántico, se ven afectados principalmente por factores de índole político partidista .

Operacionalización de Variables :

Variable Independiente	Variable Dependiente
Factores políticos	Baja racionalidad en procesos internos .

Indicadores V.I.	Indicadores V.D.
Inestabilidad laboral	Deficiente planificación para la producción .
Libre nombramiento y remoción de funcionarios (insubsistencia)	Ausencia de Seguridad Industrial,
Cuotas burocráticas - bipartidistas .	Ineficiencia productiva.
Nómina excesiva de funcionarios .	Incumplimiento del manual de funciones .
Ocio remunerado de origen burocrático .	Problemas conductuales internos .
	Irrespeto a líneas de Autoridad .
	Incumplimiento manifiesto de funciones de Trabajo Social .

1..8. Marco Conceptual

Administración Pública :

En la acción racional encaminada a maximizar la realización de fines que son públicos . En ella se da una actividad tendiente a realizar un cálculo continuo de los medios adecuados para

maximizar los fines públicos .

Es aquí donde se produce la variación ya que la racionalización no se hace con el fin de maximizar los bienes públicos, sino que se da una utilización del poder administrativo en beneficio individual de acuerdo a intereses clientelistas encaminados a mantener el poder político en manos de los dueños del poder económico enmarcado en la estructura social capitalista de Colombia .

Burocracia :

Es una capa de naturaleza específica encargada de la administración de los asuntos públicos ; - está ligada a la estructura de toda sociedad dividida en clase , pero no es una fracción de clase, es consecuencia de la división de la sociedad en clase y de sus conflictos. Su existencia y sus funciones surgen y se justifican precisamente por la necesidad de formular en términos

universales y de imponer por la coacción un orden común que surgen de las relaciones sociales básicas pero que está amenazado permanentemente por múltiples conflictos y no es capaz por lo tanto de configurarse, consagrarse y mantenerse por sí mismo .

Clientelismo :

Se puede ubicar como un modelo básico de obrar político que aparece bajo diversos códigos en sus diversas culturas y diferentes épocas históricas. Esta estructura básica de obrar político consiste en la prestación y contraprestación de servicios con base en el principio de reciprocidad . El contenido profundo del clientelismo es la - utilización anodina de persona o grupo para beneficios de personas particulares o de clase, - podemos afirmar que la base de todo comportamiento político radica un principio de transac - ción en término de poder y que ello necesaria - mente implica instrumentalización de quien no lo posee en forma limitada .

Establecimiento Público :

Es una entidad adscrita al Estado puesto que es un desprendimiento suyo y administrado a su cargo, de otra parte los dineros que manejan son públicos bien porque se trata de apropiaciones anuales en el presupuesto de la nación destinadas a surtir sus arcas ó porque se les autorice cobrar o recolectar impuestos o tasas a los ciudadanos que serán controlados tales fondos por la contraloría general de la República .

2. UBICACION HISTORICA DE LA INSTITUCION

La fábrica de licores del Atlántico fué fundada en 1.942, bajo el gobierno del doctor Eduardo Santos, siendo gobernador del departamento Joaquín Ramón Lafaurie .

La fábrica de licores del Atlántico empezó a funcionar como una embotelladora en la calle 36 con carrera 36 , cerca al hospital de Barranquilla, luego se trasladó donde funciona actualmente ; esta fábrica de licores se creó destinada a la fabricación de ron Tres Esquinas , ron blanco y demás derivados del alcohol e igualmente la distribución y venta de estas especies para todo el territorio del departamento.

Esta empresa se creó como un organismo autónomo con régimen propio e independiente de las normas administrativas y fiscales del departamento, en orden a obtener en su funcionamiento una organización que garantizará la efectividad de sus operaciones dentro del carácter comercial e industrial de la empresa pero observando los requisitos legales que deben llenarse para la debida comprobación de sus operaciones .

En 1.960 con la ordenanza 163 se establece la organización administrativa y funcional de la fábrica de licores del Atlántico, que se regiría por la siguientes disposiciones :

- a. Lo relativo a la producción y fabricación de licores y demás derivados del alcohol .
- b. La importación de productos de igual naturaleza fabricados en otros departamentos o fuera del país .
- c. La venta de licores destilados a que tiene derecho el departamento de acuerdo con la ley como también de derivados del alcohol que el gobierno departamental autorice fabricar, lo relativo a la importación de los mismos productos elaborados en el exterior o la introducción de los productos en otros departamentos .

Las normas reglamentarias tendrán por sí mismas fuerzas legales obligatorias y a ellas deberán sujetarse en el ejercicio de sus funciones todos los empleados dependientes de esta rama administrativa departamental, y todas las disposiciones de la gerencia y los conceptos -

de la fuente administrativa deberían orientarse dentro de un concepto técnico de industrialización y comercialización de las actividades de la empresa .

Desde el año 1.952 se habla de una modernización general de la fábrica con mira a una mayor producción y selección de alcoholes y en general de todos los productos de la fábrica, se adelantaron algunas actividades al respecto, pero la verdadera modernización no vino a tener efectividad sino entre 1.961 y 1.962 o sea diez años después cuando la junta directiva de la empresa licores oficial celebró contrato con un químico francés, experto en la fabricación de licores y perfumes de superior calidad.

Existe un importante cuadro de las ventas efectuadas en ocho meses corridos de 1.962 y con relación a 1.961 el aumento es de gran valor como puede apreciarse :

	AÑO 1.961	AÑO 1.962
Enero	684.333.08	782.153.79
Febrero	798.831.08	842.589.73
Marzo	771.730.96	940.434.74
Abril	629.845.46	768.606.67

	AÑO 1.961	AÑO 1.962
Mayo	629.845.46	768.606.67
Junio	720.754.82	832.447.54
Julio	681.295.82	814.824.22
Agosto	699.066.77	877.247.63

En solo ocho meses el aumento de las ventas de 1.962 sobrepasan el millón de pesos en comparación con el de 1.961.

En comparación con los últimos años de producción :

Año de 1.976	4.437.915 botellas o sea	355.033.200 anual
Año de 1.977	2.722.500 botellas o sea	188.510.000 anual
Año de 1.978	2.356.500 botellas o sea	88.600.000 anual
Año de 1.979	4.787.490 botellas o sea	32.299.920 anual

Las cifras presentadas nos han persuadido de que la fábrica de licores experimenta actualmente un declive en su proceso de desarrollo y evidencia una falta de racionalización y de superación quizá derivada de factores políticos y técnicos .

Desde el punto de vista político existe una inestabilidad

evidente que se genera en las oscilaciones partidistas, lo que ha impedido privilegiar los criterios técnicos - para el incremento de la calidad de los productos .Esto ha implicado que los márgenes competitivos y de rentabilidad sean exiguos y que actualmente no existan una real y consistente rivalidad con las empresas de licores del interior del país, que han conquistado el amplio mercado del departamento .

El fuerte acento de la inestabilidad política se expresa en el hecho de que desde 1960 hasta 1982, la fábrica de licores del Atlántico ha tenido al rededor de veinticinco gerentes, de lo enunciado se desprende que existe una administración que no puede aspirar a planes de ensanche y desarrollo a largo plazo, prueba de ello es el que en los últimos ocho meses la empresa ha tenido tres gerentes; se debe reconocer sinembargo que en los últimos dos años se ha avanzado un tanto en la comercialización de los productos, mediante el sistema de la concesión del contrato de expendio a la empresa privada .

Adicionalmente, es pertinente señalar que la fábrica de licores del Atlántico ha suspendido en los dos últimos

años la destilación de su propio alcohol, y se aduce que le resulta más rentable, debido a daños protuberantes de la sección de destilería que presenta agrietamientos en las calderas, lo que evidencia cierta molición oficial para el funcionamiento de la factoría, que conduce una servidumbre respecto a otras empresas del interior del país, tales como la fábrica de licores de Antioquia, en primera instancia, luego la licorera de Cundinamarca, finalmente la fábrica de licores del Valle que suministra el alcohol.

En lo referente al bienestar social se puede notar que a través de los años se ha ido deteriorando ya que a pesar que existen una serie de servicios estipulados para brindar bienestar al trabajador estos no se hacen efectivos debido a la falta de planeación y continuidad en la programación.



3 . BUROCRATIZACION Y ESTABLECIMIENTOS
OFICIALES .

El estudio que hemos emprendido y que gira en torno a una factoría de índole oficial supone su inscripción en el marco del análisis del fenómeno de la Burocra-
cia, en su acepción teórica, sociología y política .

Según sostiene Marcos Kaplan : " La intervención del Estado en la economía de la sociedad no es un fenómeno reciente sino que es un hecho antiguo que data de las épocas relativamente remotas de la sociedad por lo que este hecho no es casual sino que puede afirmarse que el intervencionismo del Estado en todas las esferas, sobre todo en las socio-económicas es casi inherente a la esencia de esta institución " (1) .

Estas opiniones refuerzan nuestro punto de vista según el cual en empresas de índole oficial se condensan factores que provienen de la naturaleza del Estado y de las funciones que le competen en la actual fase que son de naturaleza económica. Como tal, el Estado presenta como características el hecho de que no sólo es recep-

tor de fuerza de trabajo, acogiendo a conjuntos salariales de la burguesía y la pequeña burguesía que conforman la Burocracia . Sostiene Nicos Poulantzas que "El Estado cumple ciertamente el papel general de factor de cohesión de la formación social, es decir, un papel general de organización y regulación pero este papel no es distinto de sus funciones respecto a la lucha de clases." (2) .

Nos interesa lo relativo al papel regulador y planificador del Estado, para proceder en contrastes y comparar la fábrica de licores del Atlántico en la que no se cumplen las funciones propias de la racionalidad capitalista y se observa para así las de una creciente burocratización, porque si bien es cierto que en todo sistema político, el gobierno incluye siempre dos órdenes de acción : política y administrativa que se diferencian y asocian en distintos grados, el orden de acción política está situado a nivel de la formulación y ejecución de las decisiones que interesan a la sociedad global y a sus principales divisiones componentes ; así mismo, se define por el poder y expresa la confrontación de grupos

e individuos en competencia y los resultados contradictorios de éstas . El orden de excepción administrativa se cita a nivel de la organización y de la aplicación de las decisiones tomadas sobre asuntos públicos; se define por la autoridad, la organización formalmente jerarquizada y el sometimiento a reglas relativamente estrictas .

Queremos demostrar que en nuestro medio, estos imperativos de organización se reducen a su mínima expresión por no decir que no existen como principios administrativos ; aunque se reconozca con Kaplan que " entre la sociedad civil y el poder político como sistema de decisión se inserta la administración como instrumento del segundo sometida a clases y a grupos particulares, servidora de sus intereses, simple medio para la realización de fines " (3) , en la factoría que intervenimos el Estado se reduce a un polo de burocratización ociosa que solo reclama pago de emolumentos por trabajos que no realiza .

Nuestros criterios se apoyan en la práctica adquirida en la empresa así como en las expresiones de Kaplan

" según el cual en determinadas organizaciones históricas -sociales, la administración tiende a volverse cuerpo independiente y centro de decisiones para lograr un grado creciente de autonomía y facultades para convertirse de medio en fin y así perseguir objetivos propios. Todo el aparato administrativo y el del Estado más que cualquier otro, despliega una propensión casi fatal a la burocratización como proceso y el burocratismo como resultado y sistema " (4) .

La burocracia no es algo abstracto, es el resultado de una serie de variables y en función de ellas surgen se organizan y cambian los elementos determinantes y característicos, los que hacen referencia a la estructura y dinámica de la sociedad global desde el punto de vista del sistema global . La burocracia es una capa social de naturaleza específica encargada de la administración de los asuntos públicos, está ligada a la estructura de toda la sociedad dividida en clase, pero no es una clase ni una fracción de clases ; según considera Nicos Poulantzas la burocracia " es una categoría social que posee miembros extraídos de distintas clases sociales

especialmente de la burguesía " (5) . No puede eludirse el hecho, de que en la medida en que la administración de los asuntos públicos supone la preservación del Sistema, dentro de cuyo marco opera la burocracia, está siempre en última instancia al servicio del orden establecido y de las clases o fracciones hegemónicas y dominantes la configuración de las relaciones sociales fija los límites extremos de su acción . Por otra parte, no obstante que la Burocracia no es sección de ninguna clase y existe por la división de la sociedad en clase, en grupos y esferas particulares , esto le permite sobre todo en situaciones de equilibrio inestable o de conflicto agudo de las clases y grupos, mantener la división social que la engendra, pretender la representación universal que justifique sus intereses, su existencia y su status privilegiado, obtener una autonomía relativa incluso ir contra algunos intereses de los grupos dominantes .

" Por la propia indole de sus funciones y de sus actividades, la Burocracia cumple funciones de regulación y de medición con diferencia a distintos grupos, con lo

que debe por lo tanto establecer relaciones de poder, ya sea en papel subordinado e instrumental, ya como grupo independiente, director ya más frecuentemente como una combinación de ambos " (6) .

" La Burocracia suele y puede reclutarse en sectores no idénticos en sectores a los que ejerce la dominación en el sistema global sobre todo capas medias y populares ; esto, si por un lado separa una parte de los miembros del cuerpo administrativo del resto de la población subordinada y los liga a las clases dominantes, por otro lado puede cambiar su mentalidad su sensibilidad y su perspectiva con respecto a los problemas fundamentales de la sociedad y de los grupos dominados . Esta modificación de actitudes contribuye a que sin modificarse el contenido básico del Estado se confiere a cierta flexibilidad en la concepción y en la realización de los fines del gobierno ; más aun la Burocracia puede representar en algunos casos para todo un grupo o estratos sociales o subordinado un mecanismo esencial de existencia material, ascenso social y participación política , - un modo de influir sobre el sistema de poder a través de funciones administrativas civiles o militares al mar

gen de contra o al interés de la voluntad de los grupos dominantes " (7) .

" El gobierno se vuelve el agente más importante en la compra y la venta, en la inversión y el empleo, en la actividad empresarial con incidencia directa e indirecta sobre la estructura y funcionamiento de la economía y la sociedad se produce como consecuencia un crecimiento del poder estatal y de su aparato, un aumento en el número de sus funciones " (8) .

La Burocracia tiende a constituirse en círculos cerrados sobre sí misma, sobre su máquina su oficina y sus miembros, al mismo tiempo que establecen un cierto orden y un tipo determinado de relaciones entre sus miembros dando pase al clientelismo el que ubica como un modelo básico de obrar político que opera bajo diversos códigos en las diversas culturas y en las diferentes épocas históricas, el clientelismo consiste en la prestación y contraprestación con base en el principio de reciprocidad. El contenido profundo del clientelismo es la instrumentalización anodina de personas o grupos para beneficio particular o de clase .

En nuestro medio el fenómeno clientelista se ha generalizado en algunos períodos de su historia reciente, derivado en ocasiones del estilo predominantemente político ejercido desde la cima del Estado ; podemos afirmar que la base de todo comportamiento político radica en principio de transacción en términos de poder y que ello necesariamente implica instrumentalización de quien no lo posee o lo posee en forma limitada, de esta forma, "el clientelismo se ve como una relación de cambio no de bienes económicos sino de beneficios reducibles a lo económico o de un contexto político, un ejemplo de ello lo tenemos en la coalición bipartidista del Frente Nacional que se impuso mediante el plebiscito de 1.957, empezando a gobernar el año siguiente con la alternación presidencial , esto explica precisamente, esta transacción a la que aludimos y que se traslucen en todos los ámbitos de la estructura administrativa del Estado tanto a nivel nacional como seccional ; el clientelismo se afirma debido a que el Estado le dá a la administración facultad para tomar las decisiones ejecutoria es decir -

de proferir actos unilaterales que crean derechos y obligaciones en provecho o a cargo de terceros ; esta facultad se denomina Acto Administrativo y puede tener su origen en cualquiera de las ramas del poder público " ; el acto administrativo emana de una autoridad que debe ajustarse a la ley, debe revestir frecuentemente determinadas formas y está sujeto a control, por lo que requiere en general de la intervención de varios órganos, circunstancias todas que conducen a la presunción simple de su legitimidad " de allí que cuando se enviste a un organo administrativo de la facultad de libre nombramiento y remoción de funcionario significa que se le atribuye el poder para decir sobre la designatura de agentes públicos sin sujeción de otro órgano y con libertad para apreciar las condiciones de idoneidad, capacidad, eficacia de los candidatos o empleados en ejercicio, pero esta atribución tan amplia se otorga así porque en ciertos casos tal procedimiento resulta ser el más indicado para lograr lo que la administración requiere, el buen servicio; pero estos criterios disienten de la forma como se ejecuta esta facultad en los establecimientos públicos que si bien

desde el punto de vista jurídico son una entidad adscrita al Estado puesto que es un desprendimiento suyo y el administrativo a su cargo, está sujeto al control de la Contraloría General de la República y en su defecto, por la Contraloría Departamental .

La fábrica de licores del Atlántico actúa en concordancia con estas disposiciones y someten al control de sus rentas y gastos, no obstante se observa con creciente preocupación que la Contraloría es uno de los organismos más vulnerables a la política y a la burocratización, no obstante lo señalado, desde el punto de vista formal, la entidad está adherida al mismo régimen jurídico a que están sometidos los establecimientos públicos que en principio es el mismo de la administración ordinaria salvo en lo que la ley ha previsto en particular teniendo en cuenta la autonomía administrativa que es factor esencial de su clima jurídico . Hay un cúmulo de decisiones que se asumen en virtud de esta autonomía y particularmente las de contratación y licitación con personas naturales o jurídicas, es aquí donde precisamente se pone en juego los intereses clientelistas

en el cumplimiento de sus funciones .

En las atribuciones de las funciones estatales se tiene en cuenta de acuerdo al tipo de empresa, ya que hay sociedades de economía mixta, industriales y comerciales del país. En la reforma administrativa de 1958, se diferenciaron los tres tipos de entidades descentralizadas, pues los establecimientos públicos, se afirma que desempeñan funciones administrativas; de las empresas comerciales e industriales del Estado y de las sociedades de economía mixta, se dice que desarrollan actividades de naturaleza industrial y comercial. Por las labores que realizan la fábrica de licores del Atlántico puede clasificarse dentro de la denominación de empresas industriales del Estado en tanto que procesan y transforman materias primas para la obtención de los licores y alcoholes. En cuanto a la comercialización debe consignarse, que se realiza con distribuidoras de naturaleza privada que se encarga de la promoción y venta de los licores producidos .

Según plantea Gustavo Penagos " El control de la tutela

en los establecimientos públicos suelen tener dos formas de intervención en cuanto a la designación de las personas directas de la organización, e intervención en cuanto a los actos administrativos que producen en la primera forma de intervención, de ahí que el gobierno tiene facultad para designar el gerente o director del establecimiento público " (9).

El autor aludido considera que la autonomía administrativa es la consecuencia directa de la descentralización de servicios ello es signo también de cierta agilidad de acción que caracterizan los establecimientos públicos . Nosotros discrepamos de la opinión de este autor puesto que el ejemplo de la fábrica de licores del Atlántico nos plantea la existencia de un ingrediente de obstrucción e irracionalidad .

La autonomía administrativa consiste en la facultad legal de que disponen los establecimientos públicos para autorizar y para orientar el cumplimiento de las funciones que se le han entregado. Generalmente los actos de creación de entidades descentralizadas, mencionan el -

Personal directo y dejan a la discreción de ellos la integración del resto de los servidores de la institución, la manifestación más importante de la auto organización, es la expedición de los estatutos de los establecimientos públicos, pues ellos, contienen dentro del marco legal, las normas principales que van a regir sus actividades detectada por ellos mismos ; esta facultad no corresponde a la administración corriente pues salvo el caso de facultades extraordinarias, es el congreso el que señala su organización y les traza los rumbos de su funcionamiento . Los estatutos del funcionamiento de los establecimientos públicos son expedidos por sus órganos y están sometidos a la aprobación del gobierno nacional ; la autonomía en cuanto a las funciones encomendadas a las entidades descentralizadas, obedecen a la idea de poner en mano de personas más expertas e interesadas el cumplimiento de cierta actividad gubernamental. Hay cierto sabor de tecnocracia en la organización de establecimientos públicos ; del deseo de imprimir celeridad en la atención de los asuntos en virtud de la eficacia que se busca en las entidades descentralizadas, cómo formular la política general del organismo y los planes

y programas que conforman las reglas que prescriben el Departamento Administrativo de Planeación Nacional para el manejo del presupuesto. Cada entidad debe proponerse para su incorporación a los planes sectoriales y a través de esto a los planes generales de desarrollo y adoptar los estatutos de la entidad y cualquier reforma que ellos se introduzca y someterlos a la aprobación del gobierno ; aprobar el presupuesto del respectivo organismo, controlar el funcionamiento general de la organización y verificar su conformidad con la política adaptada y demás que señale la ley, los reglamentos y estatutos respectivos siendo elemento fundamental de estos la personería jurídica sin él la vida jurídica de la institución será nula pues tendrían que obrar por intermedio de otras entidades siendo sus actos, sus controles y sus intervenciones ante los jueces tendrían que hacerse por intermedio de otras entidades .

Las últimas leyes y decretos de formación de establecimientos públicos contemplan a estos como sujetos activos y pasivos de derechos que su presencia en la vida jurídica se manifiesta mediante sus órganos directivos,

es decir, la representación legal de los establecimientos públicos, corresponde al gerente o director para que ejecuten según la terminología que acoja cada institución. Esta condición, implica la facultad de suscribirse todos los actos que no hayan sido especialmente confiados a otra entidad. En lo referente a la autonomía financiera ésta es relativa ya que los gastos y el presupuesto es presentado por el gerente a la junta directiva para que ésta lo apruebe y a la vez su distribución y manejo corresponde a la contraloría departamental que la ejerce a través de auditores suyos instalados en la sede del organismo en este caso la fábrica de licorres del Atlántico, la cual por ser un establecimiento público se haya enmarcada dentro de estos criterios administrativos lo que caracteriza la estructura interna de su organización la cual es reflejo del engranaje político tanto a nivel seccional como nacional.

El Trabajo Social como profesión se haya articulado a las llamadas instituciones estatales de Bienestar Social, en el sector industrial también se ubica en el área de Bienestar donde este Bienestar se organiza a través de

la instancia administrativa de las relaciones industria-
les o del Bienestar Social, instancias que no se pueden
abstraer del conjunto de la racionalidad capitalista pues-
to que su fundamento se expresa en la búsqueda de ma-
yores niveles de productividad a través de implementa-
ción de la tecnología social sobre las relaciones socia-
les al interior de la unidad productiva .

Al respecto es posible identificar diferentes concepciones
empresariales sobre el papel que representa el Bienestar
Social laboral y es a partir de aquí donde se desprende
la siguiente consideraciones :

" La postura que se sustenta en la consideración de que
a mayor bienestar del trabajador y mejores niveles de
vida y condiciones de trabajo se incrementa la producti-
vidad. Es cuando se produce el estímulo de los progra-
mas sociales para los trabajadores, los cuales pueden
variar desde aquellos que contribuyen a la satisfacción
de las necesidades básicas a través de servicios tales
como cafetería, guardería y programas de promoción
del desarrollo social a través de la educación, la cul-

tura y la recreación .

Independientemente del contenido de tales programas, en gran medida se constituyen en instrumentos que de una u otra manera contribuyen a presentar una imagen positiva de la empresa. Esta es la posición característica de los grandes complejos productivos de bienes materiales .

La segunda postura se sustenta en el cumplimiento de las normas mínimas legales vigentes, sobre el régimen de las relaciones contractuales, en donde se considera superflua y antieconómica la inversión en el Bienestar Social asumiéndose implícitamente que la austeridad se puede constituir en un factor positivo que estimule al trabajador a incrementar sus niveles de productividad "(10) .

El Trabajador Social, se haya enfrentado a esta situación en las empresa donde realiza una serie de actividades - que suponen un campo específico de acción y es en la ejecución de estas actividades donde el Trabajador Social encuentra su finalidad dentro de la denominada política -

NOTAS BIBLIOGRAFICAS

1. KAPLAN, Marcos . Problemas Económicos y Sociales de América Latina, PREBISCH, Raúl. Etal. Ediciones Tercer Mundo. Bogotá, 1.979 : 253p.
2. POULANTZAS, Nicos. Las clases sociales en el capitalismo actual . Ediciones Siglo XXI, México,1974: 78p.
3. PREBISCH, Raúl. Op Cit. : 274 p.
4. IDEM : 274p.
5. POULANTZAS, Nicos . Op Cit. : 252 p.
6. PREBISCH, Raúl . Op Cit : 275p.
7. PREBISCH, Raúl . Op Cit : 276 p.
8. IDEM : 277 p,
9. PENAGOS, Gustavo. El Acto Administrativo . Lito-Editorial, Quirográficas, Armenia. 1.977: 44p.

4 . ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO DE LA
FABRICA DE LICORES .

4.1 . Políticas Internas de la Fábrica
de Licores del Atlántico .

El discurrir interno de la fábrica de Licores del Atlántico se rige por dos tipos de reglamentaciones, que suelen articularse, puesto que representan, tanto la perspectiva de los trabajadores como la del Estado, que ejerce las funciones de patrono, nos referimos al Manual de Funciones y a la convención colectiva de trabajo .

El primero de los documentos aludidos hace referencia a la provisión de cargos y su respectivo accionar .

En primera instancia hay que señalar que la junta directiva de la entidad está compuesta por 11 miembros que reseñamos así : El gobernador del departamento, quien ejerce

la presidencia de la junta, el secretario de hacienda, el jefe de planeación departamental y seis representantes por la honorable Asamblea Departamental .

4.1.1 Funciones de la Junta Directiva .

Las funciones de la junta directiva en síntesis se reduce :

- Adopción de reglamentación y estatutos para la institución, formulación de políticas de producción para la fábrica y definir lo relativo al régimen prestacional de los trabajadores .

Así mismo la junta aprueba e imprueba :

- Los pliegos de cargo para las licitaciones públicas, evaluar y adjudicar las propuestas .

El presupuesto de rentas, gastos e inversiones .

Modificar de acuerdo a las necesidades del trabajo y con el voto afirmativo del gobernador las funciones y remuneraciones .

La junta tiene también potestad para escoger dentro del personal directivo de la empresa, el secretario de actas de la junta directiva, por otra parte - también le compete el nombramiento del auditor interno de la fábrica de Licores del Atlántico .

Se pueden plantear algunas observaciones marginales respecto a la descripción de funciones planteadas y es el hecho de que :

1. La Junta Directiva está conformada por personas extraídas en su mayoría del estamento político, lo que de todas formas se puede traslucir en un desmedro administrativo de los crite-

rios técnicos que serían importantes para la realización de las labores .

Es un hecho inocultable que la actual organización de las instancias directivas ha permeabilizado toda una serie de transacciones y acciones dolosas que significan pérdidas de dinero oficial en inversiones irregulares. Es lo sucedido en la compra de nuevos equipos y maquinarias, cuya decisión se tomó, según el periódico El Heraldó entre el 3 de mayo, 1983 y fechas subsiguientes .

Según las investigaciones realizadas no se utilizó el habitual procedimiento de la licitación, sino con arreglos subrepticios con las firmas americanas Coel Inc. Electro Brokers Inc. Mundexi Inc., cuyos socios son comunes en los Estados Unidos. Se -

denuncia en el rotativo que la junta de la licorera realizó curiosamente contratos de compra con estas compañías en condiciones desventajosas, lo que se hubiera evitado si se sigue el cauce habitual de la licitación pública como punto de esas maniobras .

La oferta de Electro Brokers que se produjo ocho días después de detectada la necesidad era la más baja apenas 871 mil 936 dolares contra 932.830 dolares de la Coel Inc. y 911 mil 316 con 50 de Mundex, además la maquinaria que estaba comprando al intermediario Electro Brokers en 871 mil 936 dolares costaba en realidad 268 mil 419 dolares una tercera parte del valor que se iba a comenzar a pagar .

Veamos a qué se debe esta diferencia estudiando algunas de las más importantes partes de la máquina y comparando los precios de Electro Brokers con los que dio a conocer, en otra cotización conocida por el equipo de investigación de el Heraldó MRM Elgin , fabricante de la máquina .

La limpiadora y alimentadora de recipientes, modelo SL-64. Marca MRC Elgin fue comprada a Electro Brokers en 198 mil 760 dolares , pero MRM Elgin la cotizó poco des pues en 41 mil 925 dolares .

La llenadora rotatoria modelo Husky marca MRM Elgin R-50 SF, que Electro Brokers vendió en 139 mil 900 dolares, fue cotizada por MRM Elgin en 71 mil 950 dolares .

La Etiqueteadora MRM Elgin que los fabricantes cotizan en 64 mil 220 dolares fue adquirida por la licorera del Atlántico a Electro - Brokers en 226 mil 500 dolares.

La taponadora de recipiente D-6F que Elgin cotiza a 83 mil 225 dolares le costó a la licorera del Atlántico, gracias al intermediario Electro Brokers, la suma de 156 mil 320 dolares .

Está claro que los encargados de adjudicar la licitación privada no hicieron el más mínimo esfuerzo por averiguar con el fabricante los precios de los equipos .

quizá si se hubiera abierto una licitación pública, los fabricantes se hubieran enterado de ella y hubieran vencido a los demás, con una cotización tres veces más barata.

Pero la cosa no queda allí . Electro Brokers, que tuvo una ganancia considerable en el negocio fue incapáz sinembargo de efectuar correctamente el embarque de los costosísimos equipos y pese haberse ofrecido a entregarlos 90 días después de la adquisición por medio de la presentación de la carta de crédito del Banco Real apenas los envió 7 meses más tarde"(1).

Estas declaraciones obre la forma irregular en que se hizo el proceso de adquisición de la maquinaria hace resaltar el



criterio irracional con que se maneja la fábrica de licores del Atlántico denotándose el poco interés que ostenta la junta directiva en lo concerniente al despilfarro que hubo al no hacerse una licitación pública para comparar precios y así escoger el que beneficiase a la fábrica; que contradictoriamente nunca tiene dinero para satisfacer las necesidades de sus trabajadores mientras en forma irracional se hacen operaciones comerciales que van en detrimento del desarrollo económico de la fábrica .

2. El origen de los miembros de la junta directiva; seis de cuyos miembros proceden de desiciones de la Asamblea Departamental permiten la presunción anterior .

3. Existe una alta concentración de poder en personas externas a la institu

ción con presunta categoría burocrática que son quienes tienen a su cargo tanto las decisiones cardinales de índole departamental como económico y las que tienen que ver con la contratación del personal, factor donde reside la gran filtración de cuotas electorales y compromisos políticos en todos los niveles. Tal es el caso de la Distribuidora San José entidad privada que mantiene el monopolio de la producción de la fábrica y que prácticamente es quien toma las decisiones de carácter económico presentando un manifiesto incumplimiento de algunas condiciones del contrato establecido con la fábrica como lo ratifica el Periódico El Heraldo de la siguiente manera :

" La Auditoría Fiscal especial de la fábrica de licores del Atlántico, se dirigió por escrito al gerente Alberto Blanco Carbonell para manifestarle que

los señores Distribuidores San José Ltda., no cumple con los contratos de Distribución exclusiva de los productos que elabora para ellos, la fábrica .

No es esta la primera carta que envía la auditoría al gerente al respecto. El equipo de investigación de El Heraldó, logró conocer oficios anteriores en los cuales la funcionaria recuerda al gerente que él tiene la obligación, en su calidad de representante legal de la Licorera de declarar la caducidad administrativa del contrato con la Distribuidora San José por el incumplimiento por parte del contratista de las obligaciones que asume el contrato .

En su carta la Auditora revela que la Distribuidora no está comprando a la

Licorera el número de cajas que según el contrato debe adquirir mensualmente . Además, la funcionaria denuncia que se han producido devoluciones de cheques del distribuidor y la existencia de una cuenta corriente a hurtadillas pues se mantiene sin que sea registrada en los libros de contabilidad de la licorera "(2) .

Dentro de este hilo conductor cuya racionalidad es discutible se estructura todo el organigrama de la empresa dentro de cuyos cargos extractamos los siguientes :

4.1.2. Funciones de la Gerencia

Además de desarrollar las políticas determinadas por la junta directiva le compete en síntesis :

- La elaboración del presupuesto de rentas y gastos e inversiones .

- Elaborar informes de activos .
- Ordenar pagos de cuentas y
- Proponer planes y proyectos que redundan en el mejoramiento de la producción y se traducen en mejores relaciones entre el personal de la fábrica .
- Nombramiento y remoción de funcionarios con autorización y firma del gobernador .

Existen otras funciones relativas a pedidos y suministros, cartas de crédito, etc.

No obstante el carácter decisorio que parece ostentar el gerente de las instituciones, existen escollos que conspiran obviamente contra " los planes y proyectos para el mejoramiento de la producción", y son las restricciones que experimenta el presupuesto ante el crecimiento incontrolado de

la nómina ante los móviles políticos, ya que a pesar que se dice que el gerente tiene facultades para autorizar los nombramientos de los empleados estos no obedecen a las verdaderas necesidades de la fábrica y al proceso de racionalización sino a los intereses de los dirigentes políticos que tienen una ingerencia decisiva en la administración de la fábrica .

De igual forma, a nuestra manera de ver el gerente no puede cumplir con la función de diseñar planes a largo o mediano plazo puesto que para esta actividad, se hace necesario una estabilidad en el cargo cosa que no se observa en la fábrica de licores, donde la administración de un gerente es inestable y susceptible a cambio en estas condiciones es imposible, la correcta planeación ya que no se le

da el suficiente tiempo para que este desarrolle sus políticas tendientes al desarrollo de áreas específicas de la producción .

4.1.3. Funciones de la Subgerencia

Al subgerente entre las funciones que se le han asignado se encuentran la de reemplazar al gerente en sus funciones administrativas en ausencia de éste .

Solicitar un informe mensual a los jefes de los departamentos de personal, compras y ventas respecto a los pro y contras que se efectúan en esos departamentos .

Le siguen otras funciones, pero para nuestro estudio nos interesa comentar estas .

En lo que hace referencia a que el -

subgerente reemplaza al gerente es -
to no se efectúa en la práctica, por -
que el gerente siempre deja encarga -
do de la gerencia a un asistente en
su ausencia que últimamente son muy
continuadas, este asistente realiza las
funciones del gerente .

En lo concerniente a que el subgerente
pida un informe a los departamentos ya
mencionados se presenta un fenómeno
curioso y es que el subgerente muchas
veces se toma las funciones del jefe de
personal en lo que se refiere al mane -
jo del personal que labora en la empre -
sa ; a su vez el jefe asume las funcio -
nes del subgerente .

En nuestra opinión se presenta un des -
conocimiento por parte de estos funcio -
narios de sus verdaderas funciones lo
que obstaculiza la buena organización

dentro de la empresa, de allí la importancia de la organización y como dice Terry que " Una razón cardinal de la organización es hacer que cada uno de los miembros conozca que actividades son las que va a ejecutar .

Cuando la asignación es definida el cumplimiento de la misión puede concentrarse en ella y existe un mínimo de malas interpretaciones y de confusiones respecto a quien es el que va a hacer qué . Más aún puede fijarse las relaciones de trabajo dentro de una empresa dada .

Cada uno de los miembros obtiene informaciones respecto al lugar en donde encaja en la estructura de la organización . Conoce sus relaciones orgánicas con sus superiores a quienes debe recurrir para supervisar y también

con sus subordinados de quienes puede depender para la ejecución exitosa de actividades específicas"(3).

4.1.4. Funciones del Departamento de Personal .

Al departamento de personal se le han asignado las siguientes funciones :

- Supervisar y controlar el personal de la fábrica desde el punto de vista administrativo y laboral de asistencia y puntualidad y afines a estas labores.

- Examinar el personal que va a ingresar a la fábrica, o nombrar un delegado que cumpla esta función, para que los candidatos a cargos dentro de la empresa llenen los requisitos necesarios para ejercerlos .

- De acuerdo con el gerente cambiar o ascender al personal de la fábrica, para un mejor funcionamiento laboral de este .

- Llevar un estricto control de las entradas y salidas de los empleados de la fábrica .

Las anteriores funciones son algunas entre otras que se le han asignado al jefe de personal .

La función de control no se da en el sentido expreso de la palabra puesto que se da la situación de elasticidad en cuanto al cumplimiento de los horarios de salida y entrada esto se puede comprobar a través de la observación de las tarjetas de trabajo donde se puede comprobar que no existe un control de entrada ni salida .

En cuanto al examen que efectúan el jefe de personal a los trabajadores que ingresan a la fábrica se puede observar que no es decisivo en los trámites de contratación ya que no se tienen estable

cidos criterios de selección de personal de acuerdo a su calificación y capacidad sino que el único requisito efectivo de selección es el impuesto por las cuotas burocráticas partidistas que se ha incrementado ya que en el año 1.979 la fábrica contaba con 295 trabajadores y en el año 1982 llegó a 364. En este caso el jefe de personal no tiene nada que ver pues solo se limita a aceptar los dictámenes de los jefes de los partidos políticos .

Tal es el caso del establecimiento de un contrato de celaduría con la firma Servicios Privados de Seguridad y Vigilancia Conidec, empresa ligada a los intereses de un conocido político de la ciudad, Serviconic por 168 mil pesos mensuales, para mantener dos celadores permanentes en la sede de la licorera. Todo esto estaría bien si la fábrica no contara con una planta de ce-

ladores y porteros que asciende a 24 empleados clasificados como Trabajadores Oficiales . En síntesis, el departamento de personal es uno de los inoperantes en la fábrica de licores, debido a las limitaciones que le impone la política dominante dada su ingerencia decisiva en todos los aspectos tanto laborales como administrativos y económicos de la fábrica .

4..1..5 . **Funciones de la Sección de Sanidad .**

La sección de sanidad dependiente del departamento de personal está compuesta por dos médicos, dos enfermeras y el Bienestar Social que se haya ubicado en Sanidad y que es el área de Trabajo Social en la empresa ; estos presentan una implementación parcial de sus funciones pues que si bien los médicos cumplen sus horarios, estos no

son suficientes para la demanda de los trabajadores, que en muchas ocasiones quedan sin ser atendidos, o bien por el retraso en las medicinas ya que la fábrica se haya con los créditos cerrados por incumplimiento en los pagos .

En cuanto a la enfermería aunque el personal es suficiente para el número de empleados ; adolecen de los implementos necesarios para cumplir sus funciones y si bien tienen los conocimientos básicos de medicina preventiva y curativa no los ponen en práctica presentandose un incumplimiento de sus funciones establecidas en el manual .

En cuanto a las funciones del Bienestar Social, aunque en el organigrama aparece como una sección se haya incierta en el departamento de Sanidad

debido a que carece de local, de igual forma se presenta una mala utilización de términos ya que en el manual no aparecen las funciones para esta sección, ni para Trabajo Social sino que en una forma aislada se le dan funciones a un cargo de Visitadora Social, pero quien ocupe este cargo deberá ostentar el título de Trabajadora Social .

De lo dicho anteriormente podemos sintetizar que Trabajo Social en la fábrica no es una sección, ni siquiera es un cargo, luego entonces no tiene funciones establecidas en el manual, pero en la práctica las funciones de la Visitadora Social son las delegadas a Trabajo Social .

Dentro de las normas, que rigen el discurrir interno de la fábrica de licores del Atlántico, se encuentra la Convención Colectiva de Trabajo, suscrita con

los trabajadores de la empresa, para el período de 1.982-1.984 .

En principio, la empresa reconoce la existencia del Sindicato de Trabajadores de la Fábrica de Licores del Atlántico, Filial de Utral y de la UTC. y demás adscrita a la unión de trabajadores estatales de Colombia UTRADEC.

De idéntica forma la empresa reconoce la adscripción de la organización de los trabajadores al Sindicato Nacional de Trabajadores de la empresas de licores de Colombia SINALTRALIC .

4.2. Análisis de la convención colectiva de trabajo .

La convención colectiva de trabajo de 1.982 - 1.984 consta de 48 cláusulas que protocolizan el acuerdo de los trabajadores .

4.2.1. La cláusula número 1 , reconoce los elementos institucionales básicos que hemos reseñado anteriormente .

4.2.2. La cláusula número 2 se refiere a los montos de incrementos salarial pactados a partir de 1.982 que fueron fijados en un 36% diario para quienes perciben los niveles salariales mínimos - que oscilan de 8.670 a 11.770, así mismo se incrementará en un 27% diario para quienes devengan entre 11.771 y 14.440 pesos mensuales , finalmente se estipula un tercer nivel que de 14.441 en adelante cuyo incremento salarial será de un 22% diario .

Se plantea que el incremento salarial pactado se establece a partir de una estratificación de niveles de ingreso y denominación que se presume justificada en razón de los bajos niveles que

imperaban previamente en torno al mismo tema se refiere a la cláusula 3 que adscribe a los niveles inferiores al salario mínimo oficial para la unidad que es de orden de 9.

Las cláusulas 4 y 5 hacen referencia al reconocimiento y pago de intereses del 12% anual sobre los saldos de la cesantía que se causen o se hayan causado contadas a partir del año de 1981, y al pago de primas de servicio, en un equivalente a 26 días de salario en el mes de Junio y en Diciembre, prima de vacaciones con un equivalente a 28 días de salario, prima de navidad la cual es equivalente a 48 días de salario .

4.2.3. En cuanto a educación en la cláusula novena la empresa se compromete a reconocer cien becas para estudios

primarios por valor de 450 pesos -
mensuales, cien para estudios secun-
darios con valor de 650 pesos men-
suales y 44 becas para estudios se-
cundarios por un valor de 1.400 pe-
sos mensuales cada una .

En lo referente a la distribución de
estas becas se presentan irregularida-
des por falta de una organización para
seleccionar los favorecidos en las ri-
fas que se hacen para distribuir las
becas .

- 4.2.4. En la cláusula 11 la empresa se com-
promete a prestar los servicios médi-
cos, clínicas, quirúrgicos y medicina
en general a sus trabajadores, hacien-
do extensivos los de consulta médicas
y laboratorio y el de medicina, a los
padres, esposas o compañeras perma-
nentes e hijos legítimos o extramatri-
moniales, siempre y cuando que las -

medicinas sean formuladas por el médico de la empresa y que los familiares estén inscritos en los libros que para tales efectos llevará la empresa.

Esta política se cumple en forma parcial, debido a las malas condiciones en que se encuentra el departamento de sanidad ya que a pesar que los médicos prestan atención a los trabajadores no son suficientes para la demanda de servicios ; así mismo el desmedro administrativo existe en la fábrica hace que esta no cancele sus compromisos con las droguerías encargadas de suministrar las medicinas formuladas por el médico produciéndose un atraso para ellos .

Esta situación hace que a pesar que en la cláusula 12 la empresa se compromete a acondicionar la sección de sanidad con los implementos modernos para

prestar los servicios de primeros auxilios a los trabajadores en caso de accidente no se le de el cumplimiento debido, la misma situación se presenta con las clínicas encargadas de prestar asistencia médica a los trabajadores que lo requieran, pero que por falta de pago se niegan a atenderlos, lo que va en detrimento de los trabajadores .

Ante esta situación, el sindicato no ejerce la debida presión a pesar que son los más indicados para exigir el cumplimiento de esta cláusula. De la misma manera ha resultado inoperante la comisión integrada por dos representantes y el sindicato encargados para tramitar con el seguro social la afiliación de la fábrica a esta organización .

4.2.5. También haremos un comentario a la cláusula 18 donde se establece que los contratos de trabajo que la empresa -

celebre son a término fijo por dos años prorrogables en ese mismo término. Aquí es donde entra en juego los intereses politiqueros ya que aquellos trabajadores cuyos jefes políticos sean mas pudientes en la fábrica se les prorrogará su contrato .

En la cláusula numero 20 la empresa se compromete a suministrar a sus trabajadores uniformes dos veces al año . Esta cláusula no se ha cumplido nunca ya que los trabajadores carecen de los mismos, teniendo que laborar en ropa de calle , o en " mochos y chancletas " .

Esta situación es producto de la anarquía interna imperante en la fábrica - donde los procesos se ven obstaculizados por la desorganización y la molicie imperante tanto por parte del grupo de

trabajadores como del sector administrativo, ya que los trabajadores no ejercen presión a través de su organización ni la empresa se da por aludida para el cumplimiento de esta convención, esta cláusula guarda relación con la número 37 donde la fábrica se compromete a suministrar a sus trabajadores los elementos indispensables para el normal desarrollo de sus labores, pero esta al igual que la 20 no se le da cumplimiento ya que se observa que los trabajadores laboran en completa desprotección; violando el artículo 57 del código sustantivo del trabajo .

4.2.6 La cláusula 27 garantiza los servicios de Trabajo Social para los empleados comprometiéndose a dotar a Trabajo Social de una oficina y pagar gastos de movilización de la profesional de Trabajo Social .

Esta cláusula tampoco está en vigencia por lo que Trabajo Social se haya sin oficina propia y cumpliendo funciones que no le corresponden como tal.

NOTAS BIBLIOGRAFICAS

1. TERRY, George . Principios de Administración .
Compañía Editorial Continental S.A. , México,
4a. Edición . 1977 : 328-329p.
2. El Heraldó, Mayo 3, 1.983 :12A p.
3. El Heraldó, Mayo 4, 1.984 : 12A p.

5. DEMANDAS Y ACTITUDES DE LOS TRABAJA -
DORES DE LA FABRICA DE LICORES DEL
ATLANTICO

En el capítulo que procede nos ocupamos de medir algunas variables relevantes con respecto a la situación socio-económica de los trabajadores de la fábrica de licores del Atlántico, para medir en primera instancia nuestros planteamientos hipotéticos que se han esbozado en el sentido de que existe una falta de racionalidad en los procesos internos de la empresa que conspiran contra la optimización de sus rendimientos y de los servicios de Bienestar Social .

Por otra parte nos referimos a la población laboral y a sus relaciones de la fábrica, en tanto empresa producción y comercialización del Estado ; por otra parte, buscamos definir las demandas sociales más apremiantes, para trazar estrategias que permitan reformular las líneas de acción del Trabajo Social en dicha factoría oficial .

Realizamos cien encuestas que constituyen una apreciable

proporción si se tiene en cuenta que el número total de la población laboral es de 364 trabajadores ; lo que implica que hemos tomado el 50% de la población aludida, para practicar el instrumento meditativo .

CUADRO No. 1

5.1. EMPLEADOS TRABAJADORES POR INGRESOS

	Empleados		Trabajadores		T o t a l	
	#	%	#	%	#	%
15.000	0	0.0	6	6.0	6	6.0
15.000 -20.000	14	14.0	52	52.0	66	66.0
20.000 -25.000	19	19.0	3	3.0	22	22.0
25.000 -30.000	3	.0	0	0	3	3.0
30.000 -35.000	1	1.0			1	1.0
35.000 -40.000	1	1.0			1	1.0
40.000 - más	1	1.0			1	1.0
T O T A L	39	39.0	61	61.0	100	100

El cuadro No.1 cruza los ingresos de los empleados y los trabajadores una vez discriminada, el 61% de los encuestados se tipifican como trabajadores y el 39% como empleados .

Los trabajadores perciben en un 52%, salarios que oscilan entre 15-20 mil pesos, un 6% menos de 15 mil pesos, y por último un 3% de 20-25 mil pesos ; no existen otras expresiones significativas, así mismo la disposición interna de los guarismos que se presentan es la siguiente :

El factor determinante es el presentado por el 19% de quienes perciben entre 20 y 25 mil pesos, seguidos del 14% de quienes ganan entre 15-20 mil . Finalmente se manifiestan proporciones menores hacia la cúspide de la pirámide salarial que se confeccionan así :

1% para los que ganan entre 30 y 35 mil pesos ; idéntica cifra para los de 35-40 mil pesos y de 40 mil o más ; en resumen existe un fuerte aglutinamiento en la empresa en los niveles salariales de 15 a 20 mil pesos, situación que va a dibujar las características de índole socio-económico de los empleados y sus posibilidades de acceso de los niveles de bienestar, sin pretender decir que se trata de situaciones boyantes, que superan los niveles salariales míni

mos, no obstante la pérdida de poder adquisitivo del dinero, no podemos plantear situaciones marginales, o dramáticos ; a partir de estos niveles salariales .

CUADRO No. 2

5.2. ESTADO CIVIL POR PARIENTE O CARGO

	Soltero		Casado		U. Libre		Viudo		Total	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Esposa			56	33.13					56	33.13
Padre	9	5.32	13	7.69	1	0.59			23	13,6
Madre	14	8.28	24	14.20	5	2.95			43	25.43
Otros	12	7.10	22	13.01	11	6.50	2	1.18	47	27.79
Total	35	20.7	115	68.03	17	10.04	2	1.18	169	99.95

El cuadro No. 2 plantea la relación de estados civiles por parientes a cargo. Existe un 68% de personas casadas y los que tienen lógicamente a cargo a sus esposas ; en un 33% ,su madre, en un 14.20 % otros familiares en un 13.1% y finalmente el 7.69% reportó tener a cargo el padre .

Por otra parte hay un 20.7% de solteros que tienen a cargo, un 8.28% a la madre, en un 7.10% otros familiares que pueden ser -

tíos, sobrinos u otros y en un 5.32 % al padre.

Las uniones libres tienen una expresión del 10.04% y se expresan de la siguiente manera :

Un 6.50% tienen a su cargo a otros familiares, un 2.95% a la madre y un 0.59% al padre. La referencia que se plantea en este ítem a otro definitivamente no se da en términos de esposa, sino de compañera en unión libre, los viudos constituyen el 1.18% . En definitiva hay un apreciable proporción de personas que tienen a cargo la esposa en un 33.3% ; existe una buena proporción de quienes manifiestan tener a cargo a otros familiares, es decir que sus familiares son amplias, lo que definen basicamente la gran responsabilidad que recae sobre los jefes de familias en orden económico , basicamente lo que modifica o interviene para redefinir la orientación de la variable ingreso, es importante tener en cuenta estos aspectos .

También destacaremos en este cuadro que la presencia mayoritaria de casados y de uniones libres, con el nivel del 78% implica, de todas maneras, grandes obligaciones, sin incluir a los solteros que como se puede observar también tienen personas a cargo .

Se pregunta uno, en este aspecto si el ingreso percibido puede cubrir estas necesidades con solvencia .

CUADRO No. 3

5.3. EDUCACION POR INGRESO

	Primaria.	%	Secundaria	%	Univ.	%	Téc.	%	Total	%
- de 15.000	5	5.0	1	1.0					6	6.0
15 - 20	29	29.0	29	29.0	5	5.0	3	3.0	66	66.0
20 - 25	4	4.0	5	5.0	11	11.0	2	2.0	22	22.0
25 - 30	1	1.0	1	1.0			1	1.0	3	3.0
30 - 25					1	1.0			1	1.0
35 - 40					1	1.0			1	1.0
40 - más					1	1.0			1	1.0
T o t a l	39	39.0	36	36.0	19	19.0	6	6.0	100	100

El cuadro No.3 hace referencia a la educación por nivel de ingreso, decíamos que los niveles de ingreso determinantes oscilan entre - 15-20 mil pesos con un 66% quienes perciben este nivel se descri^unan desde el punto de vista educativo de la siguiente manera :

Un 29% de los reportados, solo han realizado estudios primarios, idéntica cifra se agrupa en el campo de la educación media, un 5% procede de la universidad y el 3% han cursado estudios técnicos u otros .

En cuanto al nivel de ingreso, que oscila de 20 a 25 mil pesos, está consignado en nuestro cuadro de correlación y contiene personas procedentes de los siguientes niveles de escolaridad : un 11% proviene de la universidad, el 5% de la secundaria y el 4% de la primaria .

Por otra parte, encontramos que un 6% de personas que ganan menos de 15 mil pesos 5% solo han realizado estudios primarios, y en un 1% estudios secundarios, se expresan también en proporciones irrisorias de quienes perciben entre 30 y 35 mil pesos ó 36 y 40 mil pesos o más, y todos proceden de la universidad con 1% respectivamente . La importancia que puede tener este cuadro para el Trabajo Social reside en el hecho de que existe un aglutinamiento de personas en los niveles primarios y secundarios que alcanzan el 73% lo que conduce a pensar que deben emprenderse tareas complementarias de educación permanente por parte de los Trabajadores Sociales de la factoría .

CUADRO No. 4

5.4. PROMEDIO NUMERO DE HIJOS

Número	Promedio
258	2.58

El cuadro No.4 tiene que ver con el promedio de hijos y se reporta que el promedio de número de hijos es de 2.58%, es decir de dos hijos por familia .No podríamos decir que se trate de familias numerosas y que signifiquen erogaciones extraordinarias para la canasta familiar, no obstante nadie discutiría actualmente que el poder adquisitivo del dinero no logra cubrir con suficiencia los requerimientos de satisfacción de las necesidades viscerogénicas y culturales de la familia .

CUADRO No. 5

5.5. GRUPO DE EDAD DE LOS MENORES

	#	%
0 - 5	32	32.0
5 -10	22	22.0
10 - 15	20	20.0
15 - 20	26	26.0
Total	100	100

En el Cuadro No. 5 se consigna así mismo los grupos de edades de los menores se ubican en los niveles inferiores de edad, no obstante existe una buena dispersión en estos así : En el grupo de 0 a 5 años un 32% seguidos del 26% del que se desenvuelve entre 15 a 20 años es decir que hay padres jóvenes y padres de relativa madurez y a su vez que las obligaciones son diferentes, sinembargo el 22% oscila entre 5 y 10 años y el 20% entre 10 y 15 se puede equiparar la presencia de niños entre 0 y 10 años con un 54%, y entre 10 y 20 años con un 46% , lo que es bastante significativo para las tareas específicas a emprender de índole familiar .

CUADRO No. 6

5.6. ESTUDIANTE POR INSTITUCION

	SI	%	NO	%	Total	%
			23	31.94	23	31.94
PUBLICA	27	37.5			27	37.5
PRIVADA	22	30.55			22	30.55
TOTAL	49	68.05	23	31.94	72	99.99

El cuadro No. 6 define las relaciones que se plantean entre el estudio y la institución, los niños que estudian en escuelas públicas - constituyen el 37.5% y los que lo hacen en colegios privados representan el 30.55%. No están vinculado a ninguna actividad de índole docente, un 31.94% de los niños, lo que define en alguna medida que se trata de menores de edad, que no han accedido aún siquiera a los niveles de pre-escolar y que se encuentran en la franja de edades inferiores .

Se observa una correspondencia tentativa entre este cuadro, y el cuadro No. 5.

CUADRO No. 7

5.7 PROMEDIO DE ADULTOS A CARGO .

$\frac{\mu}{n}$	%
122	1.22

El cuadro No. 7 hace referencia a los adultos a cargo, existe generalmente un adulto a cargo en cada una de las familias, lo que es muy lógico dentro de la estructura social de la Costa Atlántica, y en general dentro de la estructura social Colombiana dado que hay la tendencia a la familia extensa .

CUADRO No. 8

5.8. TRABAJA SU CONYUGE

SI		NO		TOTAL	
#	%	#	%	#	%
12	17.6	56	82.35	68	99.95

El cuadro No. 8 infiere acerca del trabajo del conyuge se reveló en la encuesta que un 82.35%, los conyuges no trabajan y solamente un 17.6% lo hacen para cristalizar la situación, según la cual son ostensibles las obligaciones de el trabajador de la empresa frente a su familia, y desde luego es mayor la acción que debe desplegar el profesional del bienestar para afrontar y colaborar en las situaciones conexas que tengan que ver con estas situaciones.

CUADRO No. 9

5.9 INCAPACIDAD POR TIPO ENFERMEDAD

	SI		NO		Total	
	#	%	#	%	#	%
Respiratorias	5	5.0			5	5.0
Digestivas	2	2.0			2	2.0
Cardíacas	1	1.0			1	1.0
Organos y Sentidos	2	2.0			2	2.0
Parasitarias	1	1.0			1	1.0
Otros	19	19.0			19	19.0
Ninguna			70	70.0	70	70.0
Total	30	30.0	70	70.0	100	100

El cuadro No. 9 hace referencia a la incapacidad por enfermedad, un 70% de personas no han sido incapacitadas, sinembargo las que

se reportan que constituyen un 30% se han planteado enfermedades diversas en un 19% que no se mencionan claramente y deben hacerse, el 5% han presentado enfermedades respiratorias, el 2% digestivas, el 2% de órganos y sentidos y el 1% parasitarias y cardíacas respectivamente . Se puede advertir que no existe en la empresa una tendencia a la morbilidad, por razones de índole laboral ; la presencia de enfermedades adquiere niveles normales lo que tiene importancia en lo que se refiere al peso que le concedamos a la Seguridad Industrial, y las sustancias que se manipulan aquí en esta empresa .

CUADRO No. 10

5.10 PROMEDIO DE INCAPACIDAD

Días	Promedio
255	2.55

En el cuadro No. 10, tenemos los promedios de incapacidad y son de 2 días básicamente, que exhiben perfiles normales .

CUADRO No. 11

5.11 HOSPITALIZACION POR ENFERMEDADES COMUNES

	SI		NO		TOTAL	
	#	%	#	%	#	%
Respiratoria	7	6.48	40	37.03	47	43.51
Ninguna	2	1.85	18	16.66	20	18.51
Cardíacas	3	2.77	8	7.40	11	10.17
Org. -Sentido	2	1.85	9	8.33	11	10.18
Fiebres	2	1.85	7	6.48	9	8.33
Parasitarias	1	0.92	3	2.77	4	3.69
Alergia	2	1.85	1	0.95	3	2.80
Digestiva			3	2.77	3	2.77
T o t a l	19	17.57	89	82.39	108	99.96

En el cuadro No. 11 que tiene que ver con la hospitalización por el tipo de enfermedad, en lo que han sido hospitalizados constituyen el 17.5%, proporción que es sensiblemente menor a los 82.39%

que no han sufrido por tal fenómeno, sin embargo todos en algunas medidas han presentado diversas enfermedades ; tales como un 43.51% de enfermedades respiratorias comunes gripa, fiebre ; el 18% manifiesta no haber sentido síntomas de morbilidad. Existen proporciones menores pero significativa, de un 10.18% de enfermedades de órganos de los sentidos, seguidos de las cardíacas de un 10.17%, las fiebres se han manifestado en 8.33% y finalmente parasitarias en 3.69% , alergias 2.80% y digestivas 2.77%.

No es el aspecto de la enfermedad común el típico de la fábrica de licores del Atlántico; en cuanto a la accidentalidad también bajo el nivel común 88% contra el 12% de las expresiones veremos posteriormente esa accidentalidad en el trabajo a qué móviles obedecen .

CUADRO No. 12

5.12 ACCIDENTE DE TRABAJO

SI		NO		TOTAL	
#	%	#	%	#	%
12	12.0	88	88.0	100	100

En el cuadro No. 12 uno de los aspectos que nos ha hecho desechar la incursión original en el ámbito de la Seguridad Industrial son los bajos niveles de accidentabilidad que se presentaron en la empresa puesto que la encuesta revela la ausencia de estos en un 88%. Sinembargo no son desechables el 12% que expresó algunos accidentes de trabajos tales como cortaduras con esquiras de vidrios en las manos y los ojos, golpes por deterioro en las instalaciones, si bien desplazamos nuestro interés de la Seguridad Industrial conviene tener en cuenta estos aspectos para su prevención.

CUADRO No. 13

5.13 ENFERMEDADES POR FALTA DE CONTROL

	SI		N●		TOTAL	
	#	%	#	%	#	%
Medicina - Preventiva			7	7.0	7	7.0
Seguridad Industrial			9	9.0	9	9.0
Vacunación						
Citología						
Ninguna	10	10.0	74	74.0	84	84.0
Total	10	10.0	90	90.0	100	100

En el cuadro No. 13 se cruza enfermedad por falta de control en Seguridad Industrial en un 84%, se descartó tal evento, sin embargo en el cuadro se inquiriría también acerca de la recepción de algunos cursos o programas complementarios de medicina preventiva en un 7% , y Seguridad Industrial en un 9% que podrían complementar el cuadro general en torno a la Seguridad Industrial .

CUADRO No. 14

5.14 CAPACITACION DE LA EMPRESA POR CURSOS SUGERIDOS

	Sindical		Ninguna		T o t a l	
	#	%	#	%	#	%
Patrocinio (mecánica)			30	26.08	30	26.08
Relaciones Industriales	1	0.86	12	10.43	13	11.29
Modistería			10	8.69	10	8.69
Contabilidad			10	8.69	10	8.69
Sindicalismo			7	6.08	7	6.08
S. Industrial			4	3.47	4	3.47
Belleza			6	5.21	6	5.21
Cooperativa			6	5.21	6	5.21
Ninguno			29	25.21	29	25.21
Total	1	0.86	114	99.07	115	99.93

El cuadro No. 14 , hace referencia a la capacitación de empresa, si existen o nó y los cursos sugeridos .

En este quizás el aspecto más endeble de la empresa en la cual debe recaer la acción de la oficina de Trabajo Social puesto que se afirma tajantemente en un 99.07% de los casos que no se han recibido cursos de capacitación específica y solamente se enuncia el 0.86% de quienes han recibido cursos sindicales y de relaciones humanas, se sugiere sin embargo emprender algunas acciones encaminadas a cursos de mecánica, 26.8% sin embargo existe también un marginamiento del 25.21% frente a cualquier curso, el 10% solicita cursos de relaciones humanas, el 8.69% cursos de modistería, y 8.69% de contabilidad, de sindicales son solicitados 6.8% de las personas, seguridad industrial el 3.47% y proporciones similares del 5.21% que solicitan cursos de belleza y cooperativismo, aunque los cursos que se plantean no sean exactamente los que se solicitan deben tenerse en cuenta algunos de las demandas más específicas de los trabajadores de la empresa .

CUADRO No. 15

5.15 VINCULACION DE LA EMPRESA A LA EDUCACION

	SI		NO		TOTAL	
	#	%	#	%	#	%
Becas	34	34.0			34	34.0
Subsidio	22	22.0			22	22.0
Ninguna			44	44.0	44	44.0
Total	56	56.0	44	44.0	100	100

El cuadro No. 15 inquiriere a cerca si la empresa se vincula a la educación de los hijos en un 44%, se manifestó que la empresa no se vincula en ninguna medida a este tipo de educación. Sinembargo un 56% reconoció que se otorgan becas como en un 34% y subsidio en un 22%, lo que implica, la discordancia de opiniones, se impone por nuestra parte fortalecer las franjas del 44%, que ha sido desprotegida en el aspecto de colaboración hacia la educación entendida como uno de los aspectos fundamentales del Bienestar .

CUADRO No. 16

5.16 ACTIVIDADES RECREATIVAS EN TIEMPO LIBRE

	#	%
Televisión	34	34.0
Deportes	30	30.0
Música	16	16.0
Fiestas	14	14.0
Cine	6	6.0
Total	100	100

El cuadro No. 16 se refiere a las actividades recreativas en el tiempo libre se observa que en una buena proporción del 34% la recreación es pasiva puesto que se reduce a ver televisión, sin embargo, existen unas buenas expresiones tales como deportes, un 30%, música y fiesta la primera en un 16% y la segunda en un 14% y cine en un 6% .

Estos elementos son importantes desde luego, en cuanto deben definir la intensificación de acciones por parte del Trabajador Social, conducentes a canalizar las necesidades de las demandas de exparcimiento de los trabajadores de la fábrica, lo que facilitaría su integración y consolidación.

CUADRO No. 17

5.17 RELACIONES INTERPERSONALES CON JEFES Y COMPAÑEROS .

Jefe / Compañero	#	%	#	%	#	%	#	%
Bueno	78	78.0	11	11.0	4	4.0	93	93.0
Regular	5	5.0	2	2.0			7	7.0
Malo	0	0.0	0	0.0				
Total	83	83.0	13	13.0	4	4.0	100	100

El cuadro No. 17 inquiriere a cerca de las relaciones interpersonales con jefes y compañeros, las relaciones en general con los jefes son buenas en un 83% con compañeros en un 93% son relaciones cordiales, quienes reportan relaciones regulares constituyen el 13% para compañeros, y el 7% para jefes y existe la irrisoria proporción de quienes manifiestan mala relación con los compañeros y en ningún caso con los jefes, estos aspectos deben ser tenidos en cuenta por cuanto en definitiva la armonía generalizada

hace posible y propicia la acción del Trabajador Social en el
ámbito de la factoría .

CUADRO No. 18

5.18 VIVIENDA EN FORMA DE AQUISICION

	SI		NO		TOTAL	
	#	%	#	%	#	%
Préstamo	4	4.0			4	4.0
Esfuerzo Propio	35	35.0			35	35.0
Inst. Oficial	7	7.0			7	7.0
Ninguna	0	0.0	54	54.0	54	54.0
T o t a l	46	46.0	54	54.0	100	100

El cuadro No. 18, hace referencia a la vivienda, quienes no poseen vivienda constituyen una buena proporción de personas en un 54% contra un 46% que sí lo poseen, así los que poseen vivienda lo han hecho por esfuerzo propio constituyen un 35% y solo el 7% ha acudido a instituciones tales como el Instituto de Crédito Territorial, el Banco Central Hipotecario, u otros ; el otro 4%

aludido ha obtenido la vivienda, por préstamo, es evidente que la preocupación del Trabajador Social debe girar en torno al 54% de personas que no poseen vivienda, realizar estudios, hacer seguimientos y entrevistas para especificar y auscultar las posibilidades y las demandas y alternativas en pro de adquisición de la vivienda.

Así mismo desplegar acciones concretas en las personas que poseen vivienda tendientes al mejoramiento de hogar y actividades conexas .

CUADRO No. 19

5.19 INTERESES Y NECESIDADES

	#	%
Económicas	69	27.16
Vivienda	45	17.71
S. Industrial	42	16.53
Salud	41	16.14
Educativas	35	13.77
Recreativas	11	4.33
Sociales	7	2.75
Otras	4	1.57
T o t a l	254	99.99

El cuadro No. 19, hace referencia a los intereses y necesidades básicas de la población, no obstante en principio pudo haberse planteado que el salario es medianamente aceptable .

Las demandas principales son de índole económicas con un 27.16% por su parte el 17.71% se refiere a demandas en torno a vivienda y el 16.53% seguridad industrial, explicable también no por la toxicidad y peligrosidad de los elementos que se manipulan sino por las alarmantes condiciones de desprotección y que son casi artesanales para el ejercicio laboral .

La demanda en el terreno de la salud es el 16.14%, las educativas son 13.77% y proporciones menores referidas a las necesidades recreativas y sociales .

Todo lo que hemos dicho define las líneas de acción más claras para emprender las tareas de Trabajo Social ; conviene advertir sin embargo que las evaluaciones planteadas inicialmente respecto a las labores de la oficina de Trabajo Social, fueron entorpecidas por las profesionales encargadas de este ámbito y ha sido eliminada de la encuesta a nuestro pesar ; realmente no se saben los móviles de esta situación, pero la observación participante dentro de la empresa nos conduce a pensar que la casi inexistencia del servicio de Trabajo Social y la nula labor que allí se realiza , preocupa en gran medida a las profesionales encargadas de desarrollar estos aspectos ; quizás el elemento burocrático que es -

dominante en la empresa ha incidido en que se restrinja la labor de evaluación de las investigadoras.

6 .

INTERVENCIÓN DEL TRABAJO SOCIAL EN LA FABRICA DE LICORES DEL ATLANTICO

Una rápida visión retrospectiva de las primeras etapas del Trabajo Social nos lleva al Servicio Social donde la intervención del profesional siempre fué una respuesta a las necesidades sentidas y su metodología de caso los llevaba a la búsqueda de la relación causa efecto en el ámbito social (familia, escuela, trabajo) casi simultáneamente surge la concepción para-médica y/o para-jurídica tal modalidad no le asigna al asistente social un papel profesional sino el de simple auxiliar a nivel técnico intermedio útil para ayudar a la labor del médico o del abogado, pero sin tener una función específica en esta etapa, algunos médicos tuvieron la oportunidad de integrar dentro de ese equipo supprofesional, uno que le cumpliera con la función de velar en el cumplimiento del tratamiento prescrito de normas de higiene y de saber algunas destrezas de medicina menor, desde esta etapa donde se va profesionalizando, hasta la crisis actual en que todavía existen profesionales, con una concepción asistencialista y para-médica en donde la asepsia -

tiene muchos adeptos .

En esta coyuntura podemos articular la intervención del Trabajo Social en la fábrica de Licores del Atlántico , donde sus funciones están determinadas en la estructura orgánica de la entidad como dependiente de la jefatura de personal y adscrita al departamento de sanidad donde sus funciones son restringidas al desempeño para -médico - asistencialista, cercano a la de auxiliar de enfermería; por su ubicación dentro del departamento de salubridad donde cumple el rol de entregar fichas, archivar historias médicas y confirmar el estado de salud que justifi que la incapacidad que le han prescrito al trabajador, como se puede apreciar existe un desenfoque de lo que realmente deben ser las funciones del profesional de - Trabajo Social, lo que ha conducido a una interpretación desviada por parte de la directiva de la fábrica de licores del Atlántico, acerca de lo que realmente es el Trabajo Social y las funciones que cumple dentro de una empresa , por la actitud pasiva de la única profesional de Trabajo Social para demostrar sus funciones y el estatus a que tiene derecho y no al carácter ambulatorio en que

se encuentra por adolecer de una oficina dotada de los implementos propios que le permitan cumplir con su labor . A esta altura es importante señalar que es estratégicamente imprescindible que el Trabajador Social asuma realmente el área de trabajo que es específicamente suyo, suyo por su formación, conocimiento y especialización lo que le permiten una autoconfianza en su capacidad de aceptar tal desafío ; por lo tanto el campo empresarial se distingue por el desafío que ofrece, en la medida en que el profesional acepte toda la amplitud de esas necesidades y condicionamientos que rodean al sistema productivo o sea, salario, ambiente, sexo , edad, condiciones físicas, capacidad profesional, experiencias anteriores, teniendo que incrementar frente a esta situación sus servicios e imponerse profesionalmente; considerándose profesionalmente a esta aceptación como una actitud estratégica para la implantación del Trabajo Social , puesto que sin esa vinculación con la realidad él mismo no podría existir.

Cuando el Trabajador Social recibe la confianza de la mayoría de los funcionarios de la empresa y consecuentemente

el conocimiento de sus problemas de orden funcional y personal deja de ser el " colega " y el relacionamiento va pasando sutilmente hacia el campo profesional.

Por lo tanto el Trabajador Social no puede ser identificado como un funcionario igual a los demás ; es necesario que transmita una imagen de confianza, al mismo tiempo que logre ser aceptado en los grupos de trabajo. En este orden de cosas no podemos dejar de analizar el problema de la implicación emocional que si, en cualquier otra área operacional este fenómeno imposibilita al profesional ejecutar adecuadamente su función, en la empresa y dentro de las perspectivas que hemos abordado, asume proporciones todavía más graves, pues dada la vinculación del profesional con los jefes, los sectores de trabajo y los colegas ; si el no tuviera perfecta conciencia del hecho y la habilidad necesaria para controlarlo, podría llegar a comprometerse seriamente su actuación profesional .

En la actualidad la intervención en la fábrica de licores del Atlántico desde el punto de vista organizativo no se ejerce de manera profesional, al carecer de un plan de

acción y de una programación de sus actividades lo cual a incidido negativamente tanto como relaciones trabajador-profesional, como en el desarrollo de programas tendientes al logro de la promoción de los servicios prestados .

No obstante lo señalado podemos analizar las funciones asignadas por parte de la fábrica a la profesional de Trabajo Social .

1. Velar por el buen servicio médico que se preste para los trabajadores de la fábrica .

Esta labor en la actualidad se hace marginándose de los verdaderos criterios del Trabajador Social .

La función antes señalada, no se cumple por cuanto la empresa no está inscrita al Instituto Colombiano de los Seguros Sociales, sino que el médico es particular y sus servicios están limitados por un horario restringido, que no es suficiente para atender las necesidades médicas

de los trabajadores; limitándose la profesional Trabajo Social a cumplir un papel de carácter utilitario, de entregar la cantidad de fichas que ordena el médico sin ningún criterio de selección y definición de prioridades para tener en cuenta los trabajadores que tengan más necesidades de la atención médica .

2. Asistir desde el punto de vista social, cualquier inquietud de los trabajadores .

La actuación en este ámbito es inoperante, ya que no hay diálogo entre trabajadores y la profesional de Trabajo Social, por cuanto ella carece de una oficina privada que le permita asumir con propiedad sus labores ; además el desconocimiento por parte de los trabajadores de las funciones de la Trabajadora Social, debido a la falta de difusión y promoción de la profesional y de sus proyecciones y para qué es útil el departamento de Trabajo Social a los trabajadores.



3. Verificar que se presenten los servicios necesarios, para mantener la fábrica en estado higiénico .

Estas acciones no se cumplen en su mínima expresión por cuanto la Trabajadora Social no se percata personalmente de las deficiencias higiénicas del lugar que más ocupa los trabajadores como es el Casino, donde predomina el desaseo y le da un aspecto deplorable al lugar donde reciben los alimentos los trabajadores , sin que ella esté en disposición de programar actividades tendientes a lograr el mejoramiento y mantenimiento higiénico de la fábrica; aclarando que este aporte como función no le compete a la Trabajadora Social sino al jefe de mantenimiento, o a la jefe de aseo, sin embargo la Trabajadora Social empeñada en el bienestar de la comunidad trabajadora puede coordinar con estos jefes programas que motiven a los trabajadores a colaborar en mantener en mejores condiciones higiénicas el lugar donde ellos toman

los alimentos y por extensión toda la fábrica.

4. Requerir los implementos de seguridad industrial .

Esta función que a su vez es una obligación contractual de la fábrica no se cumple ni en una mínima proporción no obstante hay que tener en cuenta que este aspecto decisivo del discurrir-laboral no sería de competencia directa de la Trabajadora Social, sino del jefe de Relaciones Industriales , donde la Trabajadora Social puede colaborar en coordinación formando un equipo para investigar las deficiencias de la prestación de este servicio, además lograr concientizar a los trabajadores para que utilicen bien los equipos con los cuales contribuirán a la prevención de los accidentes .

5. Hacer visitas domiciliarias para comprobar los casos de calamidad doméstica .

No obstante el señalamiento expreso acerca de

las requeridas visitas domiciliarias en la práctica los préstamos por calamidad doméstica - los aprueba el Sindicato por medio de la Cooperativa, además son pocos los casos en que llegan a aprobarse, este numeral reafirma - nuestra opinión sobre el desenfoque o desconocimiento por parte de las directivas de la fábrica de las verdaderas alternativas que brinda el Trabajo Social empresarial, asignándole labores que no le competen o desplazando a otros funcionarios el ámbito de intervención que le competen a la Trabajadora Social. Todas estas anomalías se dan a consecuencia de la desorganización del departamento de Trabajo Social lo que no permite a la profesional ser tomada en cuenta en la programación de las políticas de Bienestar Social y mucho menos en la puesta en marcha de ellas lo que hacen de él un elemento catalizador pasivo frente a las necesidades socio materiales de los trabajadores . Actitud que debe ser transformada con la finalidad de ayudar al cumplimiento de las posibilidades

dades de toda aspiración a las que tiene derecho los trabajadores como parte integrante de la fábrica, cuando se pulsa el malestar colectivo, cuando se conocen las causas y las consecuencias de los conflictos humanos ; determinándose las metas y programas tendientes a dar respuestas a tales necesidades, entendiéndose así un Trabajo Social empresarial, que cuidadosamente planea en concordancia con la organización administrativa, lo cual supone de decisiones relacionadas con las políticas sociales de la fábrica, que le permite al profesional del Trabajo Social comprender y evaluar los factores políticos, para ofrecer aportes en las decisiones, pues este proceso es continuo y puede conducir a reformulaciones que vengán a atender cada vez mejor las reales necesidades y aspiraciones de la fábrica y de los trabajadores. A partir del conocimiento que tenga de la fábrica, estará en condiciones de establecer programas que deberán formar parte de un plan global abarcando todos los sectores de actuación del Trabajo -

Social Empresarial .

Dentro de la programación establecerá metas a corto, medio y largo plazo , los proyectos deberán ser formulados partiendo de las prioridades comprobándolas a través del análisis diagnóstico .

6.1. Alternativas para la Organización de la Dependencia de Trabajo Social en la Fábrica de Licores del Atlántico .

Partimos del concepto que el planeamiento en Trabajo Social es un proceso lógico que sirve de instrumento para la racionalización de los medios en la búsqueda de determinados fines sobre la base de la investigación y el análisis diagnóstico de las condiciones económicas, políticas y sociales de la Fábrica de Licores del Atlántico, así mismo con la perspectiva de definir la intervención del Trabajador Social de

la empresa, nos permitimos formular las siguientes alternativas para la puesta en marcha de un programa específico encaminado a la organización de dependencia de Trabajo Social - que se ha constituido en una de las necesidades apremiantes y cuya satisfacción de suma importancia tanto para los trabajadores como para la empresa .

6.2.

Programa No. 1

Organización de la Oficina de Trabajo Social .

Proyecto 1.

Dotación de la Oficina de Trabajo Social .

Objetivo :

Lograr que la administración facilite los implementos necesarios, con el fin de organizar la Oficina de Trabajo Social .

Justificación :

Este proyecto fue elaborado teniendo en cuenta

que el Trabajo Social es una dependencia nueva en la empresa, por lo que carece de un lugar adecuado para el desarrollo de los diferentes programas concernientes al Bienestar Social de los individuos que laboran en la empresa; de igual forma dado el carácter de privacidad que tienen los documentos que maneja el Trabajador Social se hace necesario que este profesional tenga una oficina donde pueda ejercer sus funciones de una manera eficaz .

Actividades :

Entrevistas informales con el gerente y subgerente de la empresa para manifestarle la necesidad de la organización y dotación de la Oficina de Trabajo Social .

Entrevistas informales con los Jefes de las dependencias con quien el Trabajador Social debe coordinar actividades .

Técnicas y Procedimientos :

Observación, entrevistas, diálogos .

Estas técnicas y procedimientos se utilizarán como herramientas o instrumentos propios de nuestra profesión para el logro de los objetivos propuestos .

Proyecto 2 .

Definición de Niveles y Funciones para la -
intervención del Trabajador Social en la Fá-
brica de Licores del Atlántico .

Objetivo :

Justificar ante la directiva de la empresa, la necesidad de definir los niveles y funciones -
propios de la actuación del Trabajador Social para el logro de la organización de la Oficina de Trabajo Social, y un mejor desenvolvimiento del Profesional en la Empresa .

Justificación :

Considerando la importancia de definir niveles y funciones propios de la intervención del Trabajador Social ; que le permitan proyectarse a través de ellos para el logro del Bienestar del

trabajador, y teniendo en cuenta que en la Fábrica de Licores del Atlántico no se hayan definido estos niveles de intervención ni las respectivas funciones que le competen al Trabajador Social; consideramos pertinente plantear unos niveles de intervención y algunas funciones que consideramos son específicas para la fábrica puesto que se ajustan a la realidad y necesidades de la empresa .

Actividades :

Elaboración de los niveles y funciones del Trabajador Social .

Entrevistas con la directiva de la empresa para justificar la necesidad de los niveles y funciones del Trabajador Social en la Fábrica de Licores del Atlántico .

6.3. Propuesta de Niveles y Funciones del Trabajador Social en la Fábrica de Licores del Atlántico .

Niveles :

Prestación de Servicios Directos :

Orientar, aconsejar, concientizar, movilizar , socializar, apoyar, clasificar todo ello a través de entrevistas, reuniones de empleados, tendientes a lograr la capacitación, promoción - individuo en su trabajo, en pro de su bienestar.

Investigación Social :

Participar de la realización y análisis de investigación social encaminadas al conocimiento de la realidad social de la fábrica y sus trabajadores.

Planeamiento Social :

Contribuir con el conocimiento vivenciado de las necesidades, expectativas, valores, actitudes, comportamiento del hombre trabajador, para lograr su integración en la realidad empresarial en proceso de continuo cambio .

Administración :

Administrar o colaborar en la administración

de los recursos sociales existentes, así como en la implantación de otros que se hagan necesarios .

Política Social :

Colaborar en la orientación y elaboración de las políticas sociales, en el sentido de que ellas sean siempre adecuadas a la realidad empresarial, incentivando su formulación cuando existan o su denamización cuando resulten inoperantes .

Nivel de Política Social :

El Trabajador Social en esta institución puede trabajar a nivel del diseño de políticas sociales que respondan a la realidad empresarial - incentivando aquellas políticas que existen y - que son inoperantes y propendiendo por la formulación de aquellas que no existen y que son necesarias .

6.4. Funciones de Trabajo Social en la
Fábrica de Licores del Atlántico

Función de Investigación Social :

En el campo empresarial el Trabajo Social
puede investigar para :

Conocer las necesidades, intereses o proble-
mas de los diferentes estamentos o sectores.

Conocer las políticas internas de la empresa,
su origen, contenido, ejecución y resultados .

Conocer los recursos disponibles .

Llevar a cabo estudios socio-económicos del
trabajador y su familia .

Función de Planeación :

En esta función se estructura la intervención
profesional para determinar el proceso a se-
guir y la utilización de los recursos existen-
tes para establecer programas de servicio en

la planeación .

En la Planeación el Trabajo Social debe tener muy presente que los programas con sus respectivos proyectos respondan a las necesidades e intereses no solo de los trabajadores sino también de su familia .

Función de Ejecución :

Esta función es la que pone de manifiesto la verdadera utilidad del proceso de planeación y viabilidad de los mecanismos puestos en marcha para la ejecución de los programas planeados .

Función de Evaluación :

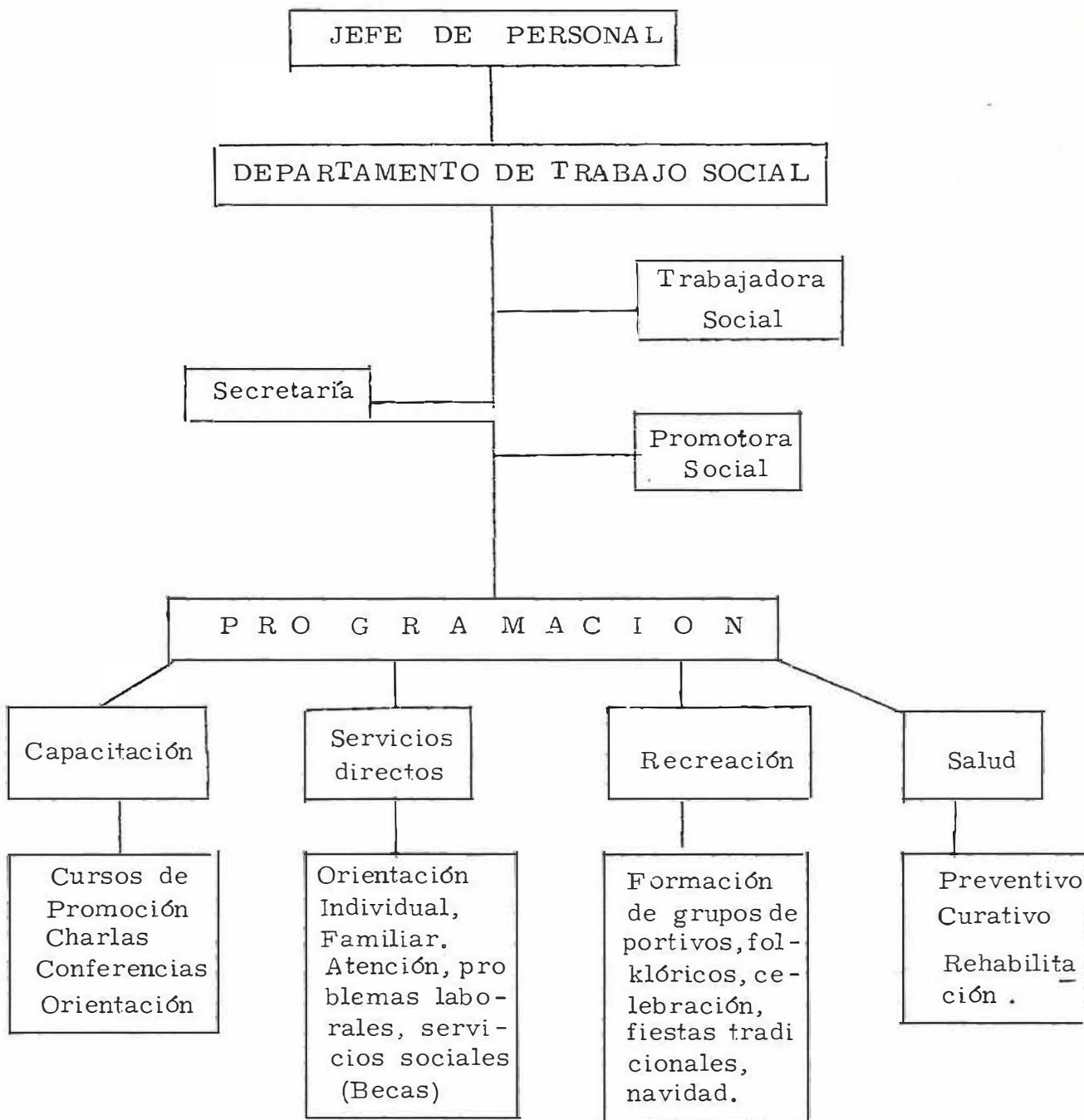
Es mediante esta función que se puede conocer logros de la ejecución y por tanto establecer la concordancia de estos con los objetivos propuestos en la función planificadora .

Mediante la función de evaluación generan nuevas

informaciones la cual es incorporada dentro de la dinámica de la planeación y de la empresa misma con el fin de generar correctivos que en el siguiente ciclo de ejecución los logros coincidan mejor con las metas y objetivos propuestos .

En el siguiente gráfico podemos apreciar una propuesta de organigrama para la dependencia de Trabajo Social que contiene en forma esquemática la programación que el trabajador social puede ejecutar en la fábrica .

PROPUESTA DE ORGANIGRAMA



Proyecto 3 .

Estudio Socio-económico de los Trabajadores
de la Fábrica de Licores del Atlántico .

Objetivos :

Obtener una visión general del nivel socio-económico de los trabajadores de la fábrica para una mejor intervención del Trabajador Social - en los diferentes programas que la fábrica tiene establecidos como Bienestar Social para los Trabajadores .

Justificación :

Este proyecto lo elaboramos teniendo en cuenta la utilidad que tiene para el Trabajador Social, la institución y los obreros el conocimiento de las condiciones económicas y sociales en que viven cada uno de los trabajadores, ya que esto facilita el desarrollo de los programas de Bienestar que la empresa tiene establecido .

Actividades :

Diseño de la ficha socio-económica .

Elaboración de la ficha .

Recolección de datos para llenar la ficha

Organización del fichero .

Técnicas y Procedimientos :

Cuestionarios, entrevistas, observación directa, recolección de datos y sistematización .

6.5. Programa No. 2

Educación y Recreación

Proyecto 1.

Ciclos de conferencias .

Objetivos :

Programar conferencias, con el fin de impartir orientación a los trabajadores sobre diferentes temas de interés .

Justificación :

Teniendo en cuenta la problemática de la empresa ; y las diferentes situaciones que a diario se le presentan al individuo consideramos pertinente impartir orientación a los trabajadores a través de diferentes conferencias sobre temas de interés para la familia y la comunidad en general .

Actividades :

Selección de los temas para las conferencias .

Búsqueda de los conferencistas .

Adecuación del sitio para las conferencias .

Motivación a través de carteleras.

Técnicas y Procedimientos :

Observación, entrevistas, sondeos de opinión, dinámicas .

Proyecto 2.

Consecución de patrocinio para cursos de capacitación a través del SENA .

Objetivo :

Lograr que la directiva de la fábrica conceda la aprobación para el patrocinio de cursos de capacitación a través del SENA con el fin de elevar el nivel educativo de los trabajadores para lograr su superación y promoción .

Justificación :

Conociendo las demandas de los trabajadores sobre una mayor capacitación a través de cursos que la empresa pueda patrocinar en coordinación con el SENA contribuyendo de esta forma a la promoción y superación de los trabajadores y teniendo en cuenta que el Trabajador puede coordinar programas de capacitación; nos hemos propuesto la meta de sugerir este proyecto y su realización .

Actividades :

Entrevistas con la directiva de la empresa para la consecución del patrocinio .

Tramitación de los cursos con el SENA .

Fijación de fechas para los cursos .

Técnicas y Procedimientos :

Entrevistas, sondeos de opinión, dinámicas .

Proyecto 3.

Organización de Grupos Deportivos :

Objetivo :

Lograr la organización de grupos deportivos, para fomentar la recreación de los trabajadores y así brindarles un Bienestar .

Justificación :

Teniendo en cuenta, que la recreación es un factor importante para el ser humano , pues contribuye a su Bienestar ; nos hemos propuesto la organización de grupos deportivos que no solo serán utiles para los que forman parte del equipo sino también para los espectadores que a la hora de descanso cuando los gru-

pos practiquen esto le sirve de terapia recreati
tiva .

Actividades :

Entrevistas con el jefe de personal para la
realización de las prácticas .

Selección de los grupos .

Consecución de uniformes .

Consecución de permisos con el jefe de perso-
nal .

Elaboración del calendario de juegos .

CONCLUSIONES

Una vez concluída nuestra investigación estamos en condiciones de plantear :

1. Se ha comprobado con suficiencia que en la Fábrica de Licores del Atlántico se caracteriza por la irracionalidad en sus procesos y en su manejo interno .
2. Dentro de los factores que conspiran contra la organización industrial de la Licorera Oficial del Departamento, se destacan los móviles políticos y la inestabilidad de planes y programas por problemas de burocratización .
3. No obstante reconozcamos que en los niveles salariales de los empleados y obreros de la factoría se ha podido evidenciar que existen dificultades para la satisfacción de las necesidades de Bienestar Social .
4. La participación del Trabajo Social en la provisión de servicios de Bienestar dirigidos a los empleados de la empresa es irrisoria y casi inexistente, tal vez por -

su ausencia inocultable, se explique los evidentes obstáculos interpuestos para nuestra investigación y evaluación.

5. Si bien en la Fábrica de Licores del Atlántico no se manipulan sustancias químicas de alta peligrosidad y por tanto no se requerirían elementos de protección especializados, son protuberantes las deficiencias en implementos, uniformes y aditamentos esenciales para el trabajo.

Lo anteriormente señalado nos permite recomendar :

1. Redefinir las pautas de intervención del Trabajo Social en la Fábrica de Licores del Atlántico para superar la ineficiencia actual .
2. Propiciar la constitución de un Departamento de Trabajo, que se encargue del diseño, administración y ejecución de programas de Bienestar Social dirigidos al empleado y su familia .
3. Generar acciones que conduzcan a una solidificación de los nexos de interacción entre los empleados de la fac-

toría y sus familias .

4. Interesar a las instancias gubernamentales para emprender una reforma estructural de la concepción administrativa y de funcionamiento de la empresa para que la racionalización adquirida se traduzca en incremento y reformulación de las políticas internas de Bienestar en la empresa .

5. Destacar la importancia de la Seguridad Social dentro de la industria para prevenir y controlar potenciales accidentes .

BIBLIOGRAFIA

1. PREBISCH, Raúl . Problemas Económicos y Sociales de América Latina, Ediciones Tercer Mundo . Bogotá, 1.979 .
2. POULANTZAS, Nicos . Las Clases Sociales en el Capitalismo Actual. Ediciones Siglo XXI, México, 1974.
3. PENAGOS, Gustavo . El Acto Administrativo . Lito - Editorial, Quirográficas . Armenia, 1.977 .
4. TERRY, George . Principios de Administración . Compañía Editorial Continental ,S.A. México . 4a. Edición, 1.977 .
5. FRANCOIS, Marsal . El Deterioro de las Empresas Públicas . Editorial Continental, México, 1.976.
6. THOMPSON, Javes O. Camp . Teoría de la Organización . Bibliografía Omeba, 1.966 .
7. AVILA, Abel . Leña y Fuego, Talleres Grafitalia , Barranquilla. Octubre 1.980 .

8. CONSUEGRA Higgins, José . Teoría de la Inflación .
El Interés y los Salarios .
9. GRUPO META y Otros . Servicio Social de Empresas
en el Brasil . Editorial Humanitas, Buenos Aires .
10. ANDER Egg, Ezequiel . El Trabajo Social como acción
liberadora . EDitorial Ecro, 1.974. Buenos Aires ,
Argentina .
11. SAAVEDRA, M. Alfredo. Nuevo Libro de Trabajo Social
Editorial Alfaro R. del Salvador, México,D.F. 1971.