

PROBLEMATICA SOCIOECONOMICA Y FAMILIAR
DE LOS JUBILADOS Y PREJUBILADOS DE
PIZANO, S.A.

EFFECTOS Y ALTERNATIVAS DE SOLUCION

ALBA LUZ ALONSO AHUMADA

NORA BEATRIZ RAVE MARTINEZ

Trabajo de grado presentado como requisito
parcial para optar al título de: Trabajadora
Social.

Asesores: Lic. VERA RUA DE HENRIQUEZ
Lic. ESTHER CORTIZZOS C.

CORPORACION EDUCATIVA MAYOR DE
DESARROLLO SIMON BOLIVAR
FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL
BARRANQUILLA, 1.986

Nota de Aceptación :

Presidente del Jurado

Jurado

Jurado

Barranquilla, Julio 8 de 1.986

DEDICATORIAS

Al dar por culminada con éxito una etapa más de mis metas trazadas, por intermedio del Todopoderoso quiero expresar mis agradecimientos a mis padres; Cristina de Alonso y Francisco Alonso, como también a mi esposo, Hernando Pardo V, y mis hermanos.

Gracias a todos los que confiaron en mí.

ALBA LUZ ALONSO AHUMADA

Este trabajo lo dedico muy especialmente a mis padres, Gonzalo Rave y Olga de Rave, y a mis hermanos, quienes me apoyaron e incentivaron a todo lo largo de mis estudios para llegar a éste feliz término.

Gracias a todos los que confiaron en mí.

NORA BEATRIZ RAVE MARTINEZ

AGRADECIMIENTOS

Los autores expresan sus agradecimientos :

- A ESTHER CORTIZZOS CABRERA, Trabajadora Social, Jefe del Departamento de Bienestar Social de Pizano, S.A.
- A NUBIA MORENO, Trabajadora Social, Profesora en la Universidad Simón Bolívar.
- A FRANCISCO DE ALBA, Presidente de la Junta Directiva de la Asociación de Jubilados de Pizano, S.A.
- A LA EMPRESA PIZANO, S.A.
- A LA ASOCIACION DE JUBILADOS DE PIZANO, S.A.
- A Todas aquellas personas que en una u otra forma colaboraron en la realización del presente trabajo.

PERSONAL DIRECTIVO

Rector : JOSE CONSUEGRA HIGGINS.

Vice-Rector : JOSE CONSUEGRA BOLIVAR.

Secretario : Dr. RAFAEL BOLAÑOS.

Decano : Dr. JORGE TORRES DIAZ.

Vice-Decano : Dr. CARLOS OSORIO TORRES.

Secretario Académico: Dra. MARIA TORRES AVILA.

TABLA DE CONTENIDO

	Pág
INTRODUCCION.	11
1. SITUACION DEL ANCIANO EN EL SISTEMA ACTUAL :	16
1.1. EL ANCIANO Y EL TRABAJO.	20
1.2. SITUACION DEL PREJUBILADO Y JUBILADO.	22
2. EL ESTADO Y EL ANCIANO.	30
2.1. LA SEGURIDAD SOCIAL Y EL ANCIANO.	30
2.2. ANALISIS DE LAS POLITICAS ESTATALES DIRIGIDAS A LOS ANCIANO.	36
3. PROBLEMATICA SOCIOECONOMICA Y FAMILIAR DE LOS JUBILADOS Y PREJUBILADOS DE PIZAZANO, S.A.	40
4. ASPECTOS GENERALES DE LA ASOCIACION DE JUBILADOS DE PIZANO, S.A.	67
4.1. ORIGEN.	68
4.2. OBJETIVOS.	69
4.3. CONDICIONES PARA LA ADMISION DE SOCIOS.	70

	Pág
4.4. OBLIGACIONES Y DERECHOS DE LOS SOCIOS.	70
4.5. DIRECCION Y ADMINISTRACION:	71
4.5.1. De la Asamblea General.	72
4.5.2. De la Junta Directiva.	72
4.6. REQUISITOS PARA SER MIEMBRO DE LA JUN- TA DIRECTIVA:	73
4.6.1. El Presidente.	74
4.6.2. El Secretario.	75
4.6.3. El Fiscal.	76
4.6.4. El Tesorero.	76
4.7. COMISIONES.	77
4.8. FUNCIONES QUE DESEMPEÑARA EL TRABAJA- DOR SOCIAL EN LA ASOCIACION DE JUBILA - DOS DE PIZANO, S.A.	79
4.8.1. Función Educativa.	80
4.8.2. Función Organizadora.	80
4.8.3. Función Evaluadora de Servicios.	81
5. INTERVENCION DE TRABAJO SOCIAL EN EL DE- PARTAMENTO DE BIENESTAR SOCIAL DE PIZA- NO, S.A.	84
5.1. UBICACION DE TRABAJO SOCIAL.	92
5.2. OBJETIVOS DE TRABAJO SOCIAL EN PIZANO, S.A.	93
5.3. FUNCIONES DEL TRABAJADOR SOCIAL COMO JEFE DEL DEPARTAMENTO DE BIENESTAR SOCIAL DE PIZANO, S.A.	94
5.4. PROPUESTAS PARA LA REALIZACION DE PRO- GRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL DIRIGIDOS A LOS JUBILADOS Y PREJUBILADOS DE PIZANO, S.A.	97

	Pág
5.5. SISTEMATIZACION DE LOS RECURSOS.	100
CONCLUSIONES.	103
RECOMENDACIONES.	107
BIBLIOGRAFIA.	108
ANEXO.	110

LISTA DE TABLAS Y CUADROS

	Pág
TABLA 1 : Categoría del Jubilado.	41
TABLA 2 : Categoría Laboral del Jubilado y Prejubilado de Pizano, S.A.	43
CUADRO 1: Programas de Bienestar Social para los Jubilados y Prejubilados de Pizano, S.A.	100
CUADRO 2: Programa de Bienestar Social.	102
TABLA 3 : Salarios Devengados por los Jubilados y Prejubilados de Pizano, S.A.	45
TABLA 4 : Ingresos de los Jubilados.	47
TABLA 5 : Nivel Educativo.	49
TABLA 6 : Labor actual de los Jubilados de Pizano, S.A.	51
TABLA 7 : Vivienda de los Jubilados y Prejubilados de Pizano, S.A.	55
TABLA 8 : Ayuda del sostenimiento del Hogar de los Jubilados de Pizano, S.A.	58
TABLA 9 : Jubilados Enfermos.	60
TABLA 10: Enfermedades padecidas por los Jubilados de Pizano, S.A.	62
TABLA 11: Problemas familiares padecidos por los Jubilados de Pizano, S.A.	64

LISTA DE FIGURAS

		Pág
FIGURA 1	Categoría del Jubilado.	42
FIGURA 2	Categoría Laboral del Jubilado y Prejubilado de Pizano, S.A.	44
FIGURA 3	Salarios Devengados por los Jubilados y Prejubilados de Pizano, S.A.	46
FIGURA 4	Nivel Educativo de los Jubilados y Prejubilados de Pizano, S.A.	50
FIGURA 5	Labor Actul de los Jubilados de Pizano, S.A.	52
FIGURA 6	Vivienda de los Jubilados Y Prejubilados de Pizano, S.A.	56
FIGURA 7	Ayuda al Sostenimiento del Hogar de los Jubilados de Pizano, S.A.	59
FIGURA 8	Jubilados Enfermos.	61
FIGURA 9	Enfermedades que padecen los Jubilados de Pizano, S.A.	63
FIGURA 10	Problemas Familiares padecidos por los Jubilados de Pizano, SA.	65

INTRODUCCION

La desvinculación o retiro de la vida laboral del hombre generalmente se dá cuando está finalizando la etapa de la madurez del individuo y, en algunos casos, coincide con la iniciación de la veje. En esta medida la jubilación es un hecho mediante el cual la sociedad exige a la gente renunciar a su empleo al cumplir cierto número de años.

Sin embargo, el retiro legal del trabajo a una edad en la que aún puede producir le genera, muchas veces, una situación de crisis al producirse su exclusión del proceso productivo en forma reconocida por la Ley, conllevando esto a que el trabajador comience a padecer una serie de incomodidades originadas por la desadaptación ante la nueva situación y, otras, por el desmejoramiento económico a que va a ser sometido.

Por carecer de una previa preparación para afrontar la nueva etapa a que deberá someterse, el trabajador no logra equilibrar,

sicológicamente, sus actividades tanto que muchos no saben como distribuir su tiempo transformándolo, algunas veces, en ocio en lugar de ocuparlo en actividades productivas ya sea de tipo artesanal, recreativa, etc. Esto hace que se originen estados de irritabilidad o desesperación ante la tediosa situación; si agregamos a ésta el desmejoramiento económico a que va a enfrentarse, comprenderemos que no es nada fácil lo que le corresponde vivir al trabajador a partir del momento en que es considerado como un Jubilado.

Con nuestro trabajo de investigación pretendemos entrar a considerar la problemática socio económica y familiar de los jubilados y prejubilados de Pizano, S.A., a fin de poder determinar sus efectos e en lo posible plantear alternativas de solución que permitan la implantación de programas orientados al Bienestar Social de los Jubilados y Prejubilados, que contribuyan a una mejor utilización del tiempo y que conlleve a un equilibrio psicológico, emotivo y económico de sus miembros.

Por encontrarse conformado nuestro objeto de estudio por hombres y al estar ellos enmarcados dentro de un contexto social sometido a variaciones permanentes, lo abordaremos teniendo como pauta y como vía de acceso el Método Dialéctico, ya que así

podremos observar la realidad social que no interesa en todas sus implicaciones y conexiones, obviando las posiciones de tipo subjetivista en que pudiera incurrir un estudio de ésta naturaleza.

Nuestro trabajo constituye un aporte que, desde la óptica profesional del Trabajo Social, realizamos en el estudio de la problemática socioeconómica y familiar de los Jubilados y Prejubilados de Pizano, S.A., considerando la situación en que se encuentra este grupo social.

El trabajo está conformado por cinco capítulos a saber: En el primero se estudia la situación del anciano en el sistema actual, contemplándolo desde el punto de vista de las fuerzas productivas y en su condición de prejubilados y jubilados.

Con el segundo capítulo abordamos lo concerniente a la actitud asumida por el Estado frente al anciano, en lo que a seguridad social se refiere, concluyendo con un análisis de las políticas estatales dirigidas a los ancianos.

En el tercero presentamos la situación socioeconómica y familiar de los jubilados y prejubilados de Pizano, S.A., para pasar

inmediatamente a contemplar la conformación y la organización de la Asociación de Jubilados de Pizano, S.A., lo que nos permitirá determinar la factibilidad de desarrollar, por intermedio de ésta asociación, programas tendientes a beneficiar la situación socioeconómica de sus afiliados.

En el quinto capítulo establecemos la intervención del profesional de Trabajo Social en el Departamento de Bienestar Social de Pizano, S.A., señalando la ubicación de este profesional como miembro de un equipo interdisciplinario en la División de Relaciones Industriales de ésta empresa y particularmente como Jefe del Departamento de Bienestar Social, señalando los objetivos de ésta dependencia y las funciones que desempeña el Trabajador Social, para así poder presentar una propuesta a Pizano, S.A., a través de la cual se proyecten los servicios de bienestar social a los jubilados, mediante programas encaminados a elevar el nivel de vida de la población jubilada y de su familia.

Por último presentamos las conclusiones y recomendaciones planteadas al Departamento de Bienestar Social y a la Asociación de Jubilados de Pizano, S.A.

1. SITUACION DEL ANCIANO EN EL SISTEMA ACTUAL

Con frecuencia escuchamos por doquier acerca de reuniones, conferencias o charlas para ilustrar un poco sobre la tercera edad. En Colombia el concepto ha calado entre los estudiosos de la problemática social y entre miembros de los organismos y organizaciones que prestan atención a la situación de los ancianos, tanto que ya tenemos LA ASOCIACION COLOMBIANA DE LA TERCERA EDAD, y algunos grupos coordinados por el Sistema de Salud y otras organizaciones de carácter privado que se preocupan por el bienestar social de los ancianos.

El interés que han despertado los ancianos, para que sean objeto de primordial atención por parte de los sistemas de gobierno, obedece a las características que reviste la sociedad actual, donde desde el punto de vista de su conformación, las personas con una mayoría de edad van aumentando en relación con el resto de la población.

Son muchas las causas que han originado ésta situación, tales como los controles de natalidad, la movilidad social, los diversos conflictos bélicos de las últimas décadas, las crisis internas del sistema de vida de las comunidades actuales, pero principalmente los adelantos científicos y tecnológicos en el campo de la Medicina Preventiva que han permitido prolongar la vida de las personas originando ésto, el índice de expectativa de vida aumente paulatinamente. Por ejemplo, en Colombia la expectativa de vida según el censo de 1.938 era de 39 años, en tanto que en 1.976 era ya de 59 años.¹

Cabe anotar que a pesar de los adelantos, en lo que a Medicina Preventiva se refiere, y al hecho de que los niños que antes fallecían a temprana edad disminuyó, no implica esto el que se mantuviera el incremento de la población joven.

La explosión demográfica observada en regiones subdesarrolladas, por ejemplo, fué un producto casi exclusivo de la fuerte baja de los coeficientes de mortalidad infantil y de mortalidad pre-

¹ SERPA FLOREZ, Fernando. La Salud en Colombia. In. Rev. Tribuna Médica, Tomo LVI, N° 4, Bogotá, Agosto de 1977 p. 33.

coz producidos por la utilización, a gran escala, de técnicas de supervivencia basadas principalmente en los antibióticos y en los insecticidas. Como bien lo anota el eximio pensador social Josué de Castro²: "Fue gracias a los antibióticos que los coeficientes de mortalidad infantil, que siempre fueron extremadamente altos en los países subdesarrollados, bajaron de modo drástico". Sin embargo, más adelante no vacila en precisar que "la única diferencia es que los niños ya no mueren en el primer año de vida y sobreviven para morir un poco más tarde, a los 10, 15 ó 20 años".

Tenemos, entonces, que la población adulta se ha incrementado en mayor proporción que la infantil y, por consiguiente, los ancianos han venido a llamar la atención, ya que de acuerdo a las expectativas para los años 2.000 se espera que un gran porcentaje de la población esté conformada por personas mayores de 60 años. Por ello, observando la situación del anciano en la sociedad actual, vemos que se le presentan dos problemas a saber: El deterioro celular que conlleva al déficit funcional de los órganos corporales que le incapacita, muchas veces, para continuar

² DE CASTRO, Josué. Mensajes. 2 edición, Editorial Plaza & Janes, Bogotá, 1.985, p. 72.

prestando sus servicios eficientemente en las etapas productivas de la sociedad, y el problema de tipo psicosocial a que deben enfrentarse como consecuencia de su deterioro somático.

Es de observar que el deterioro celular obedece a un proceso biológico natural, pero que también es acelerado en ciertas circunstancias por factores propios al tipo de sociedad en que se viva: alimentación, contaminación ambiental, ruido, conflictos sociales, etc.

Ante esta situación conflictiva que le toca padecer al hombre, en procura de un bienestar social de los envejecientes, se han adoptado algunas políticas por parte de los sistemas actuales de gobierno tendientes a remediar la situación de aquellas personas que han prestado su fuerza de trabajo durante años, y que como consecuencia de la dinámica social y el desarrollo industrial de las sociedades deben abandonar el puesto que ocupaban; es así como contamos con legislaciones pensionales en pro de los jubilados, tanto en el exterior como en nuestro país.

Por ello pasaremos a contemplar la situación en que se encuentra el anciano frente a las fuerzas productivas activas y la del hombre en general, en su condición de prejubilados y jubilados.

1.1. EL ANCIANO Y EL TRABAJO :

Con la modernización de los medios de producción y debido al desarrollo tecnológico en las empresas, se ha presentado la necesidad de reorganizar las fuerzas productivas y una actualización de los medios de producción, de tal manera que todos los equipos y el personal que realizaba las tareas en los parsimoniosos sistemas de producción fueran sustituidos por medios más eficientes y personal más dinámico, originando ésto el que el anciano fuese desplazado de su trabajo. Por consiguiente, se considera que la mayoría de las veces la vejez implica abandonar el trabajo que se ha venido realizando durante la vida y que por razones de tipo orgánico no pueden seguir desempeñando.

Debemos tener presente las implicaciones que esto trae a las personas, debido a que el lugar de trabajo se constituye en el sitio donde tienen lugar gran cantidad de nuestras vivencias y que muchas de éstas vivencias determinan nuestra conducta, tanto dentro como fuera del medio laboral.

Por eso, al sentirse desplazado por las máquinas modernas que puedan realizar su trabajo ó por personas más jóvenes que demuestren una mayor capacidad física y una mayor vitalidad, entra el anciano a enfrentar una serie de cambios psicológicos y

ánímicos que vienen a engrosar más los problemas que, por razones de su edad, le corresponde padecer socioeconómicamente: mayor gasto económico por problemas de salud, rechazo por parte de los miembros más jóvenes del núcleo familiar, desadaptación al medio social de la generación presente extraña a la suya, etc.

Conscientes de ésta situación, los gobiernos han legislado con relación a la edad en que se debe producir el retiro legal de las personas envejecientes, es así como han establecido que los hombres deben hacerlo al llegar a los 60 años y las mujeres a los 55. Aun cuando esto reviste un carácter legal, sin embargo no deja de ser injusto si tenemos en cuenta que en éstas edades muchos hombres y mujeres todavía están en capacidad de producir. Por eso puede decirse que así como la vejez obliga a dejar el trabajo esto indirectamente contribuye a determinar las características de la vejez, puesto que las personas próximas a jubilarse y las que están jubiladas deben enfrentar cambios económicos, sociales y psicológicos que en muchos casos representan para ellos una situación de crisis, por cuanto dejarán de pertenecer a las fuerzas productivas activas y llegarán asumir posiciones secundarias en su vida dentro del hogar. Amen de que el ingreso no va a ser el mismo sino que solo van a percibir el 75% del prome

dio de los salarios y primas del último año de trabajo.

Quizás el tener que afrontar muchos problemas nuevos hace más difícil adaptarse a la nueva situación; entre estos problemas los más serios son: el cómo ocupar el tiempo y el de reajustar la vida de sociedad. Muchas personas al quedar libres del esfuerzo y el ajetreo de una vida de trabajo intenso, se pasan el tiempo libre inquietándose o preocupándose.

Hernán S. Schwartz³ nos dice al respecto: "El no tener en que emplear el tiempo nos hace aburrirnos y ensimismarnos en pensamientos ingratos, en la nostalgia del pasado y el recelo acerca del futuro. Cuando nuestros pensamientos no se centran en nuestro trabajo se fijan cada vez más en nuestra propia persona, y a medida que nos ocupamos de nosotros mismos percibimos más intensamente las pequeñas molestias y los ligeros dolores que nos afligen".

1.2. SITUACION DEL PREJUBILADO Y EL JUBILADO:

El retiro del trabajo con el cual frecuentemente comienza la ter

³ SCHWARTZ, Hernán. El Arte de Descansar. Editorial Bruquera, S.A., Barcelona, 1.974, p. 193.

cera edad, así sea forzoso con una buena pensión si se trata de trabajadores públicos o privados, ó voluntarios si se trata de personas que cuentan con recursos suficientes como empresario o profesionales independientes, es un conflicto social, individual y familiar muy grave.

Es un conflicto social porque el solo hecho de cumplir 55 o 66 años, dependiendo si es hombre o es mujer, después de acumular cuatro o cinco lustros de servicio la comunidad se priva de los oficios de un trabajador, que por la formación y experiencias sucesivas y progresivas está capacitado aún para producir.

El desde el punto de vista mental, psíquico, psicológico y somático, a la edad del retiro legal no ha llegado a la edad del descanso, ni quiere llegar. Realmente, en términos absolutos, el hombre nunca llega a la edad del descanso; necesita el trabajo casi siempre económicamente y siempre psicológicamente, con la lógica de las adecuaciones exigidas por la edad.

Entre las injusticias de la sociedad contra el anciano, quizás sea el retiro obligatorio del trabajo la más ultrajante e injusta, como estereotipo para imponer "la hora de la vejez" y la negación del derecho al trabajo, inherentes a la vida y necesario para retar-

dar el envejecimiento. El retiro parte del presupuesto de decretar por la Ley la incapacidad para el trabajo, porque se ha llegado a una edad determinada oscilante entre los 55 y los 65 años; según los diversos países y oficios se es viejo, entonces, por ley del Estado, por haber trabajado una determinada cantidad de años y haber cumplido, en cuanto a la edad, otro número.

Es preciso anotar que la jubilación súbita que nos espera a la mayoría no concuerda con el orden establecido por la naturaleza. En el orden natural nada ocurre de un modo repentino, por lo tanto no deberíamos apartarnos de un solo tirón de la vida activa que hemos conocido durante tantos años, pues con ello quebrantamos nuestra moral y forzamos el retiro de nuestra mente y de nuestro cuerpo; porque no solo deseamos el descanso sino también una cierta dosis de actividad.

Se debe tener presente que no es preciso que lo hagamos así, si abandonamos de repente toda clase de actividades, ponemos en peligro nuestra salud física y mental. Nuestros músculos son como una máquina: si caen en desuso se oxidan y pierden el vigor, aumentando con ello las probabilidades de que nos sobrevenga una enfermedad orgánica. Estas probabilidades aumentan más aún si nos alimentamos en exceso.

Tenemos una costumbre fija y es la de tomar una cantidad determinada de alimentos los cuales no disminuimos al disminuir nuestras actividades. Incluso, es posible que teniendo más tiempo libre comamos más y entonces la cantidad suplementaria de alimentos somete al corazón, a los riñones y a otros órganos vitales, a un sobreesfuerzo y precipita muchas de las enfermedades de la senectud.

Por este camino el retiro que aguardábamos con ilusión puede convertirse en un peligro para nuestro bienestar. En cambio un retiro parcial puede ser una dicha, nos permite moderar la marcha, nos procura más tiempo para gozar de lo que nos gusta sin causarnos la sensación de que nos han relegado a un segundo lugar.

Con el propósito de subsanar un poco ésta situación se han creado los períodos de prejubilación, los cuales aún deben ser legislados correctamente.

Los períodos de prejubilación son aprovechables y rentables por cuanto representan la experiencia de los hombres que durante años han venido realizando determinado trabajo.

Evidentemente en los dos o cuatro años del período de prejubilación están adecuados para ejercer las labores de formación, control, enlace, mantenimiento, seguridad, asesoría, delegación o inspección; estas y otras actividades pueden ser más eficaces si las realizan prejubilados. El honor y la responsabilidad puestos en manos de quien sabe que en breve plazo será "retirado" de su cargo, es una terapéutica muy colaboradora para los grupos sociales y laborales. Los prejubilados pueden evitar que los jóvenes competentes, pero de inmadura personalidad, descarguen en el ejercicio de su trabajo los infortunios propios de su época de maduración; de ésta manera se evitaría el tener que repetir los defectuosos ensayos en los grupos cuando estos se ven afligidos por controladores o inspectores.

Tenemos, entonces, que el período de la prejubilación es necesario por razones de interés público y resulta fundamental para desarraigar individualismos que obstaculizan el progreso social y la mejora de los climas de trabajo. La experiencia individual no es una panacea que todo lo sabe y todo lo puede, pero es algo que puede facilitarse y recibirse, en parte, sin deformaciones de sobreestimación o infraestimación.

Durante el período de prejubilación se debe preveer un horario

con ciertas posibilidades de libertad e iniciativa para irse adaptando a la próxima jubilación y así como a los jóvenes se les prepara mediante actividades deportivas para favorecer el desarrollo de la actividad muscular y se consigue un sentido de equipo más profundo al acostumbrarse a actuar en grupo y a contractar la experiencia propia con la conducta ajena, paralelamente debe pensarse en la utilidad de preparar a los prejubilados para las ocupaciones en que tenga prioridad la contemplación, la representación y la responsabilidad.

Pasando ahora a contemplar la situación del jubilado tenemos que es mucho lo que se ha escrito sobre la jubilación; se ha sufrido bastante más, pero se ha hecho muy poco para aprovechar y utilizar con eficacia el hecho de la jubilación como un acto de productividad.

"La jubilación todavía es enjuiciada con mentalidad de mito o de tragedia. Los grupos sociales y laborales, en cuanto a jubilación, no han traspasado las fases evolutiva y teórica.

Es preciso, primero, organizar y legislar la prejubilación. Posteriormente, y como consecuencia inmediata, se procede a enfocar los beneficios implícitos en los jubilados en un sentido no ex

cento de productividad. Todo productor que ha sido activo durante años difícilmente puede adaptarse a ser mediocre rentista, como actualmente se presenta al jubilado.

El temor a lo que va a ocurrirle cuando le jubilen, el estorbo que atribuyen al jubilarle los que pretenden sustituirlo, los tabúes desmoralizadores que sienten al jubilarle ante las debilidades económicas vigentes y tantas otras situaciones de alarma, cuando no de violencia, promueven en los jubilados nefastas actitudes, fuertemente alejadas de la íntima paz de la que puedan brotar eficaces y fecundas perspectivas si continúan siendo útiles.

La jubilación es la meta legislada, sin que tenga una relación directa con la mengua de facultades de interesados. Es posible que en ciertos casos lo físico haya decrecido por causa de la edad, pero es menos frecuente que en lo psicológico haya una decidida reducción en la dimensión de la personalidad. Cuando esto ocurre generalmente no es en una fecha tan concreta como la ley lo previene y, desde luego, el deterioro aparente se vincula muy remotamente con el calendario; edad avanzada quiere decir que se tienen años pero no significa vejez. El anciano continúa estando en plenitud vital mientras no se afee a sí mismo anteponiendo sus defectos, con exageración, a las cualidades.

La economía empresarial todavía no es tan eficiente como para relevar de sus temores a los productores que llegan a la jubilación. Se ha tardado bastante en llegar a entender que la seguridad, el mantenimiento, el servicio médico y el de personal son gestiones que gravitan inadvertidamente en la productividad empresarial. Los servicios empresariales repercuten, a la larga, sobre la productividad empresarial en forma tanto o más contundente que la línea de producción.

El prestigio de una marca no descansa solo en la sección de fabricación o en la comercialidad; las marcas acreditadas están respaldadas por el interés que han prestado al aspecto humano de sus productores. No hay marca empresarial ni auténtico prestigio si no tiene correctamente enfocada la cuestión de sus jubilados".⁴

⁴ PORTABELLA, Pedro. La Personalidad. Editorial Bruguera, S.A., Barcelona, 1.974, p. 270.

2. EL ESTADO Y EL ANCIANO

El Estado es un hecho sociológico superestructural llamado a regular los procesos sociales, por lo cual diseña políticas denominadas "sociales" que se constituyen en los instrumentos a partir de los cuales se promueven el desarrollo económico y social del país y pretende atender las necesidades y problemas de la población.

Este aporte de nuestro trabajo de Tesis procede a considerar el papel del Estado frente a la población envejeciente, analizando la seguridad social como régimen estatal a partir del cual se prestan servicios orientados al bienestar de los individuos, ubicando al anciano como un miembro de la sociedad que debe tener acceso a los beneficios y servicios de ésta seguridad social.

2.1. LA SEGURIDAD SOCIAL Y EL ANCIANO:

La seguridad social: "Es la protección que proporciona el Estado para asegurar a todos los ciudadanos contra los riesgos y con

tingencias de los infortunios y calamidades sociales.

En sentido restringido, la seguridad social es equivalente a previsión social y comprende los auxilios que el trabajador recibe del Estado en forma de seguros y subsidios (desocupación, enfermedad, invalidez, ancianidad, etc). En sentido amplio el concepto tiene un alcance similar a bienestar social, la educación, la protección de la familia, la regulación de salarios en relación a los precios, la reglamentación de las condiciones de trabajo, pensiones de ancianidad, subsidio a los que se hayan sin trabajo, subsidio a la maternidad, atención médica y farmacéutica, etc."⁵

Entre las políticas de seguridad social establecidas por el Estado en éste período de gobierno, el cual finaliza el Dr. Belisario Betancourt, estuvo la de brindar atención integral al trabajador y a su familia, aumentando la cobertura y mejorando la calidad de los servicios médicos, asistenciales y recreativos.

Dos condiciones necesarias para este fin: "La primera, que las instituciones de seguridad social fortalecieran y reordenaran su

⁵ ANDER EGG, Ezequiel. Diccionario de Trabajo Social. Editorial El Cid, Buenos Aires, 1.981, p. 225.

estructura financiera para atender la extensión de los servicios y prevenir el cubrimiento de los riesgos que el incremento de la población mayor de 60 años genera en los años siguientes. La segunda, que dichas instituciones ordenaran sus inversiones y programas, de tal forma que se evitase la duplicación inoficiosa de sus esfuerzos.

Al respecto el Ministerio de Trabajo adelantaría las gestiones conducentes para establecer una continuidad en la prestación de servicios de seguridad del sector público (Caja Nacional de Previsión) y del sector privado (Instituto de Seguros Sociales)".⁶

La política de seguridad social fué encaminada a mejorar la calidad de los seguros económicos, pagos de servicios y demás prestaciones de la seguridad social, garantizando, por supuesto, la disponibilidad de los recursos necesarios.

Sin embargo, el régimen de la seguridad social en Colombia con respecto a la población envejeciente, específicamente los jubilados ubicados en el sector privado de la economía, se ha limitado

⁶ BETANCOURT CUARTAS, Belisario. Plan de Gobierno: Cambio con Equidad. Bogotá, 1.982-1.986.

principalmente a un sistema de pensiones de jubilación quedando al margen de la seguridad social los ancianos que se desempeñaron como trabajadores independientes, y para aquellos que se desempeñaron en el sector público existe un régimen de seguridad social el cual se ha limitado también a un reglamento de pensiones de jubilación por parte de las cajas de compensación como son: La Caja de Previsión Social (Previsocial), ésta a nivel municipal, y la Caja Nacional de Previsión Social (Cajanal), ésta a nivel departamental, las cuales no brindan a este sector de la población, el sector público, una óptima prestación de los servicios como son básicamente en salud: atención médica, hospitalaria, asistencial, etc., éstas se encuentran implícitas en el plan de gobierno del Presidente Belisario Betancourt, en su política de seguridad social dirigida a este sector de la población como son los ancianos, específicamente los jubilados del sector público.

En Colombia existen organismos encargados de administrar las políticas sociales en el país y que están llamados a prestar servicios de seguridad social, entre éstas entidades tenemos: El Instituto de los Seguros Sociales, Las Cajas de Compensación, Las Cajas de Previsión Social, El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, el Servicio Nacional de Aprendizaje, el Fondo Nacional del Ahorro, el Banco Central Hipotecario, el Instituto de Cré

dito Territorial, el Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior, el Instituto de Mercadeo Agropecuario y los Ministerios de Trabajo, Salud, Educación y Agricultura, principalmente. Mediante éstas instituciones el Estado presta servicios de protección y asistencia social a un amplio número de la población colombiana.

Según entrevistas realizadas a funcionarios de las Cajas de Previsión Social a nivel departamental y a nivel municipal en el Departamento del Atlántico, encontramos que en éstas instituciones no se está llevando a cabo ningún programa concreto en favor del jubilado y mucho menos para el prejubilado; no teniendo en cuenta que estas personas han prestado sus servicios a través de varios lustros y han desgastado la mayor parte de sus energías y esfuerzos en favor de la administración.

El Estado no brinda ninguna satisfacción a las necesidades que atravieza el funcionario público en el orden del bienestar social, siendo las principales: vivienda, salud y educación, sobre los cuales no existen programas orientados a la consecución de estos, muy específicamente a la adquisición de una de las más protuberantes como es el problema del hábitat del ser humano.

En lo relacionado a la ocupación que ellos desempeñan después de haber dejado de trabajar, encontramos que se enfrentan al ocio, por lo que es necesario fomentar actividades de tipo recreativo como la fomentación de juegos de mesa, porque el deporte ayuda a disminuir las tensiones y a relajarse.

En lo que respecta a la salud, éstas instituciones brindan a los jubilados del sector público los servicios médicos y hospitalarios más no a sus familiares, lo que perjudica notablemente su presupuesto familiar; cosa que no sucede con los jubilados del sector privado, quienes cuentan con éstos beneficios tanto para ellos como para su familia.

Los programas establecidos por el Estado para las personas que laboran en el sector oficial no han dado resultados satisfactorios para dicha población, lo cual es consecuencia de la inoperancia de sus servidores y la carencia de los recursos financieros que son mal manejados para llevar a cabo dichos programas.

En las Cajas de Previsión Social a nivel departamental y a nivel municipal, como son Previsocial y Cájanal respectivamente, pudimos observar que no llevan a cabo ningún programa a pesar de estar establecidos en documentos, pero debido a la inoperancia

de éstos, al mal manejo administrativo y a la falta de recursos financieros, como anotamos anteriormente, no se logran cumplir a cabalidad los objetivos propuestos.

2.2. ANALISIS DE LAS POLITICAS ESTATALES DIRIGIDAS A LOS ANCIANOS:

A partir de los aspectos considerados anteriormente, procedemos a realizar un análisis de las políticas dirigidas a la población envejeciente y que se hacen operativas a través de las instituciones de seguridad social.

En Colombia aparece, desde hace algunos años, una literatura bien documentada sobre seguridad social, la cual había sido restringida únicamente al sistema de Seguros Sociales; en ésta medida se plantea la necesidad de una seguridad social integral que reemplace la solidaridad de grupos asalariados, implícitas en la concepción de los Seguros Sociales por una solidaridad nacional que se traduzca a una amplia protección para todos los grupos de la sociedad sin diferencia de su nivel laboral ni de su actividad económica, respondiendo a la satisfacción integral de las necesidades del hombre. Una política integral de seguridad social debe: "tener en cuenta a toda la población para otorgarle protección en cualquier eventualidad o riesgo que le impida obtener un

ingreso suficiente para mantener un nivel aceptable de vida, ésta protección debe ser vista como un derecho de cada miembro de la sociedad, lo cual implica un conjunto suficientemente amplio de beneficio".⁷

El anciano como miembro de la sociedad debe tener acceso al régimen de la seguridad social que le permita satisfacción integral de sus necesidades básicas, por cuanto la vejez, la mayoría de las veces, implica abandonar el trabajo que se ha venido realizando, quedando el anciano en una situación de desprotección al no poder realizar actividades productivas que le permitan recibir ingresos económicos para atender sus necesidades de subsistencia.

En ésta forma se plantea la responsabilidad directa del Estado frente al anciano como ciudadano que tiene derecho a una protección en cualquier eventualidad o riesgo que le impida obtener un ingreso suficiente para mantener un nivel aceptable de vida.

El Estado está presente, con relación al anciano, a través del

⁷ ASOCIACION NACIONAL DE INSTITUCIONES FINANCIERAS
Empleo y Desarrollo: Concepciones sobre Seguridad Social
Editorial Tercer Mundo, Bogotá, 1.976, p. 129.

sistema de seguridad social, de las pensiones, jubilaciones y de las Cajas de Previsión Social que benefician solamente a aquella población que ha estado vinculada al sector formal de la economía, de ahí que la seguridad social en el país se circunscriba básicamente a la población envejeciente, a través de las pensiones de jubilación cuya cuantía es el equivalente al 75% del promedio de los salarios y primas de toda especie percibidas durante el último año de servicios; las pensiones de jubilación en Colombia son cubiertas por el Instituto de los Seguros Sociales y las Cajas de Previsión Social, principalmente.

Sin embargo, el régimen de la seguridad social en Colombia con respecto a la población envejeciente, se ha limitado principalmente a un sistema de pensiones de jubilación para aquellas personas que han estado vinculadas al sector formal de la economía quedando al margen de la seguridad social los ancianos que se desempeñaron como trabajadores independientes, vale decir, aquellos que se ocuparon de un modesto negocio o del cultivo de una pequeña parcela de tierra como trabajadores ocasionales, obreros, campesinos que trabajaron a destajos en días alternos o por temporadas. La población envejeciente que se ocupó en actividades ubicadas dentro del sector informal de la economía se encuentra desprotegida, desprovista de la atención de sus ne

cesidades para subsistir; mientras que las personas que se desempeñaron en empresas o entidades estatales al menos pueden usufructuar una pensión que les permite subsistir, pero con la que no alcanzan a cubrir sus necesidades básicas y de sus familiares.

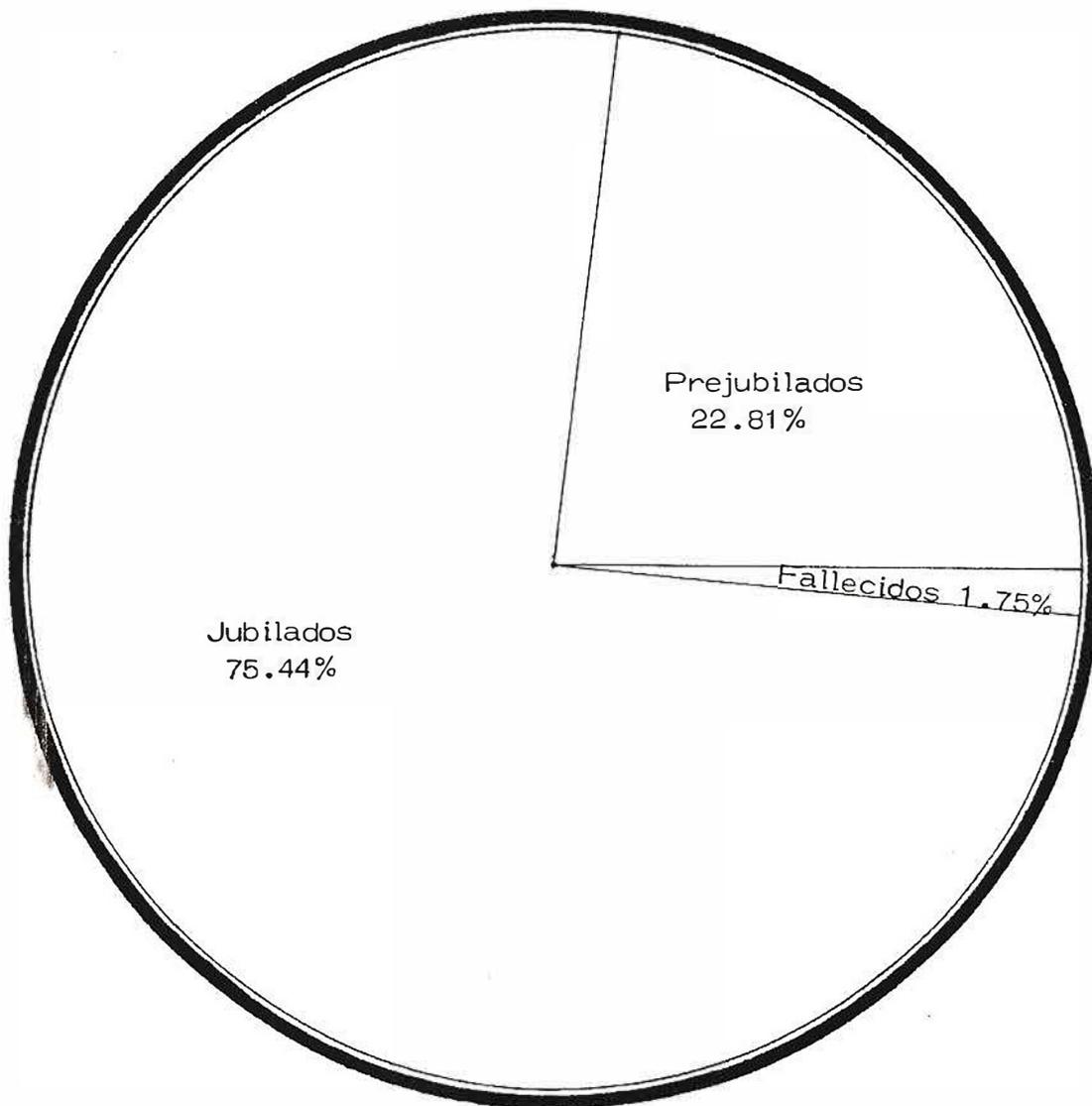
Asimismo, en algunas instituciones encargadas de la política social en el país y que están llamadas a dar respuesta a los problemas de seguridad social, se ha dado la ingerencia política, la avidez burocrática y el exceso de sindicalismo que generan costos sociales altos, traduciéndose unas veces en inoperancia y otras en duplicidad de funciones, mientras se dejan de lado aspectos importantes de la seguridad social, los cuales se han confiado a la iniciativa de entidades filantrópicas. En ésta medida la responsabilidad del Estado con respecto al anciano como miembro de la sociedad también es compartida con entidades caritativas y solo en los últimos años se ha expresado un creciente interés por la atención de ésta población, debido al incremento de la misma y a la necesidad de atender los problemas de éste grupo social.

3. PROBLEMATICA SOCIO ECONOMICA Y FAMILIAR DE LOS JUBILADOS Y PREJUBILADOS DE PIZANO S.A..

Para estudiar la problemática socioeconómica y familiar de los jubilados y prejubilados de Pizano, S.A., fué preciso realizar un estudio por medio de encuestas y entrevistas a los jubilados, prejubilados y familiares, con el fin de poder conocer cuáles son sus necesidades más sentidas. Fué así como se estableció contacto con la Asociación de Jubilados, para poder conocer a todos sus afiliados y, en especial, a los integrantes de la Junta Directiva.

En la realización del estudio empírico de la problemática socioeconómica y familiar de los jubilados y prejubilados de Pizano, S.A., se tomó el universo de jubilados que hasta la presente fecha cuenta con 57 personas, entre operarios y empleados en la categoría de jubilados, donde 13 están en la etapa de Prejubilación, equivalente al 22.81%, jubilados 43, equivalente al 75.44%, y jubilados ya fallecidos uno, lo que dió un porcentaje de 1.75%,

FIGURA 1: CATEGORIA DEL JUBILADO



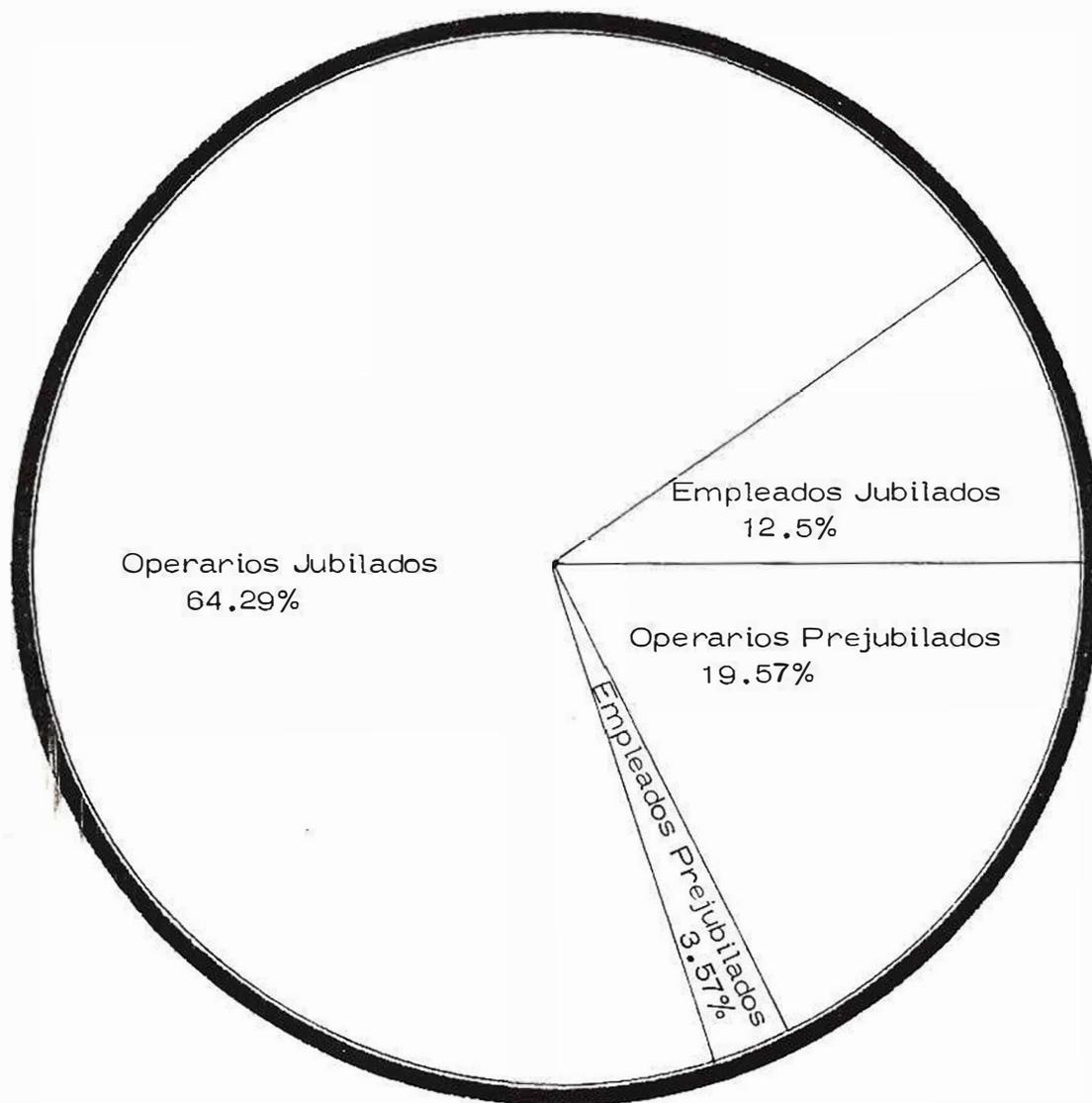
En lo relacionado a la categoría laboral de los jubilados y prejubilados, el estudio detectó que solo siete empleados han llegado a la etapa de jubilación lo que equivale al 12.5%, mientras que 36 operarios son jubilados, equivalentes al 64.29%. En la categoría de prejubilados solamente el 3.57% son empleados mientras que el 19.64% son operarios, como puede verse en la Tabla 2 :

TABLA 2 : Categoría Laboral del Jubilado y Prejubilado de Pizano, S.A.

Categoría Laboral	Número	Porcentaje
Empleados Jubilados	7	12.5%
Operarios Jubilados	36	64.29%
Empleados Prejubilados	2	3.57%
Operarios Prejubilados	11	19.57%
Total	56	100.00%

La tabla anterior demuestra que en los resultados obtenidos en la investigación social, el número de jubilados y prejubilados operarios es mayor al número de jubilados y prejubilados empleados, lo cual se debe a que existe un alto porcentaje de mano de obra raso a la mano de obra tecnificada y calificada.

FIGURA 2: CATEGORIA LABORAL DEL JUBILADO Y PREJUBILADO DE PIZANO, S.A.



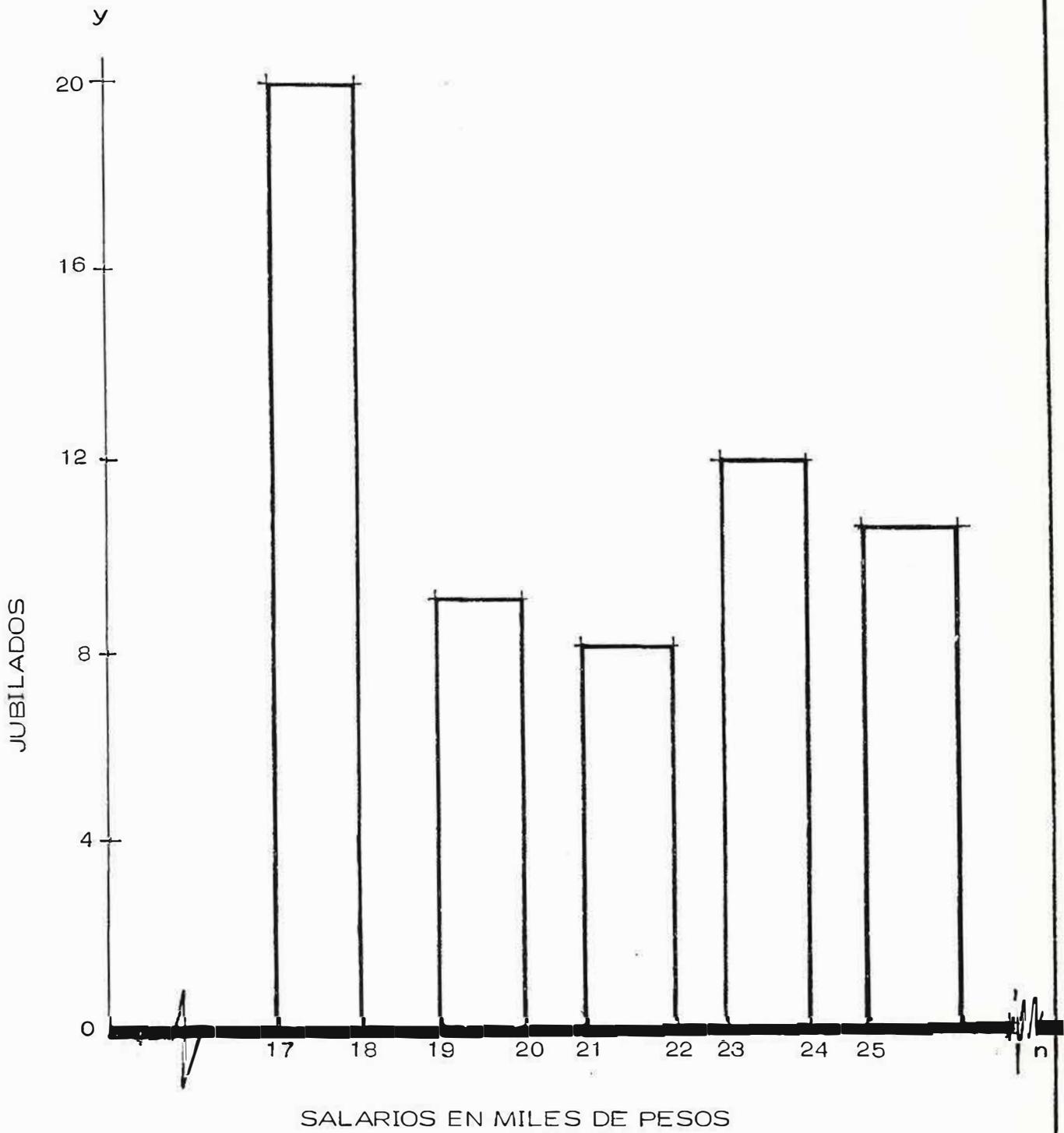
En lo que a salarios respecta, se puede observar que 19 jubilados, equivalentes al 33.93%, devengan un salario que oscila entre los \$ 17.000,00 y \$ 18.000,00; nueve, equivalentes al 16.07%, reciben un salario entre \$ 19.000,00 y \$ 20.000,00; siete, 12.5%, sus salarios oscilan entre \$ 21.000,00 a \$ 22.000,00; 11, equivalentes al 19.64%, reciben un salario que oscila entre \$ 23.000,00 a \$ 24.000,00. Solamente diez jubilados y prejubilados, correspondientes al 20.93%, reciben más de \$ 25.000,00.

Este salario es equivalente al 75% del promedio de los salarios, primas y demás prestaciones sociales obtenidas durante el último año de servicio (ver tabla 3).

TABLA 3: Salarios Devengados por los Jubilados y Prejubilados de Pizano S.A.

Salarios	Número	Porcentaje
\$ 17.000 - \$ 18.000	19	33.93%
\$ 19.000 - \$ 20.000	9	16.07%
\$ 21.000 - \$ 22.000	7	12.05%
\$ 23.000 - \$ 24.000	11	19.64%
\$ 25.000 - más	10	17.86%
Total	56	100.00%

FIGURA 3: SALARIOS DEVENGADOS POR LOS JUBILADOS Y PREJUBILADOS DE PIZANO, S.A.



De acuerdo a los índices de precio del consumidor, lo cual nos permite estimar los cambios relativos que a través del tiempo sufren los precios de un conjunto representativo de los bienes y servicios que se adquieren en los hogares, se puede detectar el índice de inflación que existe para los trabajadores en las diferentes categorías.

Este conjunto de bienes y servicios son las unidades monetarias que el consumidor paga para consumir la unidad de dicho bien o servicio, para estimar más precisamente los cambios de los precios entre uno y otro período se requiere, hasta donde las circunstancias de mercado lo permitan, que la calidad, cantidad y fuentes de información de los bienes y servicios sean los mismos para los períodos de referencia.

TABLA 4: Ingresos de los Jubilados

Meses	Medio	Bajo	Medio	Bajo
Enero	\$ 98.366,43	\$32.168,97	\$44.540,31	\$17.612,51
Febrero	\$101.128,41	\$33.171,96	\$45.790,94	\$18.161,64
Marzo	\$103.988,78	\$31.079,74	\$47.086,11	\$18.658,65
Abril	\$106.991,78	\$35.142,25	\$48.445,87	\$19.240,38

* Fuente: Boletín del DANE, Abril de 1.986.

Tomando como base las Estadísticas del DANE, durante el mes de abril de 1.986, vemos que el salario devengado por los jubilados y prejubilados se encuentra por debajo de la canasta familiar lo que refleja que sus recursos no les permiten sostenerse en este medio donde constantemente el peso sufre una devaluación, debido a las inoperantes políticas establecidas por el Estado y a los impuestos por el imperialismo en relación a los establecidos para sus colonias.

Esto nos indica que en ningún momento el salario real de la clase trabajadora del país alcanzaría para vivir cómodamente porque cada día surgen cambios. Esto demuestra que las empresas nacionales no pueden competir con las multinacionales, pues éstas pagan el doble del salario que se establece en el país.

En cuanto al nivel educativo de los jubilados encontramos que: 20 operarios, el 35.7%, son analfabetas; 27 operarios, el 48.21%, alcanzaron un nivel primario; mientras que en la categoría de empleados tenemos: siete, el 12.5%, terminaron el nivel secundario y dos de ellos, el 3.57%, terminaron otros estudios como técnicos. (Véase Tabla 5).

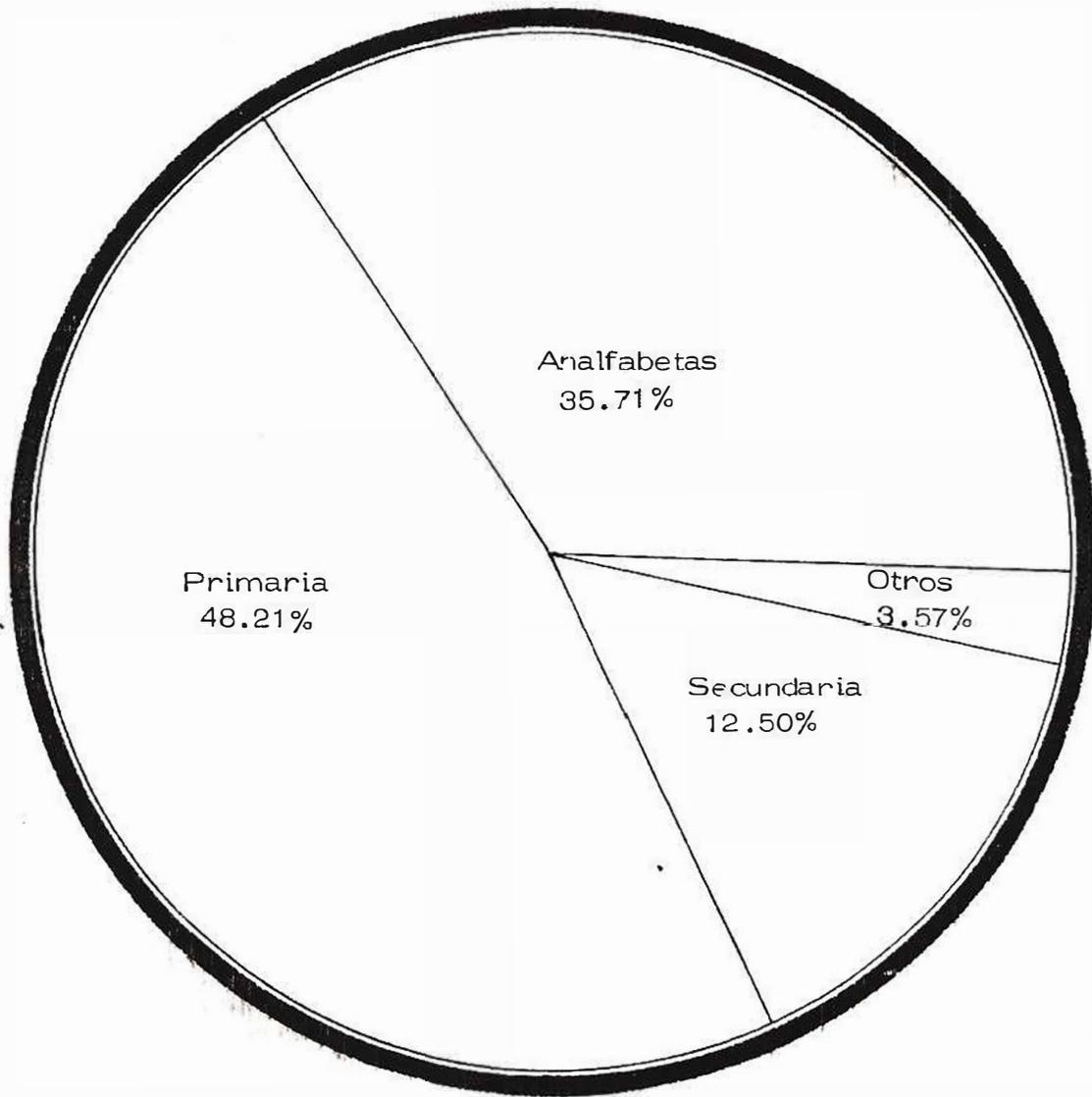
TABLA 5: Nivel Educativo

Nivel Educativo	Categoría de Jubilado				Total	
	Empleados		Operarios		N°	%
	N°	%	N°	%		
Analfabeta	-	-	20	35.71	20	35.71
Primaria	-	-	27	48.21	27	48.21
Secundaria	7	12.50	-	-	7	12.50
Universitario	-	-	-	-	-	-
Otros	2	3.57	-	-	2	3.57
Total	9	16.07	47	83.92	56	99.99

Los resultados obtenidos en ésta parte de la investigación demuestran que la mayoría de los trabajadores en la categoría de operarios solo han alcanzado un nivel de educación primario y varios de ellos se encuentran letrados.

Analizando estos resultados se nota que a la empresa le interesa tener ésta clase de personal porque son más fáciles de manipular y explotar, lo que beneficia a la empresa puesto que es más difícil que éstas personas se agrupen y luchen por reivindicaciones salariales.

FIGURA 4: NIVEL EDUCATIVO DE LOS JUBILADOS Y PREJUBILADOS DE PIZANO, S.A.



En relación con la labor actual de los jubilados se encontró que únicamente cuatro de ellos realizan actividades, el 9.30%, mientras que el resto se encuentra cesante; esto va en contra de la salud psicosocial de quienes han llegado a la categoría de jubilados pues el ocio puede convertirse, con la edad, en un problema tanto para ellos como para su familia, ya que la no comprensión de éste ciclo de la vida por parte de los más allegados determina graves problemas, véase la Tabla 6.

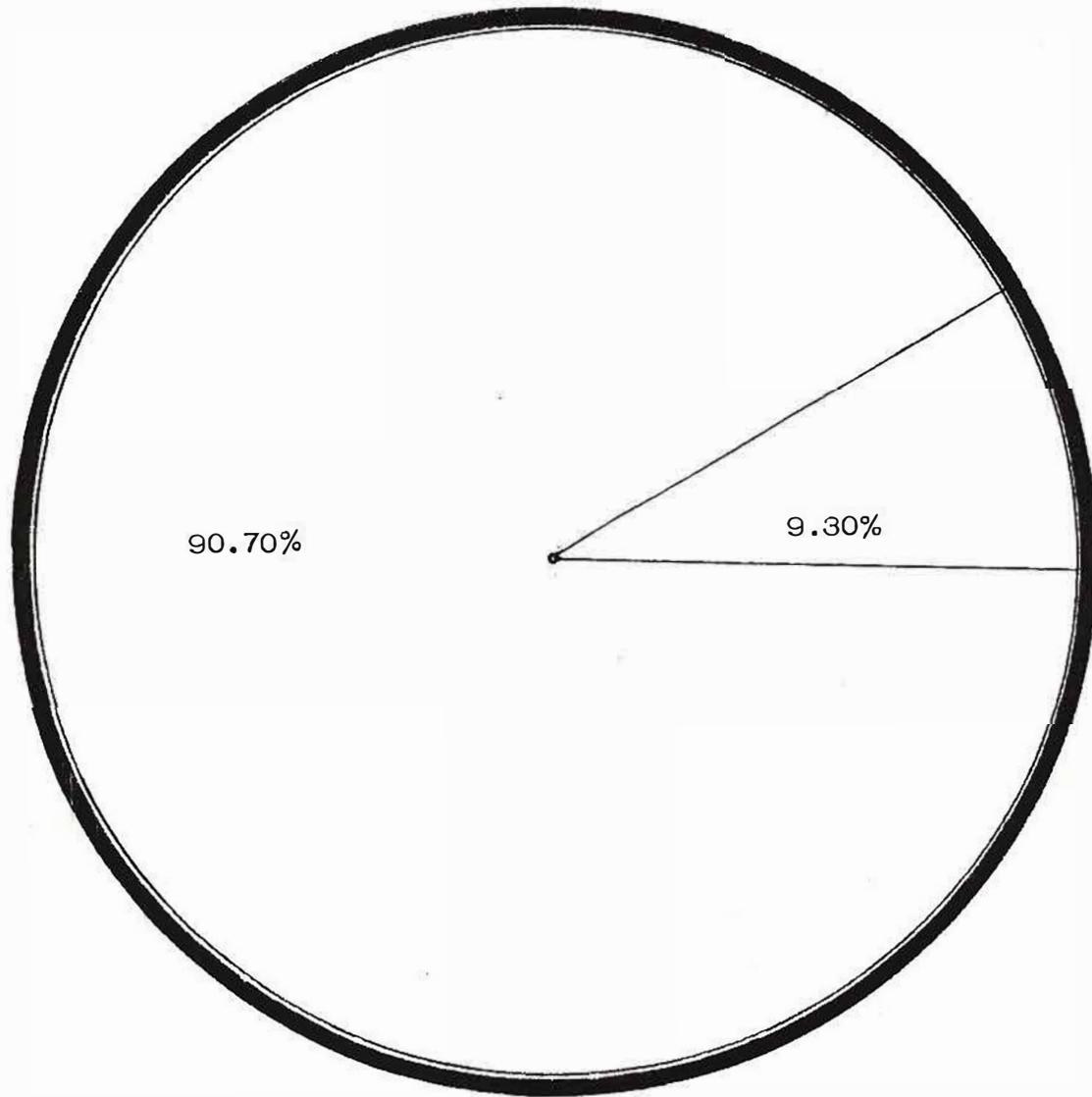
TABLA 6: Labor Actual de los Jubilados de Pizano, S.A.

Labor Actual	Número	Porcentaje
Si	4	9.30%
No	39	90.70%
Total	43	100.00%

En ésta parte del estudio se tomó únicamente a los jubilados por que nos interesa saber cómo ocupan el tiempo libre, de ahí que el universo se reduzca.

Es importante que los jubilados realicen tareas propias a su edad como las artes y artesanías, por ser labores fáciles de realizar

FIGURA 5: LABOR ACTUAL DE LOS JUBILADOS DE PIZANO, S.A.



y de gran demanda en el mercado, esto conlleva a que los jubilados desarrollen un pasatiempo entretenido y productivo que les permitirá engrosar el ingreso familiar.

La falta de trabajo en la mediana edad puede ser el resultado de una jubilación anticipada o forzosa o de una regulación de empleo mientras que el retiro suele considerarse como un paso positivo; el repentino desempleo por regulación de planillas sobrantes es una experiencia traumática, el optimismo que mucha gente siente tras el shock inicial dura, incluso aquellos que esperan con gusto la jubilación a la edad apropiada sufren un profundo trauma por la pérdida forzosa de su trabajo.

Es por ello que dentro de éstos es importante realizar actividades recreativas que permitan disminuir sus tensiones, con los siguientes propósitos :

- a) Encontrar compañía y esparcimiento.
- b) Sentimiento de pertenencia a un grupo o comunidad.
- c) Oportunidad de ser reconocido.
- d) Oportunidad de continuar aprendiendo y experimentando cosas nuevas.
- e) Asistir al cambio del medio social.

Estas labores recreativas asumen un papel importante porque van a llenar el vacío dejado por las habituales ocupaciones, el grupo de compañeros de trabajo y los pequeños problemas diarios que ocurren en la labor cotidiana y llenan muchas horas del día.

La Engroterapia, permitiendo utilizar la mayor parte de sus facultades psíquicas, lo hace sentirse útil y lo ayuda a asumir responsabilidades dándole una razón de vivir, haciéndole descubrir sus inclinaciones y contribuyendo a atenuar una desorientación que puede no ser pasajera, además, aporta una cierta autonomía a las víctimas de secuelas invaluable y las prepara para integrarse en un grupo y desarrollar voluntariamente un rol afectivo.

En lo concerniente a la adquisición de vivienda, los jubilados y prejubilados han obtenido sus casas a través de un empréstito otorgado por la empresa de acuerdo a sus cesantías y después de haber cumplido cierto tiempo de labores continuas, según normas establecidas por la empresa para la adjudicación de préstamos para vivienda.

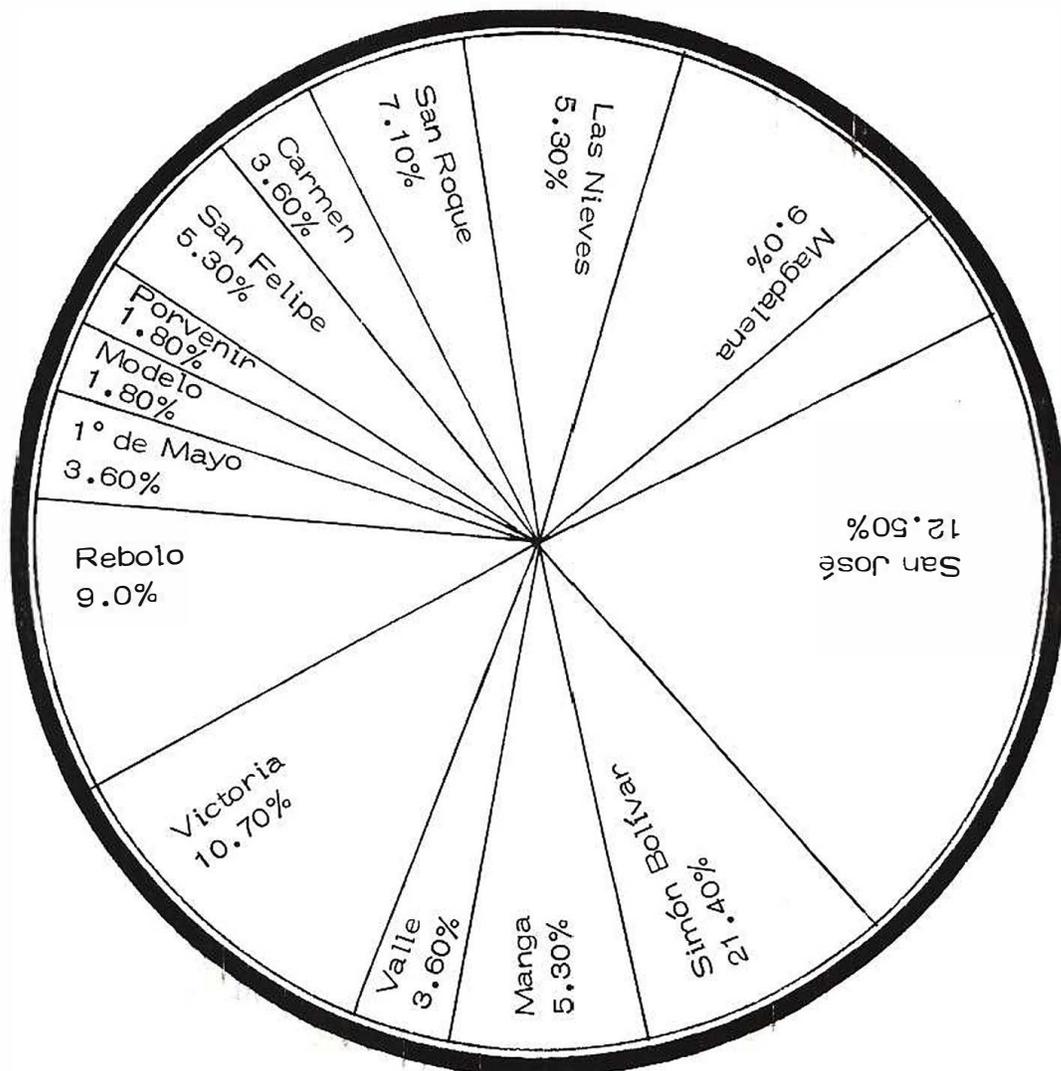
Analizando la Tabla 7, observamos que el mayor porcentaje de los jubilados y prejubilados residen en los barrios del sur, tanto

TABLA 7 : Vivienda de los Jubilados y
Prejubilados de Pizano S.A.

Barrios	Número	Porcentaje
Simón Bolívar	12	21.40%
San José	7	12.50%
Victoria	6	10.70%
Magdalena	5	9.00%
Rebolo	5	9.00%
San Roque	4	7.10%
Las Nieves	3	5.30%
Manga	3	5.30%
San Felipe	3	5.30%
1° de Mayo	2	3.60%
Carmen	2	3.60%
Valle	2	3.60%
Modelo	1	1.80%
Porvenir	1	1.80%
Total	56	100.00%

en el occidente como en el oriente, y un grupo minoritario reside en los barrios del norte.

FIGURA 6: VIVIENDA DE LOS JUBILADOS Y PREJUBILADOS DE PIZANO, S.A.



Una de las máximas características es que todos los jubilados y prejubilados de Pizano, S.A. poseen casa propia, gracias a sus esfuerzos y ayuda que presta la empresa para que éstas personas logren una de sus más altas aspiraciones, como es la vivienda, que se constituye en una de las grandes necesidades del ser humano, sobre todo cuando ya se tiene una familia numerosa y no se puede pagar una suma alta de dinero en arriendo, habiendo otras obligaciones y responsabilidades a las cuales hay que hacerles frente.

Otro aspecto que observamos en esta parte del estudio, y el cual hay que resaltar, es que todas las viviendas están construídas en material y poseen una adecuada distribución, contando con todos los servicios públicos necesarios y fundamentales como son: luz, agua y alcantarillado.

Como ayuda al sostenimiento del hogar se halló que los empleados jubilados reciben de sus hijos el 16.07% de ingresos, mientras que de los operarios solamente diez, el 26.79%, lo reciben el resto de los operarios vive únicamente del ingreso recibido de su jubilación, lo que equivale al 57.14%. (Ver Tabla 8)

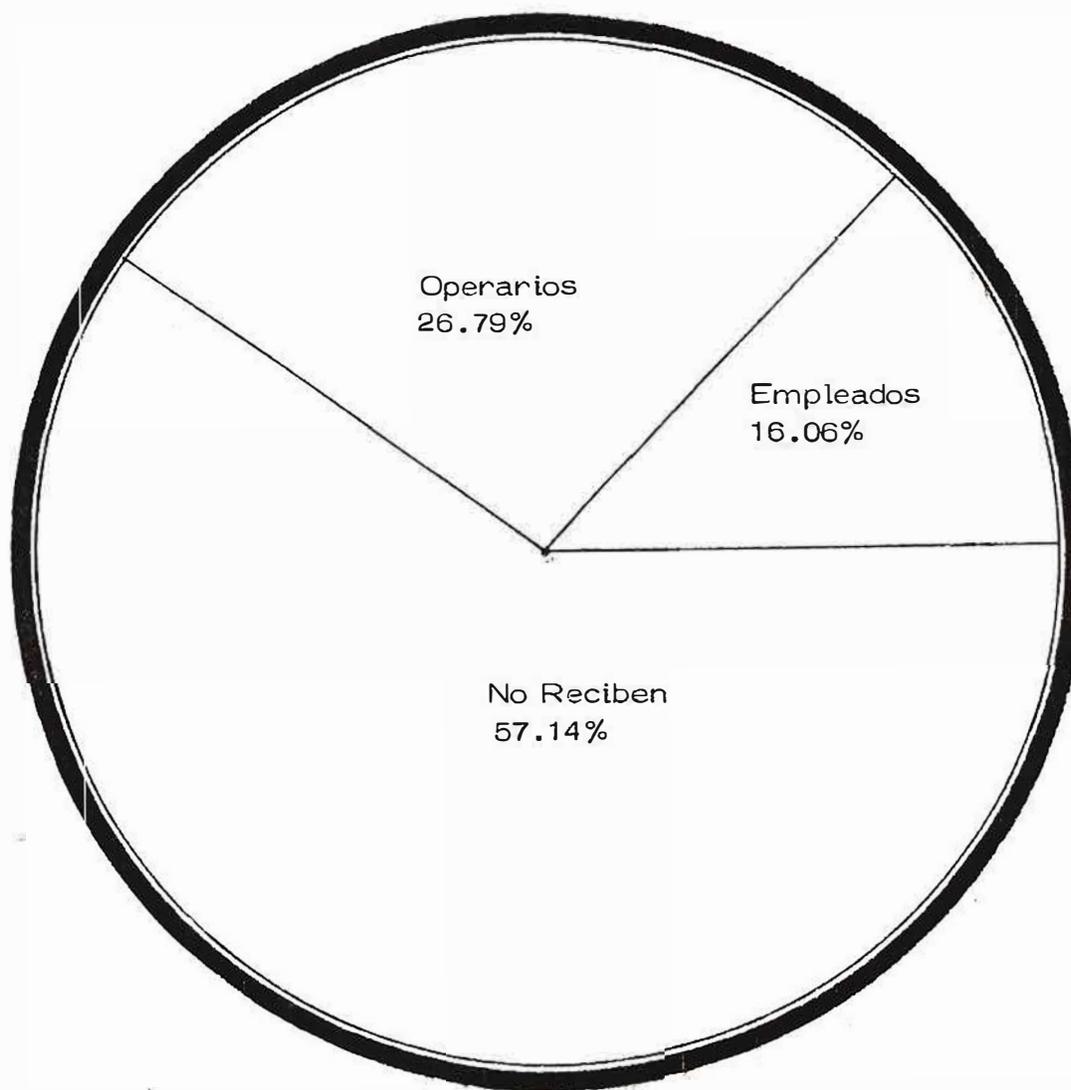
TABLA 8: Ayuda al Sostenimiento del Hogar Jubilados Pizano S.A.

Ayuda	Número	Porcentaje
Empleados	9	16.06%
Operarios	15	26.79%
No reciben	32	57.14%
Total	56	100.00%

Estos resultados arrojados por la investigación demuestran que un alto porcentaje solamente vive del salario recibido de su pensión, esto en relación al sueldo devengado, el cual no alcanza debido a que ellos tienen que sufragar gastos como servicios públicos (agua y luz), además de alimentación, entre otros.

Analizando ésta tabla observamos que la mayor parte de los jubilados tienen a sus hijos estudiando o cesante, por ello no pueden ayudar al sostenimiento del hogar. Esto conlleva a que la ciudad de Barranquilla presente un elevado índice de desempleo en todas las escalas, producto de las difíciles políticas establecidas por el gobierno para generar empleo a los compatriotas.

FIGURA 7: AYUDAS PARA EL SOSTENIMIENTO DEL HOGAR DE LOS JUBILADOS DE PIZANO, S.A.



Del total de jubilados que existen en Pizano, S.A., el estudio realizado arrojó los siguientes resultados: Padecen una sola enfermedad el 18.60% y más de una enfermedad el 81.40%; lo cual demuestra un alto índice de trabajadores jubilados que padecen más de una enfermedad, para lo cual hay que tener en cuenta el oficio o labor que realizaban cuando se desempeñaban como miembros activos de la producción.

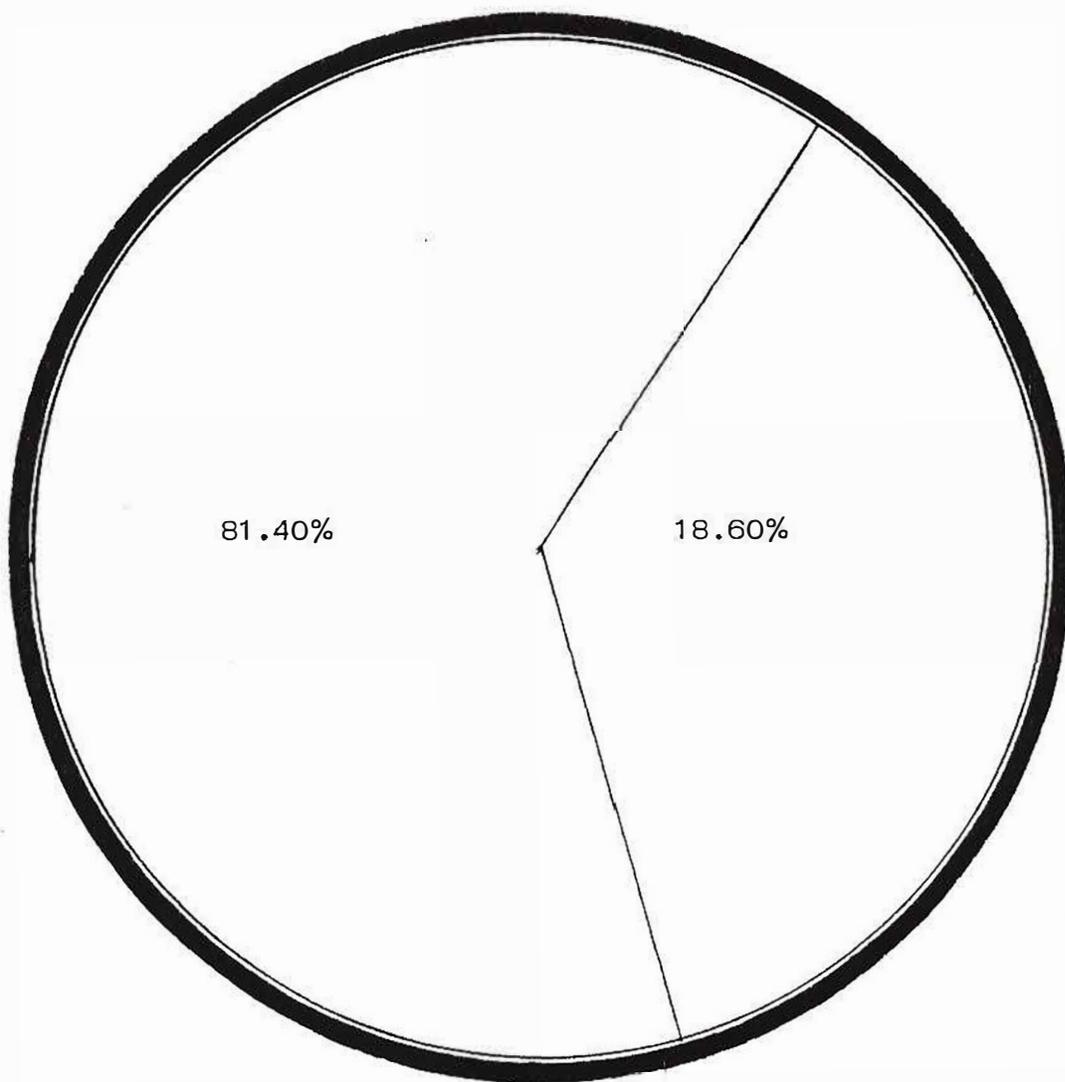
Otro factor que hay que tener en cuenta es la edad, ya que a medida que pasan los años se presentan enfermedades propias de la tercera edad, véase Tabla 9:

TABLA 9: Jubilados Enfermos

Enfermedad	Número	Porcentaje
0 a 1	8	18.60%
2 a 3	35	81.40%
Total	43	100.00%

En relación a las enfermedades físicas más conocidas en los jubilados y prejubilados, se halló que: 28 de ellos padecen presión arterial, 16 artritis, 19 dolores lumbares, 30 problemas auditivos,

FIGURA 8: JUBILADOS ENFERMOS



9 enfermedades cardíacas y 10 otras clases de enfermedades, para un total de 112.

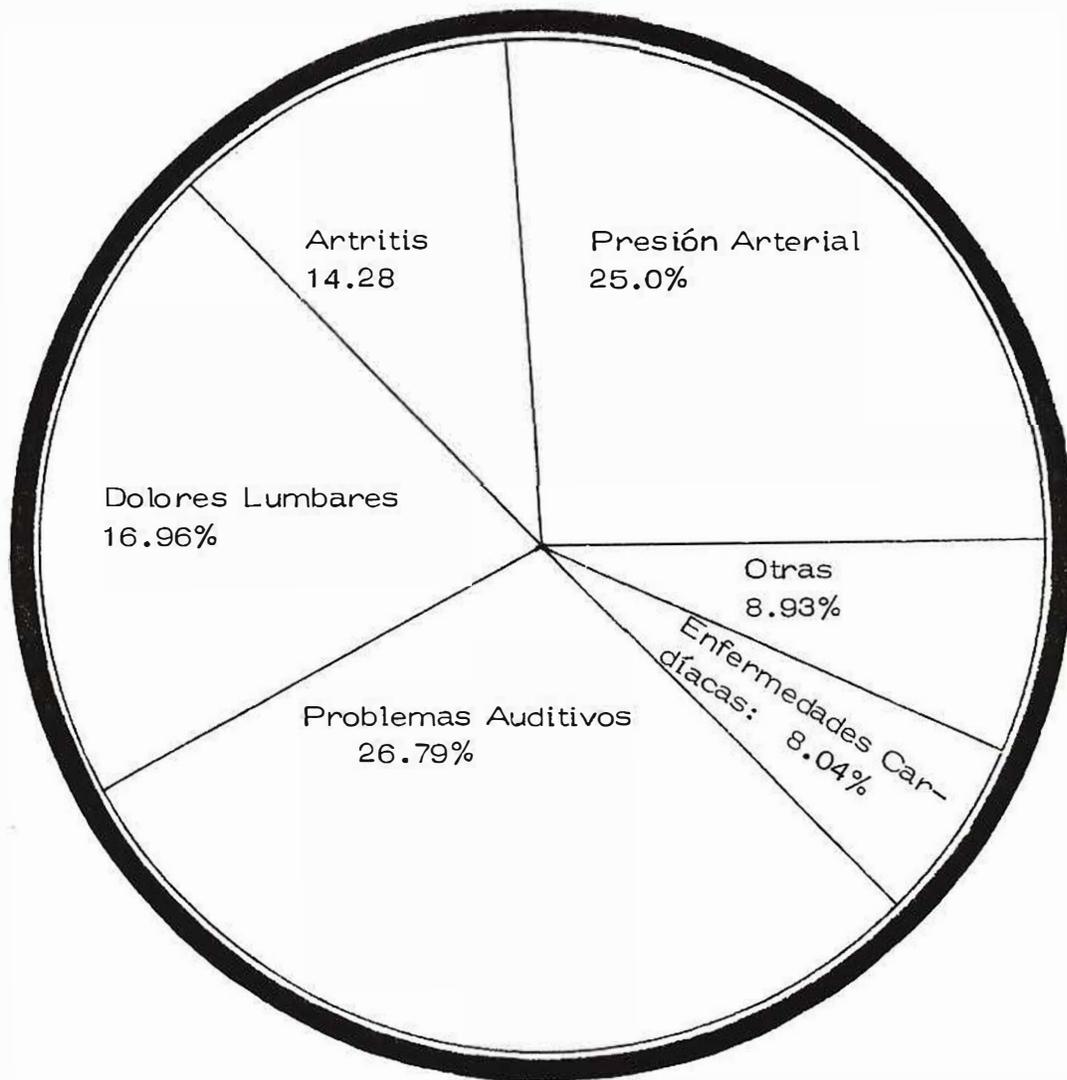
TABLA 10: Enfermedades Padecidas por los Jubilados de Pizano, S.A.

Enfermedad	Número	Porcentaje
Enfermedades Cardíacas	9	8.04%
Otras	10	8.93%
Artritis	16	14.28%
Dolores Lumbares	19	16.96%
Presión Arterial	28	25.00%
Problemas Auditivos	30	26.79%
Total	112	100.00%

Analizando los resultados se nota que la mayor parte de los jubilados presentan problemas auditivos, esto se explica especialmente en los operarios debido a que ellos trabajan con maquinarias que causan fuertes ruidos ocasionándoles molestias auditivas, a pesar de ofrecer la empresa una seguridad social ésta es deficiente en relación al ruido ocasionado por la maquinaria.

A medida que los años van pasando se produce en el hombre una

FIGURA 9: ENFERMEDADES QUE PADECEN LOS JUBILADOS DE PIZANO, S.A.



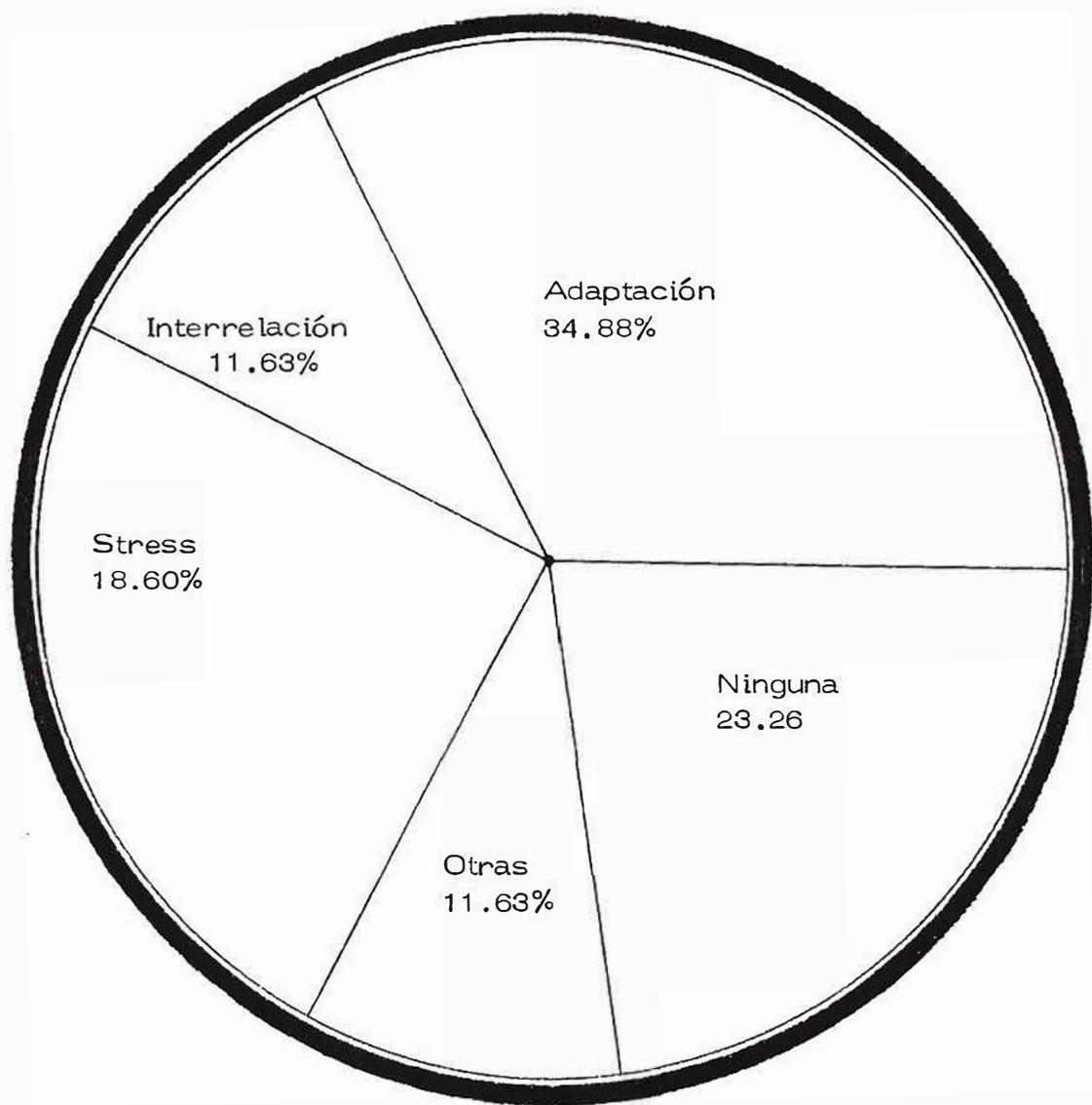
disminución de la fuerza muscular, los movimientos pierden energía, o sea, que se hacen más lentos, temblorosos o imprecisos; la piel pierde su elasticidad y se arruga; el pelo se cae o se decolora, se producen deformidades esqueléticas que implican cierta reducción en la estatura, la respiración se hace más pesada, se desgasta la agudeza de la vista y del oído.

En relación a la vida familiar, demuestran problemas de adaptación el 34.88%; de interrelación el 11.63%; de stress el 18.60%; ningún problema el 23.26% y otros el 11.63%, como lo observamos en la Tabla 11 :

TABLA 11: Problemas Familiares
Padecidos por los Jubilados de Pizano, S.A.

Problemas	Número	Porcentaje
Adaptación	15	34.88%
Interrelación	5	11.63%
Stress	8	18.60%
Otros	5	11.63%
Ninguno	10	23.26%
Total	43	100.00%

FIGURA 10: PROBLEMAS FAMILIARES PADECIDOS POR LOS JUBILADOS DE PIZANO, S.A.



Los problemas de adaptación son propios en personas que se jubilan porque van a entrar en una nueva etapa de su vida y para la cual no han tenido una preparación que les permita enfrentarse a ella. Se van a enfrentar con la monotonía de estar en casa sin hacer nada, mientras que antes su vida era agitada pues tenían que ir a trabajar y ésto los tenía ocupado al menos diez horas al día, aproximadamente, lo que les servía para relajarse de las tensiones causadas por los problemas familiares.

La misma inadaptación de actividades lleva a que se presenten problemas interpersonales entre el jubilado y su familia, debido a que éste desconoce totalmente el desenvolvimiento del hogar.

Por otro lado, si tenemos en cuenta el tipo de comportamiento nos enfrentaríamos al problema de decidir qué clase de respuesta obtendremos y qué sistema hemos de mover: el fisiológico, el cognoscitivo, el mental o de conducta. Por desgracia en cualquier situación dada las mismas respuestas, vistas bajo la óptica de estos tres sistemas, no siempre coinciden entre sí. Si nos concentramos en una más que otra podríamos obtener una impresión falseada de la respuesta del individuo como un todo.

4. ASPECTOS GENERALES DE LA ASOCIACION DE JUBILADOS DE PIZANO, S.A.

La asociación es una organización gremial sin ánimo de lucro, cuyo propósito principal es defender sus derechos pensionales y hacer frente a las contingencias y desigualdades sociales y económicas imperantes en nuestro medio.

A las asociaciones de los jubilados les corresponde hacer posible un continuo mejoramiento en todos los aspectos de las condiciones de vida de sus afiliados, como exigencia ineludible de las transformaciones que van imponiéndose en el medio, la sociedad y la familia, en este agitado mundo contemporáneo de impetuoso desarrollo; así como la situación personal de aquellos que estando todavía aptos para trabajar y producir son desplazados, quedando en la angustia, solos e imposibilitados para valerse por sí mismos.

La creación de éstos organismos, en beneficio de la clase trabajadora en retiro, es un aspecto positivo en una sociedad como la nuestra, donde no existe una infraestructura nacional propicia al aprovechamiento de la experiencia que dan los años de trabajo.

Son un factor determinante en la lucha por las reivindicaciones socio-económicas y asistenciales de los jubilados en base a los objetivos y actividades que desarrollan cada una de éstas asociaciones; se puede observar que los programas y servicios prestados son muy similares y generalmente todos persiguen lo mismo.

4.1. ORIGEN:

Ante las inquietudes de algunas personas, manifestadas en reuniones de carácter formal, surgió la necesidad de conformar una organización a través de la cual se pudieran ventilar los problemas que se estaban presentando: la manera de obtener una mayor ilustración acerca de los derechos que les pertenecen y los medios para procurar el mejoramiento de las condiciones de vida; de ésta manera surgió, ya de carácter formal, la ASOCIACION DE JUBILADOS DE PIZANO, S.A.

La organización gremial de los Jubilados de Pizano, S.A. se estableció el día seis de noviembre de 1.982, de carácter social y

funcionaría de conformidad con el artículo 44 de la Constitución Nacional y demás normas legales pertenecientes a los presentes estatutos.

El domicilio de la Asociación de Jubilados de Pizano, S.A. se encuentra ubicado en el Edificio de la Antigua Gobernación, Calle 35 Carrera 36; tiene como sede principal la ciudad de Barranquilla, Departamento del Atlántico, y su radio de acción es el Territorio de Colombia.

4.2. OBJETIVOS:

En ésta medida la Asociación de Jubilados de Pizano, S.A. se ha fijado los siguientes objetivos:

4.2.1. Procurar la defensa y el mejoramiento de las condiciones de vida de los asociados.

4.2.2. Estudiar los derechos de los asociados, las condiciones de vida socioeconómicas, de los medios y posibilidades de defensa de los socios ante las autoridades.

4.2.3. Intervenir ante las autoridades oficiales, semi-oficiales y empresas privadas en defensa de los derechos de los socios.

4.2.4. Crear servicios y ayudas que constituyan utilidad para los socios, tales como: cajas, auxilios mutuos, préstamos para los casos de enfermedad, accidentes violentos, maternidad, prisión, muerte, fondos de ahorro, casas de salud, cooperativas, bibliotecas, campos de deporte, escuelas, servicios públicos y demás organismos adecuados a los fines profesionales y culturales de solidaridad.

4.3. CONDICIONES PARA LA ADMISION DE SOCIOS :

4.3.1. Ser pensionados o causahabiente de cualquier empresa o entidad oficial, semioficial o similar ó cualquier empresa privada.

4.3.2. Solicitar su admisión.

4.3.3. Pagar la cuota de admisión y autorizar a la pagaduría de la empresa para que verifique los descuentos de las cuotas ordinarias y extraordinarias.

4.4. OBLIGACIONES Y DERECHOS DE LOS SOCIOS :

Sus.Obligaciones son:

4.4.1. Concurrir a las Asambleas Generales de la Asociación y en caso de imposibilidad hacerse representar.

4.4.2. Abstenerse de llevar personas extrañas a las sesiones generales, salvo autorización previa de la Junta Directiva.

4.4.3. Observar buena conducta social.

4.4.4. En general, cumplir fielmente los estatutos, reglamentos y órdenes de la Asamblea General, de la Junta Directiva y de las Comisiones.

Son derechos de los socios :

4.4.1. Participar en los debates de la Asamblea General, con voz y voto, salvo el caso de suspensión de su carácter de socio.

4.4.2. Ser elegido para el desempeño de todos los cargos en la Asociación.

4.4.3. Participar de todos los beneficios que procure la Asociación.

4.5. DIRECCION Y ADMINISTRACION:

La Asociación de Jubilados de Pizano, S.A. cuenta en la actualidad con 27 afiliados, organizados para su administración y dirección a través de: la Asamblea General y la Junta Directiva, las cuales tienen las siguientes funciones.

4.5.1. De la Asamblea General :

4.5.1.1. Estudiar y resolver los problemas de la Junta Directiva sometidos a su consideración.

4.5.1.2. Estudiar, aprobar e improbar los informes que presente la Junta Directiva.

4.5.1.3. Examinar las actuaciones de la Junta Directiva, destacando a quienes hubieren dado lugar a ello.

4.5.1.4. Tomar acuerdos y dictar normas de carácter general, para la buena administración de la asociación.

4.5.1.5. Estudiar y discutir ampliamente todos aquellos problemas y asuntos de interés para la organización y sus afiliados.

4.5.1.6. Cumplir fielmente las normas de los estatutos.

4.5.2. De la Junta Directiva :

4.5.2.1. Mantener la disciplina y coordinación dentro de la asociación.

4.5.2.2. Ejercer suprema fiscalización sobre las actuaciones desarrolladas por los socios.

4.5.2.3. Elaborar y desarrollar programas tendientes al mejo-

ramiento económico, social, cultural y técnico de los pensionados.

4.5.2.4. Elaborar el reglamento de la Asociación y expedir las resoluciones que sean necesarias para el buen cumplimiento de los mismos.

4.5.2.5. Presentar, a las sesiones de la Asamblea General, informes detallados y minuciosos de las labores cumplidas y de las iniciativas que se consideren necesarias, informes que deberán ser firmados por todos los miembros de la Junta Directiva.

4.6. REQUISITOS PARA SER MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA:

Ser Colombiano.

Ser miembro de la asociación.

Saber leer y escribir.

No haber sido condenado a sufrir pena aflictiva, a menos que haya sido rehabilitado, ni estar llamado a juicio por delitos comunes en el momento de elección.

Tener una antigüedad de seis meses de afiliado.

El Presidente, Vicepresidente, Secretario, Fiscal y Tesorero no podrán ser parientes entre sí ni con los demás miembros de la

Junta Directiva.

4.6.1. El Presidente :

Tiene como funciones las siguientes :

4.6.1.1. Presidir las sesiones de la Asamblea General y la Junta Directiva cuando haya el quórum estatutario, elaborar el orden del día de las respectivas sesiones y dirigir los debates.

4.6.1.2. Convocar a la Junta Directiva a sesiones extraordinarias, a petición del Fiscal y por decisión de la mayoría de los miembros, previa citación de cada uno de ellos hecha por conducto de la Secretaría General.

4.6.1.3. Proponer a la Junta Directiva los acuerdos y reglamentos que crea necesarios para la mejor organización de la Asociación.

4.6.1.4. Rendir, cada tres meses, un informe de sus labores en la Junta Directiva y dar cuenta a la Asamblea General de toda información que le sea solicitada por razón de sus funciones.

4.6.1.5. Firmar las actas una vez aprobadas y toda orden de retiro o gastos de los fondos, en asocio del Fiscal y el Tesorero.

4.6.1.6. Juramentar a los que ingresen a la Asociación.

4.6.2. El Secretario :

Son sus funciones :

4.6.2.1. Llevar un libro de afiliación de los socios, por orden alfabético.

4.6.2.2. Llevar un libro de actas de la Asamblea General y de la Junta Directiva.

4.6.2.3. Citar, por orden del Presidente, del Fiscal, de los afiliados, de acuerdo a los estatutos, a sesiones ordinarias o extraordinarias de la Asamblea General o de la Junta Directiva, según el caso.

4.6.2.4. Contestar la correspondencia, previa consulta con el Presidente.

4.6.2.5. Ser órgano de comunicación de terceros en la asociación o informar de toda petición que se haga.

4.6.2.6. Servir de Secretario de la Asamblea General y de la Junta Directiva.

4.6.2.7. Firmar las actas que hayan sido aprobadas.

4.6.3. El Fiscal :

Tiene como funciones :

4.6.3.1. Velar por el estricto cumplimiento de las obligaciones, derechos y deberes de los asociados.

4.6.3.2. Dar su concepto acerca de todos los puntos que se sometan a su consideración por la Asamblea General.

4.6.3.3. Refrendar las cuentas que debe rendir el Tesorero, si las encuentra correctas, e informar sobre las irregularidades que encuentre.

4.6.3.4. Visar las cuentas de gastos incluídas en el presupuesto.

4.6.3.5. Firmar, conjuntamente con el Tesorero y el Presidente, toda orden de retiro de fondos.

4.6.4. El Tesorero :

4.6.4.1. Llevar los libros de contabilidad necesarios, y por lo menos los siguientes: uno de ingresos y egresos, otro de balances e inventarios y uno de bancos.

4.6.4.2. Depositar en bancos o cajas de ahorro los dineros que reciba, dejando en su poder solo la cantidad necesaria para gas-

tos menores, pero por ningún motivo una suma mayor de Un Mil Pesos (\$ 1.000,00) M/L.

4.6.4.3. Abstenerse de pagar cuentas que no hayan sido firmadas por el Presidente y el Fiscal.

4.6.4.4. Rendir, cada mes, a la Junta Directiva un informe detallado de las sumas recaudadas, gastos efectuados y estado de caja.

4.6.4.5. Permitir en todo momento la revisión de los libros y cuentas, tanto por los miembros directivos como por el Fiscal o delegados del gobierno.

4.6.4.6. Firmar, conjuntamente con el Presidente y el Fiscal, todo giro o retiro de los fondos.

4.7. COMISIONES :

Funciones :

La Asociación tendrá comisiones permanentes nombradas por la Asamblea General para períodos de un año e integradas cada una por tres miembros de la Junta Directiva. También la Junta Directiva podrá nombrar comisiones en las mismas condiciones; estas comisiones serán organizadas y reglamentadas por una resolu-

ción especial.⁸

Cabe agregar que en el desarrollo de nuestro trabajo de Tesis establecimos contacto con los miembros de la Asociación de Jubilados de Pizano, S.A., a fin de conocer los programas dirigidos a los jubilados. Sin embargo, a pesar de que en los objetivos de ésta organización gremial se plantea el propender por el bienestar de los afiliados mediante programas encaminados a este fin, los servicios que presta la Asociación de Jubilados de Pizano, S.A. se circunscriben básicamente a un auxilio mutuo a los miembros de ésta organización en caso de presentar problemas de: salud, económicos y de calamidad doméstica (por muerte del jubilado o algún miembro de su familia); no desarrollando ningún programa específico de Bienestar Social, como tampoco la empresa se proyecta a dicha organización gremial.

También se presenta el hecho de que aunque la población jubilada de Pizano, S.A. es de ~~48~~ personas, solo 27 de ellos hacen parte de la Asociación y el resto muestra poco interés por las actividades gremiales, a pesar de propender por la defensa de los intere-

⁸ ASOCIACIÓN DE JUBILADOS DE PIZANO, S.A. Estatutos. Barranquilla, 1.982.

ses de los jubilados y requiere del apoyo y colaboración de toda ésta población para su consolidación como organismo gremial. En ésta medida deben desarrollarse actividades encaminadas a motivar la participación de los jubilados para que asuman una actividad reflexiva ante sus condiciones y la importancia de la organización para así lograr reivindicaciones sociales que contribuyan a elevar el nivel de vida de ésta población envejeciente.

El trabajo con los jubilados fué considerado, durante muchos años como uno de los servicios sociales que se prestan a los grupos con necesidades especiales; es éste campo la acción del Trabajador Social va desde la preparación psicológica para la jubilación, hasta la solución de problemas psicológicos, especialmente los derivados del aislamiento social y problemas económicos (pensiones, subsidio, etc). Sin embargo, las aulas para la tercera edad, conjuntamente con los clubes del anciano o clubes de jubilados y los programas de ayuda a domicilio, parecen ser los que constituyen un campo de acción sociocultural más promisorio.

4.8. FUNCIONES QUE DESEMPEÑARA EL TRABAJADOR SOCIAL EN LA ASOCIACION DE JUBILADOS DE PIZANO, S.A.

Entre las principales funciones que el Trabajador Social debe cumplir en la organización de Jubilados y Prejubilados de Pizano, S.

A., se encuentran:

4.8.1. Función Educativa:

Corresponde al Trabajador Social introyectar, reproducir y desarrollar los valores colectivos de la cooperación, la solidaridad, la moral, el respeto mutuo, la autodeterminación, la expresión creativa, la ocupación productiva del bien común, la unidad de intereses, la organización, el cuestionamiento, la objetividad la participación social, la gestión popular en la toma de decisiones, etc.

Mediante la función educativa se pretende que el hombre conozca la realidad cotidiana, la interprete y participe efectivamente en los procesos de transformación social.

4.8.2. Función Organizadora:

Corresponde al Trabajador Social darle sentido y estructura a los programas de bienestar social, implementados, adecuados y facilitando la coordinación de las actividades y proyectos; defendiendo las formas operativas que se deben adelantar simultáneamente, la secuencia y controles.

Coordinar esfuerzos humanos, facilitar los trámites, procesos

y reconsideraciones para aumentar la capacidad en el logro de los objetivos propuestos.

4.8.3. Función Evaluadora de Servicios :

Corresponde al Trabajador Social intervenir en la confrontación, valoración y calificación de funciones, actividades y resultados, teniendo en cuenta las metas, los factores que concuerden, las responsabilidades y la eficacia en la prestación de servicios. La valoración por resultados permite al Trabajador Social examinar la calidad de los servicios, la cobertura alcanzada, las satisfacciones y soluciones logradas; de igual forma le permite la apertura de nuevas alternativas y el rediseño de las políticas, las estrategias y los planes que sean necesarios reorientar.

La Asociación de Jubilados de Pizano, S.A., a pesar de tener una Junta Directiva, ésta no cuenta con una asesoría que le permita atender las necesidades del orden del bienestar social que presentan los socios. Es así como no existe un comité que trabaje mancomunadamente con la Junta Directiva de los jubilados en programas que favorezcan a los asociados, integrada por más de 50 socios jubilados, por lo que es necesario que la empresa extienda, a través del Departamento de Bienestar Social, una asesoría para que ellos atiendan en forma eficiente los problemas

que se presenten. Los programas deben presentárseles en forma socializada para que respondan de ésta manera a todas sus necesidades.

La cuota dada por los jubilados, la cual es de cuatrocientos pesos (\$ 400,00) mensuales para el sostenimiento de la Asociación, solo alcanza a cubrir en un 70% el pago de servicios como: luz, teléfono, arriendo del local, honorarios por la suma de dos mil pesos (\$ 2.000,00) al contador que lleva los libros de la organización.

Todo esto demuestra la necesidad que tiene ésta organización gremial en recibir de la empresa su colaboración para cubrir, en parte, todas sus necesidades, tanto de tipo social como de tipo financiero, que les permita prestar un mayor servicio a todos sus afiliados con proyección a la familia en diferentes áres, como: salud, vivienda, educación, especialmente una asesoría en el aspecto familiar y financiero para que éstos puedan manejar sus problemas y utilizar adecuadamente todos los recursos.

Teniéndose en cuenta todos los puntos anteriormente expuestos, procedemos, en el Capítulo 5, a proponer al Departamento de Bienestar Social de Pizano, S.A., una serie de programas para

que sean proyectados a la Asociación de Jubilados de Pizano, S. A., con el objeto de que éstos gocen de un verdadero Bienestar Social, el cual merece este grupo que laboró durante más de 20 años al servicio de la empresa, por tanto vale la pena que la institución brinde todos los recursos y su colaboración para que ésta organización pueda salir adelante con todos sus objetivos.

5. INTERVENCION DE TRABAJO SOCIAL EN EL DEPARTAMENTO DE BIENESTAR SOCIAL DE PIZANO,, S.A..

En el ámbito de la empresa el Trabajador Social cubre distintos niveles de actuación según el cargo que ocupe, es decir, Jefe de Relaciones Industriales, Jefe de Personal, Jefe de Capacitación o trabaje a nivel de Departamento de Bienestar Social.

En el nivel de relaciones industriales la actividad primordial del Trabajador Social es la formulación y administración de políticas sociales. En su calidad de Jefe de Personal su rol se centra fundamentalmente en políticas de reclutamiento, remuneraciones, carrera y seguridad industrial del personal. En el área de capacitación, su función principal tiene relación con el perfeccionamiento y especialización técnica laboral de los trabajadores. A nivel de bienestar, su actividad fundamental se relaciona con políticas sociales de bienestar para el personal (salud, vivienda, alimentación, recreación). Además de administrar dichas políti-

cas el Trabajador Social realiza funciones de carácter asistencial.

El tipo de actividad que realiza el Trabajador Social está determinado por el tipo de organización: tamaño, estructura y complejidad, así como también por el poder que tengan los trabajadores en un momento dado.

Según la labor del Trabajador Social, se oriente a actividades de tipo asistencial o a la formulación e implementación de políticas sociales, sus posibilidades de acción exitosa estarán fuertemente determinadas por el nivel de información requerida, es diferente según el tipo de actividad hacia el cual se orienta su quehacer profesional.

En el caso de actividades asistenciales la información necesaria se relaciona básicamente con el nivel de bienestar del personal, su calidad de vida, su nivel de endeudamiento, sus necesidades sentidas no satisfechas y todo aquello que apunta a problemas familiares y personales. Se han desarrollado diversas técnicas que permiten a los distintos profesionales obtener información necesaria para el éxito de su acción.

El balance social es una de esas técnicas que permiten obtener información sistemática y periódica a nivel de la empresa, por este motivo es una herramienta válida y útil para desempeño del rol del Trabajador Social en ésta área.

"El Trabajador Social requiere ampliar su concepto de empresa a partir de los distintos enfoques que en otras ciencias han desarrollado sobre el particular. Debe concebir a la empresa como una organización social, como un sistema social abierto que coordina un gran número de acciones humanas que reúne, en una misma trama, a ejecutivos, dirigentes, expertos, trabajadores, maquinarias, materia prima y dinero.

Es una organización que tiene dos objetivos básicos: El primero es ser eficiente, vale decir, producir bienes y/o servicios en forma tal que su supervivencia esté asegurada. El segundo, de naturaleza social, es satisfacer las necesidades básicas y de desarrollo de los miembros que la componen y desempeñar un rol en el desarrollo social del país".⁹

⁹ JIMENEZ, Mónica. Algunos Rasgos de Evolución del Trabajo Social en la Empresa. Revista de Trabajo Social N° 30, Escuela de Trabajo Social Universidad Católica de Chile, Santiago de Chile, Abril de 1.980, P. 20.

El éxito de una organización depende de que sus miembros dirijan sus esfuerzos a cumplir los mismos objetivos, lo que obligatoriamente significa una negociación para lograr el consenso buscado.

Coordinados los esfuerzos y fijados los objetivos es necesario dividir las diversas funciones a realizar: Las áreas clásicas de la empresa son las de producción, comercialización, finanzas y de recursos humanos, ésta última encargada de obtener, mantener, controlar, apoyar y desarrollar el recurso humano dentro de la organización, es donde se ubican los Trabajadores Sociales, es en éste subsistema donde desempeñamos nuestro rol.

Para ordenar esfuerzos es necesario que existan personas capaces de organizar y dirigir el potencial humano, para ello es fundamental que dichas personas conozcan las características reales de las personas que tienen que dirigir.

Considerar al hombre como un ser complejo trae grandes repercusiones, tanto en el concepto de bienestar como en los estilos de dirección y en las estructuras de las organizaciones empresariales.

A nuestro juicio la formulación de un nuevo enfoque respecto al bienestar, supone revisar el concepto de empresa y de trabajador para explicar los supuestos que se tienen respecto de ellos.

Una nueva perspectiva del bienestar debería trabajar en base a una nueva idea general respecto del hombre y específicamente aceptar que :

- a) En la empresa existen intereses contradictorios y que éstos se definen fundamentalmente de acuerdo a la posición que se ocupa dentro de la estructura de poder de la empresa.
- b) El desarrollo de una organización no es espontáneo, muy por el contrario, el crecimiento y la adaptación de la organización al medio que le circunda debe obedecer a un plan de objetivos claros y precisos.

La resolución de los problemas sociales de la empresa debe enfrentarse a partir de un equipo multidisciplinario; el Trabajador Social para realizar una labor efectiva debe integrarse a un equipo de recursos humanos.

En ésta nueva perspectiva, al Trabajador Social le corresponde el papel de "Facilitador del cambio", debe buscar en todos y en ca-

da cual su capacidad para cambiar, mejorar y desarrollarse.

Este carácter facilitador no debe confundirse con el de solucionador, su labor debe consistir en establecer una relación de ayuda.

Para trabajar en ésta perspectiva debe disponer de una metodología que permita:

- a) Identificar los conflictos y buscar estrategias para abandonar los.
- b) Preparar y reunir información del área social para confeccionar lo que podríamos llamar "balance social", "diagnóstico social" o "auditoría social".
- c) Trabajar en equipo con todas las personas del área de recursos humanos de la empresa.
- d) Visualizar al trabajador como una totalidad compleja en la que los sentimientos y percepciones tienen gran importancia.
- e) Actuar como facilitador, como agente que desencadena procesos de relación de ayuda.
- f) Evaluar, mediante indicadores, la gestión social de la empresa.

Es importante establecer una política participativa de servicios y beneficios que permitan compartir responsabilidades y descarte toda acción basada en el supuesto que es posible programar aisladamente, sin consideración de los sectores de la realidad que se abarca.

En la actualidad se evidencia una fuerte tendencia a incluir programas para el trabajador y familiares de las políticas de personal y entre estos se pueden destacar :

- Prestaciones de asistencia médica mediante seguros.
- Convenios con organizaciones médicas, y excepcionalmente a cargo de sanatorios de la misma empresa :

a) Servicios de alimentación a través de comedores instalados en las empresas o mediante subdivisiones especiales por comedor.

b) Guarderías, que en algunas empresas atienden al niño hasta los cinco años de edad.

c) Préstamos que normalmente oscilan entre uno y tres meses sueldo.

d) Subsidios en caso de emergencias.

- e) Ayudas financieras para cubrir gastos de estudio.
- f) Becas para hijos del personal de nivel universitario.
- g) Programas de vivienda ofrecidas, generalmente, cuando la ubicación de las plantas es alejada, aunque se advierte.

El servicio social mediante la investigación de necesidades y la consecuente formulación de propuestas adecuadas, puede promover la aplicación de sistemas que aseguren respuestas a las necesidades del personal y garanticen la participación de éste en los procesos de decisiones y acciones, evitando contradicciones y ambigüedades.

El Trabajador Social, como uno de los profesionales de la ciencia social, centra su interés en el bienestar social del hombre, cumple una serie de funciones en un proceso continuo a través de los diferentes programas dirigidos al personal que solicita su atención. Al respecto, en el presente capítulo, se procede a considerar la intervención del Trabajador Social en el Departamento de Bienestar Social de Pizano, S.A., una de las dependencias de la división de Relaciones Industriales de ésta empresa, en donde desarrolla una labor integrada con un equipo multidisciplinario orientado al Bienestar laboral del trabajador y su familia.

5.1. UBICACION DEL TRABAJADOR SOCIAL :

El Trabajador Social en el campo laboral debe estar en una situación que le permita establecer una comunicación con todos los niveles de la empresa. En Pizano, S.A. el Trabajador Social se encuentra ubicado en el Departamento de Bienestar Social, como jefe de ésta dependencia; asimismo éste departamento hace parte de la División de Relaciones Industriales, junto con las dependencias de Personal, Capacitación y Desarrollo de Personal y Seguridad Industrial, estableciéndose una permanente comunicación y coordinación entre estos departamentos, para el eficaz funcionamiento de la División de Relaciones Industriales.

El Trabajador Social, como Jefe del Departamento de Bienestar Social, tiene a su cargo el siguiente personal: una secretaria, un administrador del comisariato y dos practicantes de Trabajo Social de la Universidad Metropolitana.

El profesional de Trabajo Social debe desarrollar una labor tanto en el interior como en el exterior del medio de trabajo. En el interior sus actividades transcurren en la oficina de Trabajo o en sitio de trabajo de los empleados y trabajadores, siempre en estrecha relación con las personas y desplazándose, cuando sea necesario, a los diferentes sitios de trabajo que requieren

su intervención fuera de la oficina de personal. Así mismo el trabajador social asiste al Comité de Relaciones Industriales integrado, además, por el Jefe de Seguridad Industrial; este comité tiene por objeto la definición de políticas y coordinación de actividades para el logro de los objetivos de la División de Relaciones Industriales.

Para cumplir con las finalidades del cargo, el Trabajador Social también desarrolla su acción en el exterior del medio de trabajo, ésta se desprende de la acción interna, consistiendo en el enlace con los organismos públicos y privados de prevención, asistencia social o bienestar social como son: el Instituto de Seguros Sociales, Sena, Confamiliar, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, Compañía de Seguros y Profesionales que desempeñan labores análogas en otras empresas.

5.2. OBJETIVOS DEL TRABAJO SOCIAL EN PIZANO, S.A.

5.2.1. Administrar los planes de beneficio social, convencional y extraconvencional que la compañía tiene establecidos, optimizando los recursos a su alcance a fin de obtener el mejoramiento de los niveles socioeconómicos y socioculturales del trabajador y su familia.

5.2.2. Planear, organizar y desarrollar actividades de bienestar laboral, a fin de mantener y/o mejorar el ambiente de trabajo y las relaciones interpersonales dentro de la empresa.

5.2.3. Organizar, dirigir y coordinar las actividades de bienestar social con la familia del trabajador, lo cual le permita realizar acciones para mejorar su nivel socioeconómico.

5.2.4. Coordinar y controlar la prestación de un servicio eficiente por parte del comisariato, para que el trabajador logre un mayor rendimiento en su economía familiar.

5.2.5. Organizar y coordinar actividades de índole social, cultural y deportiva, a fin de estrechar las relaciones informales en la empresa.

5.3. FUNCIONES DEL TRABAJADOR SOCIAL COMO JEFE DE DEPARTAMENTO DE BIENESTAR SOCIAL :

El Trabajador Social ubicado en el Departamento de Bienestar Social de Pizano, S.A. debe realizar las siguientes funciones :

5.3.1. Administrar los planes de beneficio social, convencionales y extraconvencionales.

5.3.2. Evaluar las solicitudes presentadas por los trabajadores

relacionadas con préstamos por calamidades domésticas, para la compra y reparación de vivienda y liquidaciones parciales de acuerdo con los procedimientos, propone su aprobación o rechazo a quienes corresponda y una vez aprobada la solicitud verifica que los dineros hayan sido utilizados en los fines para los cuales se hizo la solicitud. Además, asesora a los trabajadores en la compra, venta o reparación de vivienda.

5.3.3. Promueve, asesora y/o tramita, de acuerdo con procedimientos adecuados, la toma de pólizas de seguros de hospitalización y cirugía, y pólizas de seguros de vida por parte de los empleados, así como también se encarga de tramitar todo lo relativo a éstos servicios.

5.3.4. Establecer contacto con entidades privadas y oficiales (Confamiliar, Instituto de Crédito Territorial, Instituto de Bienestar Familiar, Instituto de los Seguros Sociales, Servicio Nacional de Aprendizaje, etc.), a fin de divulgar los diferentes servicios y programas que éstas entidades ofrecen para beneficiar y/o solucionar cualquier situación o problema del personal.

5.3.5. Planear, organizar y controlar las actividades de capacitación de las familias de los trabajadores, orientándolas hacia el mejoramiento socioeconómico de la unidad familiar.

5.3.6. Planea, organiza y controla el servicio de comisariato, con el propósito de ser funcional y lograr una calidad óptima y un precio económico de los víveres y mercancías que allí se expenden.

5.3.7. Planea, organiza y coordina actividades encaminadas a mantener y/o mejorar el ambiente de trabajo y las relaciones interpersonales de la empresa.

5.3.8. Planea y coordina las actividades culturales y recreativas de índole social y deportivas que la empresa promueve para sus trabajadores; controla la ejecución de los presupuestos asignados.

5.3.9. Representa a la empresa ante la familia de los trabajadores afectados por fallecimiento de familiares, enfermedades, problemas familiares o laborales, etc.

5.3.10. Planea, organiza, ejecuta y controla la asignación y entrega de aguinaldos a los trabajadores y a los hijos de éstos.

5.3.11. Coordina las labores de las aseadoras del área administrativa.

5.3.12. Colabora con los trabajadores en los trámites administrativos para la compra de materiales y equipos de la empresa,

fuera de servicio".¹⁰

5.4. PROPUESTA PARA LA REALIZACION DE PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL DIRIGIDOS A LOS JUBILADOS Y PREJUBILADOS DE PIZANO, S.A.

A partir del estudio de necesidades y problemas de los jubilados y prejubilados de Pizano, S.A., pudimos detectar que éstas personas, principalmente los jubilados, no tienen acceso a programas impulsados por el Departamento de Bienestar Social, de ahí que se plantee la necesidad de que la empresa también proyecte sus servicios a la Asociación de Jubilados de Pizano, S.A., por cuanto la población afiliada a ésta organización gremial presenta situaciones relacionadas con problemas de salud, económicos y principalmente depresivos, ocasionados por su desvinculación de las actividades productivas que le permiten obtener ingresos económicos para atender sus necesidades de subsistencia y después de la jubilación pasarán a depender, casi exclusivamente, de una pensión que en la mayoría de los casos no les permite atender adecuadamente las necesidades del grupo familiar.

¹⁰ Manual de Funciones de la División de Relaciones Industriales de Pizano, S.A.

Para la realización de éste capítulo fué necesario valernos de las teorías existentes sobre muestra disciplinaria en el área laboral, para luego abordar, como particular, la de la empresa Pizano, S.A. objeto de estudio, donde se expondrán las funciones que cumple la Trabajadora Social y determinar un programa a desarrollar con proyección a las personas que han prestado sus servicios a la empresa a través de los años.

En ésta medida procedemos a plantear a Pizano, S.A. algunas alternativas a partir de las cuales se proporcione atención al jubilado a través del Departamento de Bienestar Social de ésta empresa, en coordinación con la Asociación de Jubilados de Pizano, S.A., aunando esfuerzos y recursos para el desarrollo de actividades encaminadas al Bienestar Social de estas personas.

En este capítulo expondremos un programa, luego de haberse investigado todo lo relacionado con las personas que han prestado sus servicios, en donde no se trata de separarlos de la empresa sino que, por el contrario, vean en ella una entidad que se preocupa por sus necesidades y el bienestar social que estos presentan en una forma colectiva.

En primera instancia es importante que al empleado y operario

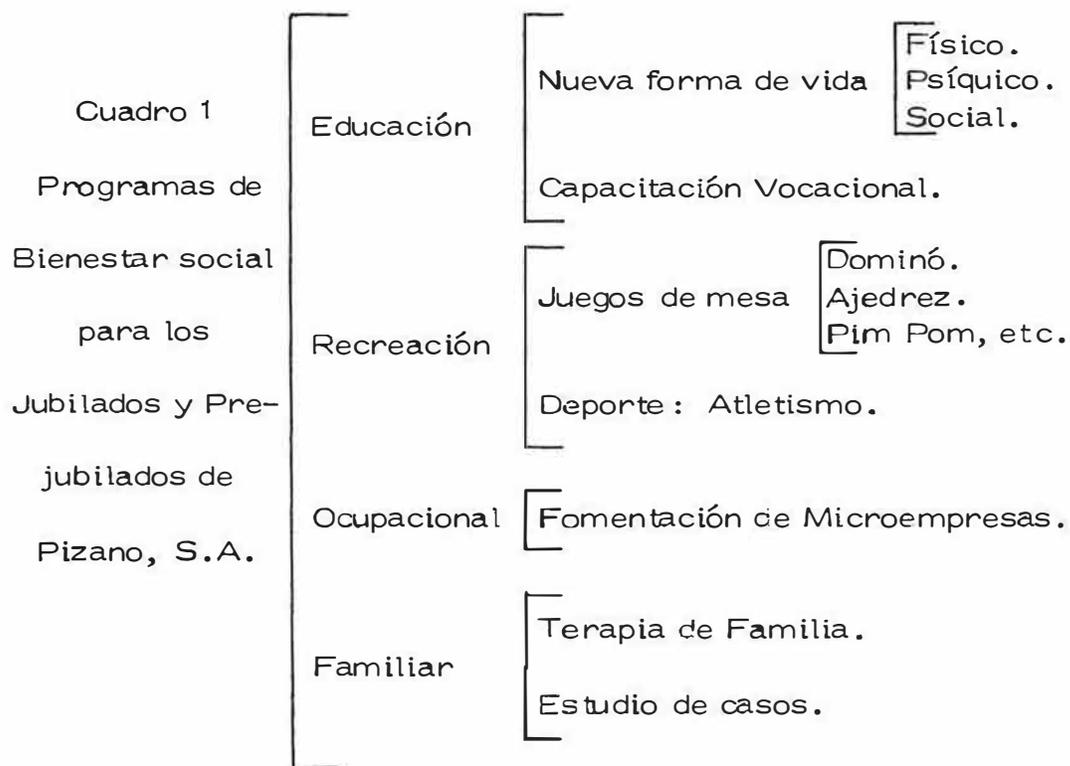
prejubilado se le de a conocer la nueva etapa de vida que se le presenta, para lo cual es importante que se realice una adecuada preparación física, psíquica y social, para que comprenda estas etapas que sufre el ser humano. Como entidades encargadas de esta labor están: Confamiliar y el Instituto de Seguros Social, dirigidos no solo a ellos sino también a sus familiares, para que comprendan los fenómenos biopsíquicos y sociales que estas personas sufren en el ciclo de su vida.

En el aspecto recreativo es fundamental desarrollar actividades que ayuden a disminuir sus tensiones y relajarse en lo más posible, para esto es fundamental realizar actividades como: Juegos de mesa (dominó, ajedrez, pim pom, carta, etc.), deporte (atletismo), de gran importancia en esta edad y el cual se puede efectuar puesto que existe una liga de atletismo y un estadio que pueden utilizar sin costo alguno, previo chequeo médico.

En el ámbito ocupacional es necesario brindar cursos de capacitación vocacional a fin de ocupar en algo su tiempo libre y logren formar lo que se conoce hoy día como Microempresas, lo cual les ayudaría a aumentar sus ingresos familiares. Para realizar estos cursos en el tiempo estipulado por la empresa es necesario un convenio entre ésta y el Sena.

A nivel familiar el Trabajador Social debe impulsar terapias familiares que permitan entender la nueva forma de vida de los jubilados y pre-jubilados y puedan enfrentar los problemas psicosociales que se puedan presentar en el interior de la familia.

Todos estos programas se pueden explicar en el siguiente cuadro:



5.5. SISTEMATIZACION DE LOS RECURSOS :

Para lograr la materialización de la presente propuesta es necesario contar con una serie de recursos como son: humanos, institucionales, locativos y financieros, los que sistematizaremos

más adelante.

Es necesario mencionar cuál será el grado de participación por parte de la empresa y de la Asociación para la consecución de los programas: Corresponde a la Empresa Pizano, S.A. proporcionar el recurso humano, que estaría a cargo de los estudiantes en prácticas de Trabajo Social y Psicología de las Universidades Metropolitana y del Norte, respectivamente, quienes a la vez, supervisadas por el Jefe del Departamento de Bienestar Social de Pizano, S.A., se encargarían de brindar la asesoría, capacitación y orientación a los jubilados y prejubilados de Pizano, S.A., conjuntamente.

La actividad más importante y significativa estará a cargo de los jubilados y prejubilados de Pizano, S.A., quienes deberán participar en forma activa y responsable en todos aquellos programas que se les proporcionen. A su vez, estaría bajo su responsabilidad la motivación y movilización de toda la población, para que respondan en una forma positiva y significativa a éste servicio.

CUADRO 2

ASOCIACION DE JUBILADOS Y PREJUBILADOS DE PIZANO, S.A.
PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

PROGRAMA	PROYECTOS	RECURSOS			
		HUMANOS	INSTITUCIONALES	LOCATIVOS	FINANCIEROS
Bienestar Social para los Jubilados y Prejubilados de Pizano, S.A.	01: Educación	Trabajadoras Sociales. Psicólogos. Instructores.	Universidad Metropolitana. Asociación de Jubilados de Pizano, S.A. Sena.	Sala de conferencias de Pizano, S.A.	\$ 10.000,00 (Costos cubiertos por Pizano, S.A.)
	02: Recreativo	Trabajadores Sociales. Recreacionistas (Confamiliar).	Universidad Metropolitana. Confamiliar.	Confamiliar. Turipaná.	\$ 50.000,00 (Costos cubiertos por Pizano, S.A.)
	03: Ocupacional	Psicólogos. Trabajadores Sociales. Instructores. Conferencistas.	Universidad del Norte. Universidad Metropolitana. Sena.	Sala de conferencias de Pizano, S.A. Biblioteca.	
	04: Familiar	Trabajadores Sociales. Psicólogos. Conferencistas.	Universidad del Norte. Universidad Metropolitana.	Asociación de Jubilados de Pizano, S.A. Sala de conferencias de Pizano, S.A.	

CONCLUSIONES

A partir de los diferentes aspectos tratados en el desarrollo de éste trabajo de Tesis, procedemos a concluir :

1) El deterioro celular que conlleva al déficit funcional de los órganos corporales, incapacitan al anciano, muchas veces, para continuar prestando sus servicios eficientemente en las etapas productivas de la empresa; el deterioro somático de la población envejeciente también genera problemas de tipo psicosocial que hacen de la vejez una etapa de la vida del hombre en la que se pueden presentar situaciones de tensión y angustia al ver disminuídas sus capacidades como ser productivo para la sociedad. A la anterior situación se suma el hecho de que hoy por hoy, debido al mismo avance tecnológico e industrial de la sociedad, el anciano es desplazado en algunos casos por las máquinas y en otros por jóvenes con mayores habilidades y destrezas para ejecutar su trabajo.

La jubilación representa dejar algo que ha ocupado la mayor parte del tiempo y que por razones de tipo orgánico, social o legal no se puede continuar realizando, coincidiendo la jubilación con la iniciación de la vejez, desvinculándose de ésta manera de actividades productivas.

2) Durante los últimos años se han adoptado algunas políticas por los sistemas actuales de gobierno, tendientes al bienestar social de las personas envejecientes y particularmente aquellas que han prestado su fuerza de trabajo durante muchos años y, como consecuencia de la dinámica social y el desarrollo industrial de las sociedades, deben abandonar el puesto que ocupaban; es así como se han establecido legislaciones pensionales en pro de los jubilados.

En ésta medida se han creado instituciones estatales dentro de un sistema de seguridad social, a partir de las cuales se prestan servicios orientados a atender las necesidades de la población y principalmente el caso de los envejecientes, a través de los Seguros Sociales y la Caja de Previsión Social. Sin embargo este régimen de seguridad cubre principalmente a aquellas personas que laboran en el sector formal de la economía, mientras que las que se ocuparon de actividades informales quedan al margen de

seguridad social, sin contar con una pensión que les permita atender sus necesidades de subsistencia. Cabe anotar que el Estado no ha diseñado políticas sociales para los ancianos y que su responsabilidad de atención a ésta población es compartida con entidades caritativas, pero hoy día ya se está dando, por parte del Estado, la necesidad de plantear políticas específicas destinadas a atender el creciente número de personas envejecientes en nuestra sociedad.

3) La problemática socioeconómica y familiar de los jubilados de Pizano, S.A. se centra más que todo en los problemas de tipo económico generados por los bajos ingresos, los cuales no le permiten atender adecuadamente las necesidades básicas del núcleo familiar, originando ésto, en algunas personas, problemas de irritabilidad, angustia o depresión al no poder cubrir adecuadamente todos los gastos del hogar ya que no cuentan, la mayoría de las veces, con otro tipo de actividad que les permitan otros ingresos.

4) En la actualidad los servicios de la Asociación de Jubilados y prejubilados de Pizano, S.A. se orientan principalmente al auxilio del afiliado que presenta problemas económicos, de salud o por calamidad doméstica (muerte de algún familiar). Plantea la

necesidad de motivar a los jubilados a fin de que se vinculen a la Asociación y proporcionen el apoyo y colaboración que se requiere para la consolidación de la organización gremial.

5) El Trabajador Social en Pizano, S.A. se ubica como Jefe del Departamento de Bienestar Social y realiza una labor en equipo con las dependencias de Personal, seguridad industrial y capacitación y desarrollo de personal, que integran la División de Relaciones Industriales.

RECOMENDACIONES

El profesional de Trabajo Social, después de haber realizado este trabajo de grado y con base al estudio que se efectuó sobre la situación que presentan los Jubilados y Prejubilados de Pizano, S.A. y la organización de éste como un medio para atender las necesidades y problemas de los jubilados, se permite recomendar a la Empresa Pizano, S.A. lo siguiente :

- 1) Promover la preparación del personal próximo a jubilarse, para que en el futuro el desarrollo de sus actividades le permita obtener ingresos económicos adicionales a su pensión de jubilado, ya que la mayoría de las veces ésta pensión no alcanza a cubrir las necesidades básicas de éstas personas.

- 2) Impulsar programas dirigidos al bienestar social del jubilado y su familia, pues éste dedicó una considerable parte de su vida al servicio de la empresa y requiere de la atención de ésta.

BIBLIOGRAFIA

- ANDER EGG, Ezequiel. Diccionario del Trabajo Social. Quinta Edición, Ecro, Buenos Aires, 1.981.
- _____, _____. Introducción a las Técnicas de Investigación Social. Octava edición, Editorial Humanitas, Buenos Aires, 1.979.
- _____, _____. Historia del Trabajo Social. Tercera edición, Editorial Humanitas, Buenos Aires, 1.983.
- BASAGLIA, Franco. Psiquiatría y Antipsiquiatría. Salvat Editores, Barcelona, 1.973.
- CANAL RAMIREZ, Gonzalo. Envejecer no es Deteriorarse. Séptima edición, Oveja negra, Bogotá, 1.982.
- CONSUEGRA HIGGINS, José. El Control de la Natalidad como Arma del Imperialismo. 39 edición, Editorial Plaza & Janes, Bogotá, 1.982.
- DE CASTRO, Josué. Mensaje. Segunda edición, Plaza & Janes, Bogotá, 1.985.
- DIRKS, Heinz. La Psicología Descubre al Hombre. Círculo de Lectores, Barcelona, 1.969.
- DURAN PORTABELLA, Pedro. La Personalidad Arte de Afir mar y Envejecer. Bruguera, Barcelona, 1.974.
- EXPERIENCIAS DEL SERVICIO SOCIAL EMPRESAS. Fundación Servicio Social en la Empresa. Editorial Humanitas, Buenos Aires, 1.976.

ORGANIGRAMA / PIZANO S.A.
 Planta de Barranquilla.

