LA SITUACION ACTUAL DE TRABAJO SOCIAL EN LA INDUSTRIA, SUS OBJETIVOS Y FUNCIONES

DANYS CARRILLO G.
CARMEN A. RODRIGUEZ R.

CARTAGENA
UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL
1988

LA SITUACION ACTUAL DE TRABAJO SOCIAL EN LA INDUSTRIA, SUS OBJETIVOS Y FUNCIONES

DANYS CARRILLO G.
CARMEN A. RODRIGUEZ R.

Trabajo de Grado presentado como requisito parcial para optar al titulo de Licenciada en Trabajo Social.

Asesor: Dr. Antonio Ospino

CARTAGENA
UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL
1988

3

Cartagena, Abril 5/89

SEÑORES COMITE DE TESIS FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL UNIVERSIDAD DE CARTAGENA L.C.

Muy cordialmente solicitamos a ustedes nos designen una nueva fecha para sustentar nuestra tesis de grado titulado "LA SI-TUACION ACTUAL DE TRABAJO SOCIAL EN LA INDUSTRIA SUS OBJETIVOS Y FUNCIONES", ya que la primera oportunidad no fué posible -aprobar dicha sustentación.

Gracias por la atención que a esta le presten.

Atentamente.

learmen A. Krchiguez

IS CARRILLO GRAU

Cartagena, Julio de 1988

Srs:

COMITE DE TESIS

Facultad de Trabajo Social

L. C.

Distinguidos Señores:

Tengo el gusto de dirigirme a ustedes como Asesor de la te sis de grado "La Situación Actual de Trabajo Social en la Industria, sus Objetivos y Funciones", elaborado por las egresadas de esa Facultad Carmen Alicia Rodriguez R. y Da nys Carrillo G. para presentársela a su respetable conside ración, espero sinceramente la estudien a conciencia y que ésta aporte a su Facultad alternativas sobre la situación del Trabajo Social en las empresas de esta ciudad y sea aprobada por ustedes.

Atentamente,

Antonio Ospino

Asesor

Cartagena, Julio de 1988

Srs:

COMITE DE TESIS
Facultad de Trabajo Social
Universidad de Cartagena
Ciudad

Distinguidos Señores:

Nos permitimos presentar a ustedes la tesis titulada "La Situación Actual de Trabajo Social en la Industria, sus Ob jetivos y Funciones", que ha sido asesorada en su parte me todológica y orientada en su contenido por el Doctor Anto nio ospino, siguiendo los procedimientos establecidos en los Reglamentos de la Facultad de Trabajo Social para optar al título de Licenciada en Trabajo Social.

Atentamente,

Searmen O Skrdrifing Carmen Alicia Rodriguez Juni Colly Danys (Carrillo G.

6	2
6)

Nota de Ac	eptación
	
Presidente	del Jurado
Jurado	
Jurado	

Cartagena, Agosto 1 de 1988

TABLA DE CONTENIDO

		Pág
INTRO	DUCCION	1
.1.	TRABAJO SOCIAL EN EL AREA EMPRESARIAL	3
1.1	EVOLUCION HISTORICA DEL TRABAJO SOCIAL DE EM-	
	PRESA	4
1.1.1	A nivel mundial	4
1.1.2	En América Latina	6
1.1.3	El Trabajo Social de empresas en Colombia	17
1.2.	CONCEPCION TEORICA DEL TRABAJO SOCIAL DE EM-	
	PRESA	19
1.2.1	Conceptualización	19
1.2.2	Objetivos del Trabajo Social de empresa	23
1.2.3	Funciones del Trabajador Social de empresa	33
1.2.4	Participación del Trabajo Social en la empresa	38
2.	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS EN LA EMPRESA COMO UNI-	
	DAD INDUSTRIAL SOCIAL	42
2.1	BASES FUNDAMENTALES DE LA ADMINISTRACION	42
2.2	PRINCIPIOS DE LA ADMINISTRACIÓN	43
2.3	ENFOQUES TEORICOS SOBRE LA ADMINISTRACION	44
2.3.1	La administración Científica	44

	•	Pag.
2.3.2	La doctrina administrativa	45
2.3.3	El enfoque de las relaciones humanas	46
2.3.4	Enfoque de los recursos humanos	47
2.3.5	La teoria "Y"	48
2.4	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS DEL TRABAJO SOCIAL	
	LABORAL	50
2.4.1	Ubicación del Trabajador Social	50
2.4.2	Lugar de acción del Trabajador Social	52
2.4.3	Archivo y documentación social	52
2.4.4	Formación especializada	53
3.	NIVELES DE INTERVENCION DEL TRABAJADOR SOCIAL	
	EN EL AREA LABORAL	55
3.1	JEFATURA DE PERSONAL	55
3.1.3	Jefe de capacitación	57
3.1.4	Jefatura de Bienestar Social	58
4.	EL TRABAJO SOCIAL EN EL AREA DE MAMONAL	60
4.1	SITUACION ACTUAL DEL TRABAJADOR SOCIAL	60
4.2	PERSPECTIVA DEL TRABAJO SOCIAL EN LA EMPRESA	66
5.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	68
BIBLI	OGRAFIA	72
ANEXO	S	73

INTRODUCCION

El trabajo de investigación que presentamos a considera ción, nos introducirá en el Trabajo Social en el área em presarial, de cómo ha evolucionado en el quehacer humano desde los primeros años de la historia hasta nuestros días, a nivel mundial, de América Latina y en nuestro país.

Se estudia la conceptualización del Trabajo Social empre sarial, las definiciones de sus objetivos, la generaliza ción de sus conceptos a lo concreto en la empresa, o sea, el Trabajo Social laboral; sus valores fundamentales en la persona humana y en la sociedad donde se desenvuelve las empresas; sus funciones dentro de la empresa en la ayuda individual y grupal, su participación en política social y la utilización de los recursos de la comunidad.

Se tiene en cuenta también cómo se enmarca el Trabajo So cial en ese ámbito industrial analizado en el marco de las teorías administrativas, tales como, principios administrativos, enfoques teóricos sobre administración, la doc

trina administrativa, etc., la ubicación del Trabajo So cial dentro de esta teoría, su lugar de acción.

Conceptualizaremos los niveles de intervención del Trabajo Social en el área laboral, analizando en el área de Mamo nal en la ciudad de Cartagena donde se realizó la investi gación, la situación actual de nuestra carrera como pro fesionales, a qué conclusiones se llegó y las recomendacio nes, que aspiramos se tengan en cuenta para mejorar la si tuación actual del Trabajador Social en el área laboral.

1. TRABAJO SOCIAL EN EL AREA EMPRESARIAL

El Trabajo Social se mueve en cada una de las áreas de actividad humana en donde hay necesidades o disfunción social. La profesión de Trabajo Social opera bajo dos formas de es tructura: La primera, que llamamos primaria opera en entida des de Bienestar Social en donde su fin primordial es pres tar servicios; la segunda en entidades o instituciones con fines diferentes llamada secundaria. El Trabajo Social den tro de una empresa pertenece a esta última clase.

La razón por la cual el Trabajo Social se encuentra dentro del campo empresarial radica básicamente:

- En la evolución histórica del quehacer humano, desde los primeros años de historia hasta nuestra época en donde la forma más generalizada de trabajo y organización es en la empresa.
- En el desarrollo de la conciencia social de la dirigen cia empresarial.

- El desconocimiento, escasez o mala utilización de los recursos comunales.

1.1 EVOLUCION HISTORICA DEL TRABAJO SOCIAL DE EMPRESA

1.1.1 A nivel mundial. Desde el siglo XVI en adelante se dan los primeros ensayos de organización social en la empre sa naciente, destacándose como pioneros Juan Vives, Juan Medina y San Vicente de Paul.

A finales del siglo XVIII se da en Inglaterra la revolución industrial, surgiendo la clase obrera y las capas proleta rias y sub-proletarias, producto de la secuela de hambre y miseria de ese fenómeno gigante: "El Capitalismo". El lema del momento era "hacer el bien, pero hacerlo bien", inicián dose la Asistencia Social.

Esta mentalidad permanece hasta principio del siglo XX.

Cuando los asistentes sociales se dan cuenta que el origen

verdadero de la problemática social se encuentra en los

errores de las estructuras socio-políticas y económicas.

Durante la primera guerra mundial el Trabajador Social se vincula a la industria, en sus inicios bajo la denominación de "Orientador Industrial", sobre todo en los Estados Unidos.

Su tarea principal era la de ayudar a los empleados en la solución de sus problemas personales, familiares, en cues tiones de salud, educación, atención de los niños, proble mas maritales y dificultades económicas, cuando no se podía prestar determinada ayuda se orientaba a los empleados acer ca de las instituciones que podrían hacerlo; el enfoque en ese momento era netamente benéfico-asistencial.

A medida que aumentaba la industria bélica, producto de la segunda guerra mundial, muchas fábricas y almacenes contra taron consultores industriales los cuales fueron cataloga dos de "espías" por lo dirigentes sindicales, por la forma como enfocaban los problemas desde una óptica favorable a los intereses de los patronos que los habían contratado.

A nivel mundial por esta época se estaban presentando fenó menos de tipo político, social y científico que influyeron en la profesión tales como la organización sindical, la pre sión de los grupos populares ante el Estado por asegurar derechos elementales, la preocupación de la clase dominan te por la fuerza que estaba adquiriendo la clase obrera, la necesidad de introducir programas con reformas sociales y expansión de la ciencia y la tecnología por parte de los partidos políticos en su afán de conseguir votos y apoyo popular. Fue entonces cuando comenzaron a prescribir medi das de carácter más general que inducían la atención aisla,

da del individuo, para dar paso a las estrategias de mejora miento social de atención a las colectividades. La amplia ción de miras para atender a las colectividades se hacía más extensa, cuando se conjugaba lo social con los aspectos relacionados al bienestar humano.

Los niveles de vida, distribución de las riquezas e ingreso como complemento del desarrollo económico son los enfoques que primaron en la década del 50.

Posteriormente cuando el Bienestar Social empezó a involu crarse en la inversión de políticas públicas (salud, vivien da, educación, seguridad social) los empresarios se dieron cuenta que trabajando coordinadamente con los planificado res sociales los objetivos de la empresa podían alcanzarse, intensificando esfuerzos por planear programas y fueron com probando además, que esas actividades no solo contribuían, al bienestar humano, sino que también contribuían, al aumen to de la productividad.

1.1.2 En América Latina. La evolución del Trabajo Social de empresas en América Latina puede considerarse como el resultado de cambios que se han producido a nivel del trabajador y de la empresa.

En 1925 surge en Chile la primera escuela de Trabajo Social,

con un enfoque benéfico-asistencial, la cual recibió un fuerte influjo Europeo hasta 1940, a partir de allí recibe una influencia Norteamericana importándose los métodos de grupo y comunidad.

En 1931 aún bajo la influencia Europea se inicia en Chile el Trabajo Social de empresa como respuesta al auge que re cibieron las empresas salitreras, que contaban con un eleva do número de empleados que requerían la asistencia de un profesional que interviniera en las relaciones interpersona les y obrero-patronales. Estas empresas fueron las primeras que involucraron asistentes sociales a sus equipos profesio nales.

A partir de la época de los 40 debido a la influencia Ameri cana los Trabajadores Sociales, incluyendo a los de empresas, empiezan a custionar su quehacer profesional, sustentando su trabajo de una forma más científica contribuyendo con los planes y programas de desarrollo que se planteaban en el momento. Esta es la etapa del servicio social considera da como una técnica al servicio del desarrollo socio-econó mico de los países latinoamericanos. El profesional de ese momento era más técnico que asistencial al realizar su la bor.

En las últimas décadas, a raíz del desarrollo en América

Latina de las tesis denominadas "La revolución de las expectativas crecientes" el Trabajador va cambiando de mentali dad con respecto al trabajo y se cuestiona las condiciones sociales y laborales que su frente ocupacional le ofrece, en este sentido exige del Gobierno y de la Empresa mayores reivindicaciones lo que obliga a éstas a replantearse en sus estrategias con respecto al hombre, dándose cuenta que éste no es solo un instrumento de trabajo para alcanzar una mayor productividad, sino que es un ser humano y social que necesita de atención.

A raíz de los replanteamientos que en América Latina se han formulado los Trabajadores Sociales en la última dé cada, se ha discutido la importancia de definir la vincu lación del Trabajador Social de los sectores populares que constituyen la fuerza básica en los procesos de transfor mación social.

El Centro de Estudios Latinoamericanos de Trabajo Social (CELATS), ha sido uno de los pioneros en ese proceso de discusión y más recientemente la Revista Acción Crítica, partiendo del criterio que la vinculación del Trabajo Social al sector obrero presenta distintos niveles de comple jidad. No obstante admitir ese criterio considera lo siguiente:

Que las organizaciones obreras (sindicatos y otros),

están atrasadas con respecto al desarrollo tecnológico del presente, debido a que las organizaciones de la producción están casi siempre por delante de la organización política de los productores.

En ese sentido, el cambio sólo es posible cuando los tra bajadores logran una organización en lo político que supe re a la organización productora.

- b. "Que la energía del trabajador, en cuanto a su concien cia y la energía que se desprende de ella está siendo sub utilizada " . Los empresarios impulsan la ideología imperante, la cual va de acorde con sus intereses y sólo cuan do los obreros dejen de pensar como clase en sí y lo hagan como clase para sí, podrán encontrar caminos de solución a la dominación a que están sometidos.
- c. Los cambios tecnológicos afectan el espacio y el tiem po del obrero. Directamente en lo productivo y administra tivo. Indirectamente en lo habitacional-recreativo y comu nicación-transporte.
- d. Los medios de comunicación, como hecho tecnológico,

Varios Autores. Seminario Internacional de Trabajo Social en el sec tor obrero. Cuadernos CELATS Nº 1. Lima, Junio de 1979.

afectan sustancialmente la vida del obrero.

e. Se produce un desplazamiento de mano de obra con una caracterización distinta de las que se han producido antes. En otras condiciones histórico-geográficos que redefine la práctica de las fronteras nacionales. Es decir, que hay un contraste entre el nacionalismo real y el internaciona lismo teórico en lo que tiene que ver con el capital.

En cuanto al Trabajo Social, consideran que en América La tina, ésta ha dejado de ser una actividad profesional, pa ra constituirse en una actividad practicada también por no profesionales. Esto no niega a la profesión, sino que la ubica en otra dimensión más profunda, a la cual los no profesionales en el campo del Trabajo Social, no pueden llegar. De allí que el Trabajador Social deba centrarse en orientar trabajos, desarrollar métodos y saber formular en los casos especiales las constantes orientadoras. Los métodos deben ser de investigación-transformación.

En cuanto a lo sindical, los estudiosos del CELATS manejan una visión crítica del sindicalismo Latinoamericano, por su corte administrativo y hasta cierto punto clasista en lo que atañe a la dirección y las bases que los respaldan. Otro factor criticable es el hecho que a pesar de su cono cimiento en la realidad, han sido imperantes en su trans

formación.

De otro lado ubican que los cuadros obreros deben contar con una formación física, psíquica y tecnológica. La pri mera se consigue impulsando deportes rápidos de coordina ción colectiva. La segunda, abre la necesidad de una mayor formación ideológica adicionalmente. En cuanto a la auto matización, el cuadro obrero debe estar preparado para adop tarla pero también para defenderla de ella.

Otras partidarias del replanteamiento como Silvia Vuegen de TENT; parte de la admisión de una crisis profesional como resultado de un desfase entre las expectativas del Trabajo Social y las posibilidades concretas de realización profesional, en el sentido en que no hay una adecuada con vergencia entre los objetivos que orientan la formación profesional del Trabajador Social como agente de cambio y los campos de trabajo legítimos a nivel institucional.

En esas consideraciones, es usual conseguir criterios tan generalizados que entiman una práctica revolucionaria de algunos profesionales, deluyendo su saber en los procesos de liberación que adelantan los pueblos latinoamericanos. A ese nivel es bueno anotar que cada actividad profesio nal contempla el desarrollo de habilidades específicas ap tas para la resolución de problemas específicos y no cree

mos que el Trabajador Social deba profesionalizar la revo lución a partir de su carrera.

En nuestra opinión, lo que hace falta es una definición práctica de lo que debe ser el Trabajo Social en un contex to como el de América Latina que oscila entre las dictadu ras militares y las democracias derechistas.

Un hecho admisible es que el Trabajo Social es una activi dad institucionalizada que recoge sus limitantes de ese hecho y en la que cada profesional como persona puede tener una visión política diferente de la realidad, que no debe reunir con los criterios de ejercicio profesional. A este nivel parece ser que no se pueden establecer criterios ge nerales que sea un aporte a los ideales de liberación del sector obrero.

Estos hechos colocan al trabajador en la disyuntiva, de trabajar en la empresa del lado del patrono, o trabajar en sindicatos del lado del obrero y en contradicción con los patronos; lo cierto es que el Trabajador Social, así como el médico o cualquier otro profesional, esté presto a la solución de problemas específicos en donde se requie ra su presencia, lo que a la postre podría hacer que el profesional se constituya efectivamente en un agente de transformación.

Un elemento utilizable para reforzar ese criterio, es el hecho que la revolución en Latinoamérica, no está, como se dice popularmente a la vuelta de la esquina e implica una apreciación seria en cuanto a su método para realizar la. Otros científicos sociales tampoco han podido preverla en el tiempo y creemos que no necesariamente hay que espe rar a que las clases sufridas de nuestro país triunfen pa ra ejercer la profesión con un margen de independencia po lítica y autonomía profesional.

Es de tener en cuenta, que la clase obrera históricamente se ha mantenido dividida en cualquier país de América Lati na, como consecuencia de sus diversidad de intereses, mé todos y posición frente al patrono y que la vigencia de una profesión seria no puede supeditarse a los triunfos de uno u otro bando.

Eso sería como afirmar que la física y la química tienen vigencia porque no hay una amenaza de guerra permanente a nivel mundial.

Como cada persona es autónoma en definir una posición política, lo que si es aceptable es, que cualquier profesional que se sienta comprometido con un proceso liberador, se aglutine en asociaciones profesionales con mirás a este propósito. Con esto lo que se trata es de reivindicar la

posibilidad de ejercicio de la profesión tanto en la empre sa como en el sindicato, tratando de lograr el mejor estar de los trabajadores sin que ello implique la ruptura con uno de los bandos, aprovechando el margen de maniobra que institucionalmente se nos brinda.

Como conclusiones del sumario Latinoamericano del Trabajo Social en el sector obrero, se precisó el objeto y método del Trabajo Social ubicado entre lo real y lo posible, es decir, su situación actual y lo que puede lograr el Tra bajador Social dadas las limitaciones propias del ejerci cio y la reconceptualización que se plantea.

El objeto del Trabajo Social se ha localizado como "La bús queda de respuestas en la acción a las necesidades socia les, sobre la base de diferenciar las necesidades del individuo de las del grupo". ²

Se le asigna un rol tecnológico al Trabajador Social sobre la base de que la tecnología significa la transformación de la realidad a partir de un conocimiento científico, con la utilización de instrumentos técnicos, en la que el Tra bajador Social debe intervenir en la "Transformación del medio social".

² Ibid., p. 93.

Para el caso del Trabajo Social a nivel industrial se ubi ca en tres niveles, que son:

- Estado y Gobierno: En la que se ubica una mayor aper tura de los estados latinoamericanos para la participación del Trabajador Social en la vida general de la sociedad, sobre todo a los problemas de marginalidad, con programas asistencialistas, en los que el Trabajador Social se cons tituye en un transmisor de las formas ideológicas corres pondientes a los respectivos procesos.
- La Empresa: Sea privada o estatal la empresa, el Tra bajador Social se incorpora a las concepciones y a las téc nicas de la llamada administración de empresas. Conciben que en el campo de las relaciones humanas nuestros profe sionales ejecutan políticas de Bienestar Social que inclu yen entre otras, programas de vivienda, salud, recreación y prestaciones sociales. En esa dinámica el Trabajador So cial es considerado como tecnólogo, que juega un papel de agente de lo institucional reduciendo tensiones y eliminan do conflictos que surgen de lo cotidiano.
- Organizaciones de Masas y Sindicatos: A ese nivel han predominado, por un lado, la posición de las organizacio nes que tienden a fortalecer lo institucional, y por otro, los que se ubican en una posición rupturista.

En el primer caso, los dirigentes se quedan en la perspec tiva economicista, defendiendo intereses económicos de los trabajadores y el Trabajador Social ha actuado como estabi lizador de la posición del grupo dirigente a partir de las políticas de bienestar.

En el segundo caso, los dirigentes y su base a partir de las necesidades inmediatas entran a cuestionar la causa de las mismas y el Trabajador Social ha tenido que apoyar el desarrollo integral de las organizaciones con el mane jo de una tecnología que le asigna la producción de su práctica profesional.

Esta serie de consideraciones, en nuestra opinión, describen el "cómo" del actual funcionamiento del Trabajo Social dentro de las instituciones. Muchos de los cuestionamien tos creemos que son válidos y enriquecen el accionar del Trabajador Social, siempre y cuando, sean tenidos en cuen ta no para romper con el margen de maniobra que nos brin da el marco institucional, desde el cual se puedan seguir haciendo muchas cosas en beneficio de la clase obrera, con una posición reconceptualizada en el sentido de no reprodu cir los errores cometidos en el pasado, que dicho sea de paso, creemos se han dado en ambos extremos de la práctica profesional. Lo que sí reivindicamos, es que el Trabajo Social como profesión que es, ha de ser practicada en cual

quier campo de la vida empresarial, ejecutando acciones tendientes a llevar el nivel de vida de la clase trabajado ra y en la búsqueda de garantizar la realización de la clase.

Es bueno aclarar, que muchos de los elementos tratados en el sumario mencionado, merecen haber sido tocados en esta investigación, porque no obstante, que su amplitud es ma yor que la concebida por nosotras, ha posibilitado llenar unos vacíos que podrían surgir en la práctica profesional a nivel del sector empresarial, por la afinidad que se pre senta con el tema objeto de estudio de parte nuestra.

1.1.3 El Trabajo Social de empresas en Colombia. Original mente en Colombia el Trabajo Social fue introducido en la empresa como elemento capaz de estabilizar las relaciones entre empleados y empleadores. Sin embargo, con la estruc turación de las demandas sindicales a través del poder obrero y de la propia institucionalización profesional, su intervención profesional ha recibido un impulso imple mentando sus acciones en esta área.

Las posibilidades actuales de intervención del Trabajador Social en el área industrial, hay que analizarlas a la luz de los hechos que se han dado a través de los años.

En la década de los 30 la expansión del Capitalismo a nivel mundial repercute en la economía nacional. La política so

cial del momento trataba de ser una respuesta organizada del Estado capitalista a las peticiones obreras. Comienza a cobrar importancia el Bienestar Social. Necesidad de capa citar al elemento humano para intervenir en él. La política se dirige a los trabajadores de la incipiente industria. La iglesia desempeña el Bienestar Social en educación, asis tencia social y sector privado.

El período comprendido entre 1938-45 se caracteriza por una marcada influencia del Estado en la institucionalización de programas sociales, y en las inversiones sociales dirigi das a la población con capacidad de pagar los servicios. La problemática social se vuelve alarmante, y la crisis so cio-política y económica incrementa el fenómeno de violen cia institucional y extrainstitucional.

En el período 1947-57 se puede decir que comienza a tomar auge el Trabajo Social Laboral en Colombia. En 1948 el ser vicio social se desliga un poco de la orientación de la igle sia y del sector privado por ingerencia del Estado.

En la década del 60-70 los profesionales empiezan a traba jar en pro de la reglamentación del ejercicio profesional, logrando su mayor expresión en la realización de encuestas nacionales, los que dan paso al contenido básico a las nor mas y reglas de la profesión, que se materializa en el año de 1977, además se dictaron en estas encuestas, otras dispo siciones que hacen referencia al Trabajo Social de empresa, como es la de hacer obligatorio la contratación de un Traba jador Social por parte de las empresas públicas y privadas con un número mayor de 200 trabajadores.

En la actualidad en la industria, es una necesidad imperio sa contar con un profesional del Trabajo Social, debido a que es allí donde por efectos de la producción y reproduc ción del sistema capitalista incide con mayor agudeza la existencia de una serie de problemas, lo cual pone de mani fiesto la improtancia de los servicios del Trabajador So cial, que se encargue de atender los problemas personales y familiares del trabajador, orientándolo a su vez hacia un comportamiento socio-laboral y familiar.

- 1.2 CONCEPCION TEORICA DEL TRABAJO SOCIAL DE EMPRESA
- 1.2.1 Conceptualización. El Trabajo Social de Empresa, es una de las ramas especializadas del Trabajo Social general, el cual puede ser definido como:

Una actividad organizada, que pretende ayudar a la adaptación recíproca de los individuos y su medio social. Este objetivo se alcanza mediante la utili zación de técnicas y métodos destinados a permitir que los individuos, los grupos y las colectividades hagan frente a sus necesidades, resuelvan los problemas que plantea su adaptación a una sociedad en evolución y merced a una acción cooperativa, que

mejore las condiciones económicas y sociales³.

Mediante la relación de la asistencia con una persona, un grupo o una colectividad, todo Trabajo Social pretende ser una ayuda sico-social que permita a los interesados adaptar se a una situación y progresar en ella, buscar y conseguir una mejora de sus condiciones de vida que les permita evolu cionar.

La persona humana se encuentra siempre en el centro de las preocupaciones del Trabajo Social. Lo que es cierto del Trabajo Social en general, lo es también en concreto del Trabajo Social de empresa, ya que éste no es más que la aplicación de sus técnicas y métodos a un campo específico, como es el de la empresa.

Según lo anterior el Trabajo Social de empresa, es una actividad organizada mediante la cual se pretende ayudar a la adaptación recíproca de los trabajadores y su empresa. Este objetivo se alcanza mediante la utilización de técnicas y métodos destinados a permitir a los trabajadores la solución de sus problemas resultantes de su adaptación al medio laboral y social, procurando establecer y mantener un orden so cial y laboral justo que lo garantice, utilizando para ello

MADELEINE, Bernard. El Servicio Social de la Empresa. Barce lona: Ices.1967. P.14

las potencialidades de los individuos y grupos, la acción de los Trabajadores Sociales y los recursos de la empresa y la comunidad.

Por lo tanto, su inserción en la empresa, obligará al Tra bajador Social a estudiar lo que está y qué lugar ocupan en ella los problemas humanos.

No basta conocer la comunidad laboral, sus individuos y grupos componentes en la situación social actual. Se re quiere así mismo, un conocimiento claro de cuál debe ser la situación ideal que se debe perseguir; la acción de ayu da y cambio del Trabajador Social, debe estar orientada a la consecución de metas previamente definidas.

El Trabajo Social no se introduce en una empresa para su plantar a tal o cual, ni para sustituir a un cargo determi nado. Sólo desea formar parte en la acción social dentro de la empresa, procurando dar mayor eficacia a una red ya establecida, tanto en el interior como en el exterior de la empresa. Por esto no puede intentar cumplir con su fun ción, sino es inscribiéndola en una acción de conjunto lle vada a cabo por todos dentro de la empresa.

El Trabajo Social laboral se basa en el reconocimiento de dos valores fundamentales:

- Valor de la persona humana: En este sentido supone el reconocimiento del hombre, con sus valores y aportes para la sociedad. El hombre es valioso en sí mismo, por su ca rácter racional y alcanza su pleno desarrollo en la medida que es valioso para los otros hombres.
- Valor de la sociedad: La interacción de los hombres en sus distintas maneras organizativas es valiosa, por cuanto el individuo no sólo es producto social, sino también pro ductor de relaciones que se configuran en la sociedad.

En este sentido, la sociedad es considerada un ente, pro ducto de la permanente interacción individuo-grupo, que se desarrolla dentro de un ambiente específico.

Es necesario destacar como hay un entroncamiento y una re lación muy íntima entre ambos valores. A través de ellos se busca un hombre socializado, incorporado a la comunidad donde es individuo actuante y pensante de ella, para su pro greso y mejor bienestar.

De ahí, pues, que el Trabajador Social en la empresa sea e lemento de enlace y fuente de comunicación entre empleado res y empleados, y que procure mantener entre éstos una posición de equilibrio.

El Trabajador Social se esfuerza en proporcionar atención adecuada al personal, teniendo en cuenta que la productivi dad depende no sólo de la preparación profesional, y de la organización de la empresa, sino también del estado psico lógico y físico en le ambiente familiar y de trabajo. Cada empleado necesita, además de trabajo justo, sentirse segu ro, saber que se le reconocen sus méritos, que es útil y forma parte de un grupo social.

1.2.2 Objetivos del trabajo social de empresa. La defini ción del Trabajo Social de empresa, dá la pauta para anun ciar los objetivos de éste.

Se pueden distinguir dos objetivos básicos en cuanto al de sarrollo de la actividad del Trabajo Social de empresa. Por una parte la ayuda y acción social con individuos y grupos, y por otra parte el cambio social, o sea el implantamiento de un nuevo orden laboral y extralaboral.

Con respecto al primer objetivo la palabra "ayuda" implica una acción por parte de la empresa (en la cual el Trabaja dor Social presta su colaboración) se trata entonces de una acción conjunta y no de una actividad unilateral del Tra bajador Social. Esta significa que los individuos y grupos de la empresa deben enfrentarse a sus situaciones e inte grarse activamente a la solución de sus problemas, utili

zando sus propias potencialidades y los recursos con que cuenta la empresa y la comunidad.

En cuanto al segundo objetivo, se refiere a la actividad complementaria que el Trabajador Social de empresa debe realizar en cuanto al establecimiento del orden que garan tice el bienestar y desarrollo de los empleados. Este segun do objetivo se orienta a la modificación del ambiente labo ral, es decir al cambio social.

La posibilidad inminente de cambio de la situción depende por una parte, del tipo de realidad social o tipo de siste ma social-laboral en que se desenvuelve el trabajador y, por otra, del tipo de reforma que se quiere implementar.

La capacidad de implantar el cambio por parte de quien lo pretende, depende de su conocimiento de la situación, de sus capacidades, etc.

De ahí, pues, que la capacidad del Trabajador Social, de implantar reformas en el ambiente laboral y social en que se desenvuelve depende, en gran medida de sus conocimien tos y habilidades.

Se ha expuesto como punto básico la consecución de dos objetivos generales en el desarrollo de la actividad del Trabajo Social de empresa o estos deben ser buscados: simul

táneamente, si se quiere realizar una labor de fondo inte gral.

A continuación se pasará a hacer un análisis de cada área de objetivos.

- 1.2.2.1 Ayuda a los trabajadores y grupos de trabajadores en la solución de sus problemas y necesidades resultantes de su adaptación al medio laboral y social y a su evolu ción y progreso dentro de tal medio o situación. Dentro de este objetivo el Trabajador Social debe atender:
- La satisfacción de necesidades básicas y de desarrollo de los trabajadores.

Es un aspecto que se plantea sobre la base de que los tra bajadores optimizan su rendimiento en la medida en que man tienen satisfechas sus necesidades fisiogénicas y socio génicas. Sabemos que el Trabajador Social tiene limitacio nes en el ejercicio de sus funciones por lo opuesto de los intereses entre patronos y trabajadores, pero en la medi da en que éste pueda contribuir a que los empresarios en tiendan que el desarrollo de los trabajadores en el senti do social de la expresión, redunda en beneficio de la em presa está cumpliendo con su papel histórico dentro de ella y logrando uno de los objetivos más difíciles en un medio

como el nuestro, en el que los empresarios no han aprendi do a mirar el papel de los empleados en la dimensión que se merece.

Una demostración de esta afirmación se puede palpar en una propaganda ampliamente difundida por la televisión colom biana hace varios años, en la cual el propietario de una empresa le preguntaba a un trabajador que a qué se debían sus progresos económicos teniendo un modesto cargo, y con cluía diciendo: García, quiero la verdad. García entonces respondía que se había unido al Aguila.

El caso es traido a colación porque tipifica en forma muy ajustada la mentalidad de nuestros empresarios y porque además abre la puerta a la participación del Trabajador Social con iniciativas que ayuden a los trabajadores sea en forma individual o en grupo a solucionar sus necesida des y a lograr su progreso dentro de tal medio en el senti do material y en el cualitativo.

De otra parte, en toda persona existen tendencias propias de desarrollo. Estas son fuerzas internas que cuidan de la realización de las posibilidades del individuo. Estas fuerzas, encuentran su plena satisfacción mediante la edu cación. Por esto mismo, la educación de la persona es el más importante objetivo hacia al cual debe dirigirse la acción del Trabajador Social.

Podemos ver ahora las implicaciones que tiene para la em presa, la satisfacción de estas necesidades:

La organización de una empresa es efectiva si consigue los objetivos específicamente planeados. Es "eficiente" si satisface los motivos de los que participan en el cum plimiento de aquellos objetivos. Toda organización debe buscar ser a la vez, efectiva y eficiente, es decir, bus car el rendimiento de la empresa, pero también la satisfac ción de los empleados que pertenecen a ella.

"El Trabajo Social de empresa, busca en forma directa, la eficiencia a través de la actuación sobre las condiciones de las cuales depende la satisfacción de los deseos justos de los trabajadores, contribuyendo en forma directa a su efectividad (4).

⁴ <u>Ibid.</u>, p. 39.

Esto significa que el Trabajo Social en la empresa, tiene dos consecuencias: el bienestar y desarrollo de los traba jadores en primer término y en forma directa y en segundo término, la efectividad o rendimiento de la organización como resultado de lo anterior.

- Salud física y mental del empleado. "Se refiere al ade cuado funcionamiento psicosomático de los individuos. Un primer requisito o condición básica necesaria para lograr los objetivos siguientes, es la salud física y mental del empleado" (5).

En este aspecto la labor del trabajador social, debe reali zarse en coordinación con el médico o el psiquiatra, según el caso.

Es pues, muy importante que el trabajador social, se preo cupe por la salud física y mental del empleado, como condi ción básica para lograr su adaptación al medio laboral y social. El profesional debe utilizar como técnica, la coordinación con el servicio médico que presta la empresa a la caja de asistencia a la cual esté afiliado, haciendo que el empleado conozca todos los servicios que se ofrecen y de esta forma los pueda utilizar para su beneficio. En cuanto a la asistencia de la salud mental del trabajador,

⁵Asociación Mejicana de Sociología. Trabajo Social de Empresa. México, 1981. p. 68.

se debe disponer de grupos terapéuticos, dirigidos por siquiatras.

- Cumplimiento de las expectativas del empleado con res pecto a su puesto de trabajo.

En este punto se debe buscar la convergencia total entre lo que el puesto ofrece y las expectativas del individuo. Si se consigue esta convergencia, se logra que el emplea do "le guste" su papel. En caso de divergencia, la causa puede estar en le individuo por razones de expectativas exageradas en el papel, por razones de no ofrecer lo nor mal o suficiente, o de ambos a la vez. El Trabajador Social debe entonces identificar las razones de la divergencia y si estas se hallan en el sujeto o en el papel laboral. Además debe tener en cuenta las relaciones entre, el trabajador, su grupo laboral y la empresa misma.

Entre las expectativas que el trabajador tiene de su em pleo, figuran: seguridad, posibilidad de prosperar, condiciones de trabajo, remuneración, aspectos intrínsecos (interés del trabajo, posibilidades de iniciativas, crea ción y expresión propia, de movilidad etc.).

En cuanto a estas expectativas y la forma de realizaciones, es necesario hacer la siguiente aclaración: por ser la

empresa un punto común de fuerzas e intereses eventual mente opuestas, entre trabajadores y patronos, lo que pue de hacer una tercera fuerza, en este caso, el Trabajador Social, para tranzar a las dos primeras, es relativo e indefinido en términos generales.

- Satisfacción del empleado con sus grupos de trabajo

Con respecto a los grupos de trabajo la labor está orien tada a lograr su cohesión o consistencia. Una adecuada atmósfera de grupo, es prerequisito indispensable para que todo individuo se sienta a gusto en su trabajo.

El Trabajador Social dirigirá su atención hacia los facto res de los cuales depende la cohesión del grupo.

En este campo puede utilizarse las técnicas de investiga ción sociométricas para captar las tensiones y sus causas y las técnicas de Trabajo Social de grupo.

El Trabajador Social debe fomentar la creación de grupos informales y buscar igualmente la cohesión de estos, con el fin de que sus miembros participen con responsabilidad en la vida del grupo, en sus planes y programas, desarro llando sus propias ideas, destrezas, actitudes y tomando sus propias decisiones en cuanto a los propósitos y accio

nes del grupo.

- Satisfacción de los empleados provenientes de pertenen cia a la empresa .

No basta que el empleado se encuentre adaptado o satisfe cho con su grupo de trabajo, ni que en estos existan rela ciones solidarias. Se debe buscar que el empleado se reali ce a través de su permanencia en la empresa y este hecho depende de las relaciones, tanto materiales como formales que surjan entre éste y las directivas.

El Trabajador Social debe procurar que el empleado conozca a fondo la empresa, sus recursos, sus limitaciones, las prestaciones y servicios que puede disfrutar, así como las exigencias que la empresa le pueda hacer a él. Debe procu rar que el individuo se encuentre a sí mismo, mida sus de seos y aspiraciones y las confronte con lo que la empresa y el puesto le ofrecen; en otras palabras orientar y ayu dar al empleado para que logre su adaptación en el grupo de trabajo y se incorpore a otros grupos de tipo informal (recreativos, deportivos, etc.) por medio de los cuales se facilite y acelere el proceso de adaptación social. Estos grupos externos son importantes por cuanto su influencia se proyecta en las actividades del empleado.

1.2.2.2 Establecimiento y mantenimiento de un orden social y laboral justo, que garantice el bienestar de los emplea dos. Hasta ahora se han analizado cómo las causas determi nantes de los problemas pueden estar en los individuos o grupos, o bien en el contexto social y laboral en el cual se desenvuelven.

En el primer caso, la solución de los problemas depende de los individuos y grupos, de la acción de ayuda del Trabaja dor Social y de la utilización de los recursos existentes.

En el segundo caso, la solución de los problemas depende de los cambios establecidos en el contexto social, con el fin de adecuarlo a las necesidades de los individuos y gru pos, o bien con el fin de crear nuevos recursos a los cua les puedan acudir.

En este sentido la acción del Trabajador Social, debe es tar dirigida a los directivos de las cuales dependen las reformas sociales requeridas en la empresa.

Es de especial importancia tener en cuenta la política so cial de la empresa, en este aspecto, y desde luego la par ticipación que el Trabajador Social pueda tener en ella.

Para alcanzar los objetivos propuestos el Trabajador Social

cuenta con unos medios entre los que podemos mencionar:

- Acción social de los Trabajadores Sociales. Se conside ra que la acción social junto con la administración de la asistencia social y la investigación social, son activida des complementarias de los métodos básicos del Trabajo So cial.
- Propias potencialidades de individuos y grupos. La ac ción correlativa que supone el concepto de ayuda, se refie re precisamente al hecho de que las personas o grupos de ben utilizar sus propias potencialidades, es decir, poner en juego sus propias energías físicas y mentales para lo grar la solución de sus problemas.
- Recursos de la empresa. Estos recursos pueden ser re cursos actuales, o sea los programas sociales existentes en el presente; recursos futuros de la empresa que ésta cree "recursos que deben incluir todas las posibles refor mas que la empresa establezca en su organización o estruc tura social y operativa" ; recursos externos o de la comu nidad.
- 1.2.3 Funciones del Trabajador Social de empresa. Se pue

⁶LARA ECHEVERRY, Patricia. Desarrollo organizacional de la empresa. Tesis de Grado. Universidad Javeriana. Bogo tá, 1971.

de decir que la función básica del Trabajador Social de em presa se refiere a la actuación sobre las condiciones de las cuales depende la satisfacción de las necesidades básicas y de desarrollo de los empleados, contribuyendo así al bienestar y eficiencia de los mismos y a la efectividad de la empresa.

Teniendo en cuenta que las condiciones de los cuales depen de la satisfacción de tales necesidades, de a las potencia lidades de los individuos y grupos, los recursos de la em presa y la comunidad, se pueden clasificar las funciones del Trabajador Social según la condición o medio hacia el cual se proyecta su actuación.

De esta manera se tienen tres grandes grupos de funciones:

- Ayuda a individuos y grupos.
- Participación en la política social de la empresa.
- Utilización de los recursos de la comunidad.

En cuanto al primer punto, sus funciones se remiten a estu diar casos de trastornos físicos y mentales de los emplea dos y a trabajar en colaboración con médicos y psiquia tras; orientar a los empleados con trastornos físicos y mentales en la utilización de los recursos médicos y hospi talarios de la empresa y la comunidad; diagnosticar las

causas de los problemas de insatisfacción e ineficiencia; investigar los problemas de insatisfacción derivados de la no convergencia entre lo que el empleado espera de su puesto de trabajo y lo que recibe; así como también por problemas familiares y laborales o por capacitación defi ciente de los empleados que no estén convenientemente loca lizados; procurar que los empleados recién ingresados, conoz can a fondo la empresa, sus recursos, prestaciones, etc.; investigar las causas de las malas relaciones entre los empleados y entre estos y sus jefes; asesorar y capacitar a empleados y jefes con miras a una mejor realización de las labores de grupo; asesorar a los grupos primarios, Co mités de trabajo, deportivos, culturales y otros grupos informales; promover las buenas relaciones entre los di ferentes grupos y niveles que conforman la empresa; pro curar el mejoramiento del hogar del empleado, mediante la capacitación de su esposa e hijos y el empleado mismo. En lo que respecta a la función, de la participación en la política social de la empresa, el Trabajador Social debe participar en los programas de Bienestar Social; organizar y administrar los programas específicos del Trabajo Social laboral; colaborar y asesorar otros programas de bienes tar; mejorar las comunicaciones entre los empleados y los directivos. Y por último en la utilización de los recur sos de la comunidad el Trabajador Social debe conocer, divulgar, y utilizar en provecho de los empleados y fami

liares, los recursos comunitarios; procurar el perfeccio namiento y ampliación de los recursos externos o de la comunidad y buscar la creación de otros.

1.2.4 Participación del Trabajo Social en la política social de la empresa. La política social de la empresa puede ser entendida, como aquel ordenamiento de la misma, con miras a lograr el despliegue integral de la persona a través de un contexto general idóneo que debe promover. La política social de la empresa viene a ser aquella ac tividad que pretende la realización de los objetivos, que han de llevar a los trabajadores a su pleno bienestar y desarrollo.

La política social debe ser el resultado de la voluntad colectiva y no el resultado unilateral de la acción del Trabajador Social.

El planteamiento de la política social de la empresa pue de hacerse en dos formas:

- Partiendo del enunciado de valores y prioridades dadas por la concepción filosófica de la empresa.
- Partiendo de las distorsiones institucionales, detecta das a través de la observación del proceso tal como se

presenta.

Ambas formas coexisten, puesto que sólo puede establecer se una reforma de la situación real, en relación a una concepción de valores.

La segunda forma de planteamiento de la política social de la empresa, puede lograrse de dos formas:

- Mediante la recopilación y ordenación de la información que los Trabajadores Sociales reciben diariamente, a tra vés del contacto con los empleados.

Esta primera forma es importante para la captación ini cial de los principales problemas.

- Mediante la investigación social necesaria para profun dizar en el problema, averiguar sus causas y poder pre sentar a las directivas un informe completo, sistemático y lo que es más importante, para fundamentar los proyec tos que se presentan.

En cuanto al contenido concreto de los programas y refor mas, se puede decir que éstas varían mucho según la em presa y el Trabajador Social. Sin embargo, debe tener en común, el estar orientados a la consecución de los obje

tivos referentes a la satisfacción de las necesidades bá sicas y de desarrollo.

Una vez establecidos los objetivos, el paso siguiente consiste en idear los programas necesarios para cubrir cada uno de ellos.

Sin embargo, no basta con idear programas. Una labor im portante del Trabajador Social, consiste en idear también las estrategias de aplicación y entre ellas se cuenta precisamente la labor de concientización de los empleados y directivos, hacia un progreso social laboral.

1.2.5 Necesidad del Trabajo Social en la empresa. Al hacer un análisis de la situación psico-social, económico del trabajador, se debe tener en cuenta la realidad del mundo moderno en el que se vive; la incesante educación que día a día va transformando la vida de las empresas y de la civilización industrial, en donde entran en juego factores externos e internos al hombre, que lo hacen su frir una serie de tensiones y crear conflictos.

Se vive en un ambiente de producción y de tecnificación, en donde el individuo es considerado como un elemento más de él.

La inadaptación en el trabajo no tiene únicamente por

causas las insuficiencias físicas o intelectuales. En el interior de las empresas, va extendiéndose cada vez más rápido una socio-patología del trabajo que puede resumir se en lo siguiente:

Además de la fatiga nerviosa, existen estados neuróticos ligados a situaciones o funciones rela cionadas con el trabajo. Hay otros fenómenos, i gualmente patológicos, que calificaremos de "so cio-páticos", por expresar la alteración de los lazos sociales entre los trabajadores en el inte rior de la comunidad de trabajo; ésta, aparece muy pronto como un inextricable embrollo de gru pos y subgrupos, cuya estructura micro socioló gica hay que comprender y por la fisura entre el organigrama falsamente tranquilizador que determi na las relaciones formales y todas las estratificaciones de las relaciones informales.

Las relaciones humanas interpersonales se encuen tran amenazadas, dolorosamente vividas, deteriora das, dentro de este crisol industrial donde hier ven tantas energías divergentes. Esta es una de las enfermedades, tal vez la más específica, de la comunidad de trabajo, que se encuentra a mer ced de todas estas "corrientes disociativas cen trífugas" que originan un clima de desintegra ción(7).

La situación enunciada requiere la intervención de una persona capacitada que interprete las funciones a la em presa y al obrero; esta persona que es llamada a ejercer su influencia es el Trabajador Social, sin que llegue a convertirse en el intermediario trabajador-patrono, si no en el agente funcional que promueva el desarrollo y capacitación del empleado, haciendo conciente al patrono

MADELEINE, Bernard. El servicio social en la empresa. Barcelona: Instituto Católico de Estudios Sociales, 1967.

de las necesidades de sus empleados y de esta manera se obtenga la realización armónica de las relaciones labora les.

ES importante la presencia del Trabajador Social, para lo grar que el empleado conozca y participe en forma activa de la política empresarial, e intervenga en la formulación de los planes de la empresa. Esto sólo será posible en la medida en que sea superado el criterio de la organización tradicional y se implante el criterio de la administración científica. Es obvio que éste es un proceso lento que implica la búsqueda de un cambio de mentalidad en los empresa rios, el cual puede irse logrando con planteamientos cien tíficos y dosificados por cuanto de la noche a la mañana es imposible proponerse un cambio diametral que puede in ducir a los empresarios a pensar en que el Trabajador So cial está atentando contra sus intereses.

Un hecho importante es que no siempre los objetivos son conseguidos en el corto plazo, pero cuando un ideal es no ble y hay la convicción de su justeza, no debemos renunciar a impulsarlo porque no sea conseguible inmediatamente. Con esta observación lo que se busca es reivindicar la flexi bilidad del Trabajador Social para adaptarse a las situa ciones que se le presenten y tratar de irlas orientando según la visión que tenga del papel que juega el Trabajo

Social en la industria, muy a pesar que lo ideal sería que nuestros profesionales pudieran ejercer sus funciones en condiciones mucho mejores que las actuales. Más adelante se desarrollan algunos aspectos que creemos son de importan te manejo para el Trabajador Social teniendo en cuenta las condiciones reales y las dificultades que en cada caso par ticular debe afrontar el profesional del Trabajo Social.

2. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS EN LA EMPRESA COMO UNIDAD INDUSTRIAL SOCIAL

El presente capítulo tiene como finalidad básica, constituirse en un paso más hacia el esclarecimiento de la rea lidad del Trabajo Social en el ámbito industrial. Dentro de este marco analizamos, a la luz de las teorías adminis trativas, los diferentes enfoques científico administrati vos que priman en el manejo de las empresas y teniendo en cuenta dichas tesis, entraremos a desarrollar los as pectos administrativos en que se sitúa el Trabajador So cial liberal, tales como la ubicación, el lugar de ac ción, organización, etc.

2.1 BASES FUNDAMENTALES DE LA ADMINISTRACION

"La Administración es la ejecución del proceso administra tivo por un individuo o grupos de individuos dentro de la empresa que funcionan dentro de un medio ambiente co mún"(1).

¹RAMIREZ C., Carlos. Elementos de la administración. Bogotá: NAO, 1970. p. 10.

"La administración no es una misión personal del jefe o de los empresarios, es una función que se repite con las demás funciones entre la cabeza y los miembros del Cuerpo social (2)

En sentido humano la administración es el hecho de combinar los distintos esfuerzos, mediante los cuales se efectúa un proceso.

2.2 PRINCIPIOS DE LA ADMINISTRACION

Los principios son básicos, pero no absolutos. Son flexi bles porque tienen en cuenta situaciones especiales y va riables. Un principio es una guía para la acción.

Según Taylor y Fayol, los principios de la administración se determinan de la siguiente forma:

- Según Fayol: División del trabajo, autoridad y respon sabilidad, disciplina, subordinación del interés general al particular, remuneración del personal, orden, inicia tiva, espíritu de cuerpo, estabilidad.
- Según Taylor: Necesidad de organización de la indus

²TAYLOR y FAYOL. Principios de administración científica. México: He rrero Hnos, 1969. p. 139.

tria, formulación de su plan de dirección para el aumento de la productividad, aumento de salarios, con base en un mejor funcionamiento técnico humano, las relaciones con los trabajadores deben hacerse de manera científica. adiestrar y capacitar al trabajador, creación de un am biente de cooperación mutua entre el trabajador y el patrón.

2.3 ENFOQUES TEORICOS SOBRE LA ADMINISTRACION

La imprescindible necesidad de la organización del es fuerzo humano en el ámbito empresarial, se puso de mani fiesto hace muchos años, y fue así comó, surgieron diver sas teorías administrativas las cuales han marcado las pautas a seguir dentro de la organización empresarial y por lo tanto, cada una de ellas aportó una determinada concepción del hombre en la empresa.

2.3.1 La administración científica. F. Taylor y Gibreth, Grantt desarrollaron básicamente las teorías que se fun damentaban en la productividad y medición del trabajo. De una serie de experimentos realizados por Taylor nació la técnica llamada "Estudios de Métodos" que consiste en analizar detalladamente una tarea con el fin de que ésta pueda llevarse a cabo en una forma más rápida y menos fa

tigante"(3).

Para medir el trabajo nació la técnica de estudio de tiempo que gastan los operarios en ejecutar una tarea, para determinar el tiempo que se debe gastar en realizar lo.

Se encuentra en la administración científica un profundo interés por lograr del trabajador una mayor productividad en un tiempo mínimo de ejecución. La administración cien tífica es un nuevo método administrativo, corrigió algu nos errores que habían dominado hasta su aparición, este movimiento de teóricos administradores, nunca trató el problema de la organización en general, sólo se preocupó de uno de los aspectos: el de los problemas de los trabajos a nivel de Planta.

2.3.2 La doctrina administrativa. Henry Fayol fue el padre de este movimiento, que concentró su atención en los procesos administrativos de planeación, organización, asesoría, control, coordinación, dirección, motivación, etc. La doctrina administrativa considera a la administración el proceso de sentar y luego alcanzar objetivos deseados, mediante el uso de personas y otros recursos.

Uno de los conceptos radicales de esta escuela fue la de

³TAYLOR, Frederick. Principios de administración científica. New York: McGraw-Hill Book/Company, 1960. p.12.

Esta escuela presenta cuatro principios importantes:

- Principio Escolar: Enfatiza el diseño jerárquico de la organización, con división vertical de autoridad, y asignación de deberes específicos a cada unidad.
- Principio Funcional: Está relacionado con la necesi dad de la especialización.
- Concepto Línea y Staff: se indica mediante este con cepto que la Línea representa autoridad directa, y el Staff, representa asesoría, servicio, consejo e ideas.

Esta escuela se ha expandido y desarrollado notablemente, siendo una de las más aceptadas y practicadas hoy en día.

2.3.3 El enfoque de las relaciones humanas. Las dos es cuelas mencionadas anteriormente son mecanicistas y auto ritaristas. Consideran al individuo como una máquina, que se puede programar, y sostienen que la autoridad es algo

En Hawthorne de la Western Electric en 1932 se llevaron a cabo una serie de experimentos que dejaron como conclu sión que la actitud de los obreros y sus relaciones inter personales tenían más relación con la productividad, que el diseño del sitio de trabajo. Como consecuencia de es tos experimentos, nació la escuela de las relaciones huma nas, cuya preocupación principal fue la de elevar la mo ral y la satisfacción de los trabajadores. Adquirió gran importancia por su enfásis en hacer importante a la gente.

Se empieza a considerar al hombre como elemento importan te de la empresa y no como fuerza generadora de trabajo en sentido puramente técnico y económico. La psicología se hizo tema obligatorio para comprender las fuerzas que mueven al individuo y surgieron estudios de gran importan cia como la teoría de la motivación de Maslow.

2.3.4 Enfoque de los recursos humanos. A mediados del 50 se hicieron estudios tendientes a determinar la rela ción entre la moral y la productividad. Para sorpresa de muchos investigadores, en muchos experimentos esta corre

lación no se encontró y así surgió el interrogante de cuál era el elemento que faltaba en el enfoque de las relacio nes humanas. Entonces aparecen los estudios de Peter Druc ker y de Douglas Mcgregor que marcan una nueva etapa en la evolución de la ciencia de la administración. Entre los elementos esenciales de las teorías de Drucker encon tramos:

La administración por objetivos y autocontrol, y la teo ría "X" o el punto de vista tradicional acerca de la di rección y control de una organización.

Los principios en que se apoya la teoría "X" son los si guientes: El ser humano promedio tiene un desgano por el trabajo y lo evita si puede. La teoría "X" es de hecho la de mejor influencia en cuanto a la estrategia adminis trativa en un amplio sector de la industria americana hoy en día. La teoría "X" explica una buena parte del compor tamiento humano de la industria.

2.3.5 La teoría "Y" o nuevo punto de vista sobre la direc ción y control de una organización mediante la integración de los objetivos de la organización con las del indivi duo. Buena parte del Movimiento consistió en alejarse

de la dirección "dura" hacia la dirección "blanda".

Las suposiciones en que se fundamenta la teoría "Y" son las siguientes:

- "El gasto físico y mental en el trabajo, es tan natural como el juego".(4)
- El ser humano promedio no tiene un desgano inherente por el trabajo.
- "La tercera suposición presentada por Taylor dice: El compromiso con los objetivos es función de las recompen sas asociadas con su logro". (5)
- "El ser humano promedio aprende, bajo condiciones ade cuadas no solo a aceptar si no a buscar responsabilida des". (6)
- "El control externo y la amenaza no son los únicos me dios para lograr la colaboración hacia los objetivos de la organización.(7)

⁴McGREGOR, Douglas. El aspecto humano en la empresa. México: Diana,1979. p. 57.

^{5,6,7&}lt;sub>Ibid.</sub>, p. 57.

- "La capacidad para ejercitar un grado relativamente al to de imaginación, ingenio y creatividad en la solución de los problemas de la organización está ampliamente, y no estrechamente distribuida entre la gente".(8)
- La sexta y última suposición de la teoría "Y": "Bajo las condiciones de la vida industrial moderna, los poten ciales intelectuales del ser humano promedio están sólo parcialmente utilizados". (9)

ASPECTOS ADMINISTRATIVOS DEL TRABAJO SOCIAL LABORAL

Hemos considerado oportuno resaltar, en este momento del trabajo investigativo, algunos planteamientos que desde el punto de vista administrativo de la empresa, se requie re tener muy definidos y clasificados para una adecuada intervención profesional del Trabajador Social.

Ubicación del Trabajador Social. El Trabajador Social debe estar en una situación que le permita estar en comunicación con todos los niveles. Concretamente debe estar dentro de la dirección de personal. En enlace y coor dinación con los demás servicios, departamentos u ofici

⁸Ibid., p. 58.

⁹Ibid., p. 58.

nas, ya que la función del Trabajador Social no puede ser efectiva si no está integrada a un equipo de trabajo.

De acuerdo a la estructura de la empresa cada oficina de Trabajo Social debe contar mínimo, con el siguiente perso nal:

- Trabajador Social Jefe
- Trabajadores Sociales-auxiliares (de acuerdo a la pobla ción por atender)
- Personal auxiliar (Educadora familiar, Coordinadores culturales, recreativos y deportivos, Mensajero, etc.)
- Personal de Secretariado.

Algo importante para el ejercicio profesional es el "pro ceso de integración" con la Institución, o sea el conoci miento previo de la estructura de la empresa (económica, política, social, y cultural, pública o privada), antes de la elaboración de cualquier plan de trabajo. Una de las estrategias básicas igualmente para una acción social a este nivel es la "sensibilización" del equipo con que se va a trabajar.

60

2.4.2 Lugar de acción del Trabajador Social. El Trabajo Social está tanto en el interior como en el exterior del medio de trabajo. En el interior sus actividades transcu rren en la oficina propia del Trabajador Social; y en las demás oficinas de los empleados; trabaja en una estrecha relación con las personas, desplazándose cuando sea nece sario, a los diferentes sitios de trabajo que requieran su atención fuera de su oficina personal.

Su acción al exterior del medio de trabajo, se desprende de la acción interna y consiste en el enlace con los orga nismos públicos y privados de prevención, asistencia so cial o bienestar social a los cuales hay que recurrir co mo recursos de la comunidad. Esta acción en el exterior también puede ser por visitas domiciliarias y hospitala rias al empleado y su familia, siempre en función de nece sidades, preferentemente a solicitud y aceptación del sin dicalista.

Archivo y documentación social. Es importante des de el punto de vista de la administración y la organiza ción del trabajo este aspecto. La documentación bibliográ fica que tenga alguna información u orientación aplicable al Trabajo Social debe ser igualmente archivada y tenida en cuenta como material de consulta (leyes, decretos so ciales, reglamentaciones, manual de personal, revistas,

folletos).

Es necesario hacer destacar la importancia que tiene la consignación escrita de los casos sociales y de grupo. En muchas oportunidades por el principio de reserva profe sional, esto no es posible, más no quiere decir que se rechace de plano la formación de un archivo social, pues to que es imprescindible por razones administrativas y metodológicas en el seguimiento del caso social; los items cronológicos, alfabéticos y problemáticos servirán poste riormente para futuros tratamientos de caso en la investi gación social a nivel de personas, grupo o de toda la Ins titución. La ficha social del empleado debe conservar el debido sigilo profesional y reserva por la persona.

2.4.4 Formación especializada. Las oficinas del Trabajo Social (Servicio Social o Bienestar Social) deberán estar atendidas y dirigidas por profesionales titulados del Trabajo Social (Servicio Social). Siendo necesario que estos profesionales se actualicen en todos los conocimientos de la empresa moderna.

Teniendo en cuenta que el Trabajo Social es una discipli na nueva en nuestro medio y que actualmente en el campo laboral apenas inicia su acción es un deber de todo Traba jador Social que quiera ejercer en determinada empresa, tomar como bandera los siguientes elementos:

- Dar mayor difusión al Trabajo Social
- Profundizar en el conocimiento de la empresa moderna, del trabajo como proceso de realización humana dentro de la administración de personal (política y escalafón de salarios, capacitación, seguridad social e industrial, selección de personal, comunicación, etc.), de las relacio nes humanas empresariales, de la psicología empresarial, de la antropología al cambio laboral, etc.
- Concientizar a la gente sobre lo que es el Trabajo Social. (Quitar el mito del asistencialismo con que nació como producto de las Guerras Mundiales, de la revolución industrial y de la revolución del psicoanálisis).
- Fomentar el método crítico, reflexivo e investigativo entre el gremio.

3. NIVELES DE INTERVENCION DEL TRABAJADOR SOCIAL EN EL AREA LABORAL

La empresa como organización social es la que coordina las acciones humanas de dirigentes, ejecutivos, trabajado res, maquinarias, materias primas y capital. Al mismo tiem po es una organización que tiene dos objetivos básicos:

Ser motor de desarrollo social en cuanto a que sea capaz de satisfacer las necesidades básicas y de desarrollo de los miembros que la componen.

Dentro de este marco tiene cabida diferentes instancias que se mueven en la consecución de estos objetivos y son frecuentes algunos cargos con específica delimitación de sus funciones, pero que en algunos casos obstaculizan la penetración del Trabajador Social al área empresarial muy a pesar de lo necesario que es éste.

3.1 JEFATURA DE PERSONAL

Es la instancia encargada del planeamiento, organización, dirección y control del desarrollo, consecución, remune

ración, integración y mantenimiento de las personas con el fin de contribuir al logro de los objetivos individua les y sociales de la empresa.

En la Jefatura de personal, el Trabajador Social puede intervenir haciendo uso de sus conocimientos.

En el plano de la psicología industrial y de masa al igual que con las relaciones humanas, psicoterapia de grupo y administración de personal, el papel del Trabajador Social va más allá en el sentido en que opera interna y externa mente al medio de trabajo, pues si bien en la empresa su actividad transcurre en oficinas y sitios de trabajo de los empleados, por fuera está en condiciones de desarro llar labores en coordinación con Organismos públicos y privados de prevención, asistencia y bienestar social a los cuales puede ser necesario recurrir como recursos de la comunidad, sin embargo su intervención interna es vital en el sentido en que debe buscar el equilibrio en las re laciones trabajador-empresa y la maximización y racionali zación de los recursos destinados a la fuerza de trabajo.

3.1.2 Jefatura de relaciones industriales. Es un Organis mo con cobertura sobre toda organización de manejo de per sonal. Tiene cabida en empresas industriales de gran tama ño, propende porque el recurso humano al igual que los

demás factores de la producción alcancen un rendimiento óptimo mediante el trazado de lineamientos generales en concordancia con los criterios de la alta gerencia.

En este caso el Trabajador Social puede participar de cerca en el estudio de la conducta del personal para hacer posi ble su desarrollo integral.

3.1.3 Jefe de capacitación. La función de ésta es la bús queda de perfeccionamiento técnico de los trabajadores proporcionando conocimientos y habilidades para que éstos desempeñen mejor sus funciones. Al mismo: tiempo lograr la elevación del nivel de productividad sobre la base de la capacitación en la producción y sobre temas generales que lleven su base cúalitativa.

Se ubica que este tipo de instancias brindan al Trabajador Social un amplio campo de participación en la medida en que sea factible la puesta en práctica de algunos progra mas que recojan los objetivos mencionados de forma tal que los beneficios recibidos por la empresa se reorientan en avance cultural para sus trabajadores hasta el punto que con la inclusión en la empresa sus posibilidades de cualificación no concluyan en cuanto gane la destreza para desempeñarse eficientemente en la labor que allí debe cum plir.

3.1.4 Jefatura de Bienestar Social. Se conoce con este nombre la dependencia encargada de ventilar los programas: operaciones y actividades que conllevan a la promoción y preservación del Bienestar Social de los trabajadores frente al proceso de ambiente laboral.

Es esta una de las instancias ideales para ser dirigidos por un Trabajador Social y a diferencia de los anteriores su margen de maniobra es mucho mayor por cuanto nuestros profesionales tienen un vasto campo de dominio para la elaboración de programas coherentes y aplicables en la empresa. Además porque a partir de esta dependencia sea posible reinvidicar que el bienestar del trabajador debe primar sobre el bienestar de la firma.

Reglamentación de la carrera de Trabajo Social: El 9 de octubre de 1981 el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social por medio del Decreto Nº 2833 reglamenta la ley 53 de 1977 que define como actividades principales de la profesión participar en la creación, planeación, ejecución, administración y evaluación de programas de bienestar y desarrollo social. Estos programas deben tener como pilar la realización de investigaciones que permitan identificar y explicar la realidad del medio en que van aplicados. De igual modo se determinará la organización y colaboración en la selección, formación, supervisión y evaluación del

personal vinculado a programas de bienestar y desarrollo social al igual que el tratamiento de problemas relaciona dos con el individuo, los grupos y la comunidad.

El Artículo 9 del mencionado decreto definió de igual mane ra que aquellas empresas que contaran con mínimo 500 traba jadores debían tener en su seno un Trabajador Social, ade más aquellas que sobrepasaran esta cuantía, si tenían una fracción superior a 200 trabajadores debían contratar otro. El sector privado e incluso aquellas instituciones descen tralizadas no vienen cumpliendo con esta determinacion le gal, que dicho sea de paso en nuestra opinión se queda cor ta y deja poco márgen para que el Trabajador Social pueda asumir iniciativas preventivas, toda vez que la empresa como ente dinámico es muy factible que tenga problemas día a día que impiden que el Trabajador Social pueda pasar a un plano más protagónico en la implantación de iniciati vas del bienestar social no sobre la base de las complica ciones sino sobre bases preventivas y edificantes.

4. EL TRABAJO SOCIAL EN EL AREA DE MAMONAL

El presente capítulo intenta dar cuenta de la situación del Trabajador Social en el área de Mamonal. En términos generales queremos analizar hasta que punto se tiene un conocimiento preciso del alcance de nuestra profesión en las empresas tomadas como muestra, igualmente aspiramos conocer cómo vienen estas entidades asumiendo no solo la necesidad de Trabajadores Sociales sino también garantizar les las posiblidades requeridas para el ejercicio profesio nal en condiciones que posibiliten la realización plena de programas encaminados a posibilitar el mejor estar de los trabajdores de forma tal que un cúmulo de aspectos internos y externos dejen de significar trabas para un mayor rendimiento que pueda revertirse en una elevación de la productividad de la empresa.

4.1 SITUACION ACTUAL DEL TRABAJADOR SOCIAL

La Tabla 1, gue representa los resultados del primer cues tionario permite visionar con mucha certeza la situación del Trabajador Social en las empresas cartageneras. Lo represetnativo de la muestra y la cuidadosa selección de las mismas hechas en forma tal que la investigación fuera llevada a cabo en firmas con diferencias significati vas en su tamaño, permite una aproximación confiable del presente y futuro de los profesionales de esta disciplina del conocimiento en que nosotras nos movemos.

El hecho de que solo una de las diez empresas en que se hizo la encuesta cuente con un departamento de Trabajo Social, es más que diciente de la cantidad de empleos que para nuestro campo ofrece el sector industrial de Mamonal.

Al margen del asunto laboral se dá un hecho que también nos invita a la reflexión, y es el que sólo existen tres departamentos de Bienestar Social en una muestra que reco ge empleados que oscilan entre 80 y 1283. Al margen de este hecho de por si preocupante para nosotras como profe sionales encontramos que la posibilidad de ejercicio de la carrera en condiciones satisfactorias no están garanti zadas al Trabajo Social en las entidades donde existen los cargos, siendo Alcalis de Colombia el medio en que se le brinda un mayor margen de maniobras, pues en la Elec trificadora de Bolívar el desempeño de la Trabajadora So cial está centrado en la solución de la problemática de los subcriptores morosos que se acercan a manifestar difi cultades en el pago de las tarifas de energía eléctrica

Rep.

consumidas durante cierto período.

Esto no sería criticable de manera rotunda, a no ser por el hecho/que la Trabajadora Social que allí labora por efectos del recargo de trabajo que una ciudad como la nues tra le impone a quien alli se desempeña, sea casi nulo en el plano laboral de la empresa si se tiene en cuenta la gran cantidad de supcriptores por atender paralelamente a más de 800 trabajadores. Resulta sobrecogedor además que profesionales de otras áreas asuman funciones de Traba jadores Sociales y sobre todo que en siete de las diez entidades encuestadas se haga la afirmación que no se re quiere el concurso de éstos para el manejo de aquellas situaciones en que claramente tenemos cabida para dar cuen ta de algunos problemas con mejores herramientas técnicas que cualquier otro tipo de profesional, sobre todo, porque quienes tienen a su cargo el manejo de la problemática y necesida des de los empleados en forma paralela a otras responsabi lidades, es natural que apliquen un criterio carente de visión científica para la búsqueda de soluciones a los aspectos conflictivos que se dan en su medio ligados a la problemática del bienestar y en el que prima por lo general la tendencia a resolver los aspectos anormales buscando de paso un óptimo de productividad sin detenerse a analizar que tanto daño físico o moral se le puede estar causando a quienes garantizan la producción y contribuyen

a la obtención de los niveles de ganancia que perciben los superiores.

A pesar de que los diez entrevistados respondieron afirmativa mente a que hay planes para beneficiar a los empleados, garantizarles salud estable y educación para que ganen mayor capacidad de desempeño en la empresa, esto se empren de con la mira puesta en que el obrero aporte cada vez mayor productividad a la Compañía. Desde este ángulo, se percibe la carencia de una integración en los planes pues to que estos no son concebidos con el sano criterio de mi rar hacia la parte humana del trabajador, pensando en que estos además de capacitarse y conservar estabilizada su salud puedan realizarse en el plano de otras aspiraciones sentidas que involucran su familia, las diversiones, moti vación, etc.

Un poco más de énfasis es bueno hacer en lo referente a los profesionales que manejan el bienestar social, toda vez que encontramos que en cinco de las diez firmas estu diadas se encuentran al frente de éste, un relacionista industrial, tres Trabajadores Sociales y dos jefes de personal, lo cual evidencia que desde el punto de vista de los empresa rios prodirectivos de empresa no hay una visión homogénea y clara del papel que puede jugar un Trabajador Social involucrado en una empresa.

A la formulación del interrogante sobre cuál es el profe sional encargado de investigar el ausentismo, bajo rendi miento de los obreros, conflictos entre empleados o grupos de trabajo, problemas de familia, etc., encontramos que tam poco se visiona en las empresas estudiadas la valoración del Trabajo Social como agente para el tratamiento y solu ción de problemas individuales o de grupos; pues en sólo una de estas compañías manifestaron que los atiende un pro fesional de nuestro campo, en las demás están a cargo de estos asuntos el jefe de personal, relaciones industriales, el jefe de la sección donde se presenta el hecho, los inge nieros o la administración general, en uno de los casos los trata un Sociólogo.

El 70% del grupo de firmas analizadas invalidan la presen cia del Trabajador Social, es decir, que los que no cuentan con ellos es porque han asumido una posición en que concep túan que por efectos del tamaño de la empresa o porque es tá en condiciones de arreglar sus conflictos directamente y sin la presencia de mediadores. Desde este ángulo se vis lumbra que no hay en los empresarios y en los organismos superiores de dirección empresarial la suficiente claridad sobre los objetivos de Trabajo Social, de ahí se eviden cia la inconsistencia en el sentido en que es necesa rio conocer más a fondo los objetivos del Trabajo Social al igual que mayores detalles de su desempeño

y sobre todo el hecho que las descripciones planteadas so bre el desempeño y funciones del Trabajador Social demues tran desinformación acerca de esta disciplina del conoci miento.

Importante y alentador es el hecho que las empresas donde hay empleados Trabajadores Sociales siguen admitiendo co mo importante su permanencia allí puesto que si bien las funciones de estos en el mejor de los casos no se vienen llevando a cabo en forma plena, el terreno hasta ahora abonado promete la recolección de cosechas futuras siem pre y cuando ese detalle se sepa explotar.

Por último es bueno entrar a analizar la experiencia vivi da por los Trabajadores Sociales de las empresas que veni mos estudiando. Encontramos que no hay participación en la elaboración de las políticas de bienestar social que definen sus respectivas empresas y también es posible la investigación orientada al desarrollo de programas y políticas de Bienestar Social, los cuales son elaboradas y ex plicadas en forma vertical, no quedando a nuestros profe sionales más alternativas que asumirlas como tal para lle varlas a cabo y sin que los mismos sean el resultado de un acuerdo armónico que facilite al Trabajador Social cum plir en forma mucho más amplia su papel.

4.2 PERSPECTIVA DEL TRABAJO SOCIAL EN LA EMPRESA

A pesar de que la orientación del Trabajador Social hacia la empresa no es nueva, podemos afirmar que su perspectiva no es desalentadora en esta área y aunque siga primando el escepticismo en torno al papel que podamos cumplir en el medio laboral, hay grandes expectativas que si se sa ben canalizar se pueden convertir en un mercado amplio pa ra nuestro ejercicio profesional, toda vez que hemos tra bajado con una muestra y que por fuera de ella en la ciu dad de Cartagena y en el resto del país quedan muchas fir mas por abrirle paso a los Trabajadores Sociales.

Creemos no está lejano el día en que eso suceda por cuan to a nivel de profesionales de esta área hemos venido dis cutiendo en foros y conferencias que reflejan nuestra preo cupación por ganar una 'proyección más clara hacia un me dio en que todavía no termina de abrirnos las puertas.

El hecho de que en las empresas en que laboran colegas nuestros no se de una actitud de rechazo a la calidad de los oficios hasta ahora realizados por parte de los empre sarios ni de los trabajadores ratifica la eficacia y posi bilidades del papel que podemos jugar en el medio empresa rial y es explotable esta situación en favor de este hori zonte para la Carrera.

El andamiaje legal en que se sostiene la profesión, si bien es cierto ha avanzado en los últimos años hacia otras áreas de posibles desempeño, es muy probable que en lo sucesivo también lo haga hacia el sector empresarial toda vez que nuestros profesionales cuentan con el perfil teórico reque rido para tal propósito y es casi una tarea del momento buscar el reconocimiento de empresarios y directivos en condiciones tales en que sea factible el ingreso a las em presas de Trabajadores Sociales en situaciones ventajosas a su desempeño sin los obstáculos que hasta ahora se han presentado que son producto de la confusión y desinforma ción imperante sobre Trabajo Social en el plano empresa rial.

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Las conclusiones emanadas de esta investigación giran en dos sentidos, por un lado los derivados del acervo biblio gráfico consultado a lo largo del estudio y por el otro los derivados del trabajo práctico fundamentado en las en cuestas y entrevistas llevadas a cabo durante el desarro llo de la presente labor.

En lo referente al análisis bibliográfico es bueno reco ger que siendo la empresa la forma más generalizada y or ganizada para el quehacer humano, es lógico y justifica ble la presencia del Trabajador Social en ella de tal ma nera que el sector industrial que absorbe un representati vo número de empleados y del cual dependen cuantiosas fa milias cuenta con el mayor número posible de Trabajadores Sociales que contribuyan a la elevación de la calidad de la vida desde el punto de vista material y espiritual.

Puede afirmarse también que el grado de desarrollo de las relaciones sociales de producción todavía no ha determina do para el sector empresarial la toma de una actitud valo rativa de las posibilidades que tiene el Trabajador Social dentro de las empresas como una alternativa orientada a que estos científicos sociales asuman las funciones que la complejidad del sistema nos tiene reservados.

Se visiona que a pesar de los avances logrados en el pla no de la administración científica no se están reflejando en su totalidad en el sistema empresarial nuestro y que todavía prima el criterio de la organización tradicional que se constituye en un freno para que los Departamentos que hay en las empresas funcionen con un mínimo de autono mía y para que se abran otros inspirados en la búsqueda insaciable del mejor estar de los trabajadores, objeto del Trabajo Social empresarial. Hay sin embargo posibili dades claras que surgen del mismo hecho de que las teorías de la administración han dejado de mirar al trabajador co mo un recurso indistinto de los otros que hacen parte del engranaje de la producción al margen de sus valores psico lógicos.

Es normal entonces, que en la medida en que la visión de los empresarios varíe, también se amplian las posibilida des al Trabajador Social toda vez que la doctrina adminis trativa mira más hacia la "participación" del trabajador en la empresa con el voto de confianza de los empresarios y directivos, ello no quiere decir que haya que esperar

hasta que esos avances, penetren a las empresas nuestras, pues el Trabajador Social debe estar en condiciones de mo verse en cualquier medio, desde ese ángulo se requiere que se le brinde la oportunidad de "participar" también al in terior de la Empresa de manera armónica con los trabajado res y el patrono.

Como Trabajadores Sociales nos corresponde persuadir a los altos mandos para que no subestime el potencial que los trabajadores pueden brindarles, a la vez que para que estos comprendan el importante papel que estos pueden cumplir en la empresa.

Las conclusiones derivadas del estudio práctico permiten visualizar lo siguiente:

- Escasa participación de Trabajadores Sociales en Empre sas que cuantitativamente deberían contar con estos profe sionales (del ramo.)
- Confusión de parte de Empresarios y Directivos sobre el papel que juega un Trabajador Social en una empresa.
- Negación de la validez en la empresa del Trabajador So cial sobre la base de que ellos están en condiciones de solucionar sus problemas sin "intermediarios".

- Falta de programas de Bienestar Social concebidos por los profesionales adecuados en forma armónica entre empre sarios y trabajadores.

Consecuentes con las anteriores conclusiones, recomenda mos:

- Elevar ante el Gobierno nacional solicitud de cambio en la reglamentación de la profesión de Trabajo Social de tal forma que las empresas que cuenten con más de 100 tra bajadores se vean obligadas a abrir campo de trabajo para nuestros profesionales con pautas claras de la labor a cum plir en las empresas.
- Emprender un ambicioso programa encaminado a cambiar la visión que de nosotros tienen empresarios y directivos de empresas para penetrar con mayor facilidad en este cam po de trabajo poco incursionado.
- Seguir impulsando eventos de naturaleza profesional que nos permitan organizarnos como gremio para que nuestras solicitudes puedan ser escuchadas, siguiendo el ejemplo de Contadores, Ingenieros y otros profesionales.

BIBLIOGRAFIA

- BERNARD, Madelein. El servicio social en la industria. Ins tituto católico de estudios sociale. Buenos Aires, 1967.
- BURLEIGH B., Gardner. Relaciones humanas en la empresa. Ma drid: Real, 1958.
- FAYOL, Henry. La administración general e industrial. Méxi co: Herrero Hermanos, 1981.
- GUZMAN VALDIVIA, Isaac. Problema humano en la administra ción de la empresa. México: Limusa S.A., 1978.
- MCGREGOR; Douglas. El aspecto humano en la empresa. México: Diana, 1979.
- MIER MEZA, María Cristina y ARIZA GALVIS, María teresa. Te sis. relación del trabajo social dentro del proceso pro ductivo. Bogotá: Universidad Pontificia Javeriana, 1972.
- MONTOYA, Hernán. Relaciones industriales capital y trabajo. Bogotá: Bedout, 1977.
- MURRA HILASCA, Sonia Carolina y DEZ VARGAS, Isabel. Tesis. El trabajo social como medio de participación empresa rial. Bogotá: Universidad Pontificia Javeriana, 1972.
- PIGROS, Paul. La administración de personal. Barcelona: Continental, 1976.
- YODER, Dale. Manejo de personal y relación industrial. Mé xico: Continental, 1971.

· 18															•	·		·
אי		Jagret									*			,	4			
	QUIEN MANEJA ESTOS ESTIMULOS	trabaj. Social		×					×					2	*			
	N MAN ESTI	tapacit	X	*		×			ر	<			*					
	QUIE	1 gyd	<u></u>				-	 										
	ACION ENSO, O Y		• • • • • • • • • • • • • • • • • • • •					κ .					<u>u- w</u>	-				
	ESTIMULACIÓN CON ASCENSO, CONCURSO Y CAPACITACIÓN	IS	+	*		×			×		×		ヤ	 ×		- ۲		
Commence of the state of the st			` ^ •						• (•	×	4	•
	MAS INFOR MACION DE TRABA'OS.	Si		-+			>	۲	۲٠		× }			<u> </u>	- - -	^ 		7
			, <u> </u>				\ \ \ \				×	\dashv			7 E -4 . 15	<u>a di georgia (</u>		·
	CONOCIMIENTO DEL T. SOCIAL COMO PROFE- SIONAL	Si	7	4	,	×			×	-			~	7	۲	×	+	<u>×</u>
		on s									سد					×		×
	NECESIDAD DEI T. SOCIAL EN LA EMPRESA					×	<u> </u>				×			<u> </u>	@			
		n- Si		×				×		×			*	\ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \	Χ.			,
	PROBLEMAS INVESTIGADOS POR	Jida ref - enferm-												-				
	S INVE	anggi _f	*								~		•	×				 .
	BLEMA	Jagar				×			×	(·· ····		×					×
		frabal:	-	×					×	•				*	,	-		
	ARGO	Jidgust enferm.						,										
	IAL A (J.de rei	×			×	>	<			×				:	-		
	PROFESIONAL A CARGO DEL BIENESTAR	-bdel				×										×.		×
	PRO	इन्द्रियाच्या भारति		×					×				×	*	*			
	DPTO DE BIENESTAR	no				*	×				×			⊗		×		×
1		1/2	_×	×.				_	,×				X	×	7,		, 	- The same of the
F		reciede creditos viviendo	*	. 15		X	~				- ×		×	, N		×		~
		creditos	×			٠.					 ×		\	<u> </u>	1			
	BENEFICIOS	3D3 134							×		×	-	×	i i	,	×		
			\times	×			×				×			×		×		
	BEN		\times	×		×	×		×		×		×	×		X		×
				×		×					×			×		×		×
	ERO DE EMPLEADOS 300700/004000 h000 4-			×														
ļ	E EMPL												×.				·····	
	NUME'RO DE 0-300 300 <i>3</i> 00 <i> </i> 7						×		×		×							
	NUM!		\times		,	X								*	-	×	د	<
	otros															1		7
	FUNCIONES wordinarivigilar programa <mark>r</mark> capacit.	<u>-</u>	×		×				×	-	×			×		×		
	FUNCIONES programa programa			×	-		×					>	Z ;2	×		×		
	rvigilar		*		×			!				~	<		*		>	
	∞ording	>	<	×	×			,	<	٨	<	×		`*.		×		
	ARGO J.de rel. trabaj. Indust sociali	 -	_	×										×				
	CARGO				×		×					· >	<	×			•	
	Pdg Ighq	.>	<		······································			`	×	?	<					×	×	
					<u>در</u> ابرا							70		~	C A		-	
	NOM BRE	30 CO L		ALIS	- N X M R	-	_	CORELCA		ETROL		TRIBOL	- 1 -	- M ER	DUIMICA		0 0 N	
	Z	A B		ALC	COLKL		CONAS	0 0 8		E C O P		FLEC.	0		PETROQ		> - X	
_												<u>, LL</u>			<u>с</u> П			

RESUMEN Y ACTUALIZACION

EL TRABAJO SOCIAL LABORAL

Se estudió el Trabajo Social Laboral desde sus comienzos a nivel mundial, remotándonos al siglo XVIII, cuando empezó en Inglaterra la Revolución Industrial, que se vislumbra la empresa naciente, surgiendo la clase obrera y las capas proletarias y sub-proletarias, producto de la secuela del hambre y miseria de ese fenómeno gigante "El Capitalismo".

El lema del momento era hacer el bien, pero hacerlo bien, iniciandose la Asistencia Social.

En América Latina la evolución de Trabajo Social puede considerarse como el resultado de cambios que se han producido a nivel del trabajador y de la empresa.

Surge en Chile por primera vez una escuela de Trabajo So-. cial en 1925, con un enfoque benéfico-asistencial, con una marcada influencia europea, donde el profesional intervenía entre las relaciones interpersonales y entre la relaciones

obrera-patronal. Es en ese momento donde el profesional se empieza a cuestionar su quehacer profesional, empiezan a admitir que hay una crisis como resultado de un desgaste entre las espectativas del Trabajo Social y las posibilidades concretas de realización profecional en el sentido en que no hay una adecuada convergencia entre los objetivos que orientan la formación como agente de cambio y los campos de trabajo legítimos a nivel institucional.

En Colombia el Trabajo Social fue originalmente introducido en la empresa como un elemento capaz de estabilizar las re laciones entre empleados y empleadores. Las posibilidades actuales de intervención de Trabajo Social en el área industrial, hay que analizarla a la luz de los hechos que se han dado a tavés de los años.

En la actualidad en la Industria, es una necesidad imperiosa contar con un profesional del Trabajo Social, debido a que es allí donde por efectos de la producción y reproducción del sistema capitalista incide con mayor agudez la existencia de una serie de problema, los cuales pone de manifiesto la importancia de los servicios del trabajador social que se encargue de atender los problemas personales familiares del trabajador, orientándolo a su vez hacia un comportamiento socio-laboral y familiar.

El Trabajo Social de Empresa es una de las ramas especializadas del Trabajo Social General, el cual puede ser definido como una actividad organizada, que pretende ayudar a la adaptación recíproca de los individuos y su medio social utiliza técnicas y métodos destinados a parmitir que los individuos, los grupos y las colectividades hagan frente a sus necesidades, resuelvan los problemas que plantea su adaptación a una sociedad en evolución y merced a una acción cooperativa, que mejore las condiciones económicas y sociales.

Por lo tanto, su inserción en la empresa, obligará al Trabajo Social a estudiar lo que está y qué lugar ocupan en ella los problemas humanos. Sólo desea formar parte en la acción social dentro de la empresa, procurando dar mayor eficacia a una red ya establecida, tanto en el interior como en el exterior de la empresa. Por esto no puede intentar cumplir con sus funciones, sino es inscribiéndola en una acción de conjunto llevada a cabo por todos dentro de la empresa.

El Trabajo Social Laboral se basa en; el valor de la persona humana, el valor de la sociedad. De ahí, pues, que sea elemento de enlace y fuente de comunicación entre empleadores y empleados, y que procure mantener entre éstos una posición de equilibrio.

Tiene dos objetivos básicos, por un lado ayuda y acción so-

cial, donde los individuos y grupos de la empresa deben enfrentarse a sus situaciones e integrarse activamente a la
solución de sus problemas utilizando sus propias petencialidades y los recursos conque cuenta la empresa y la comunidad.

El otro objetivo se refiere a la actividad que debe realizar en cuanto al establecimiento del orden que garantice el bienestar y desarrollo de los empleados. Este se orienta a la modificación del ambiente laboral, es decir, al cambio social. Todo lo anterior depende en gran medida de sus conocimientos y habilidades como profesionales.

Durante la investigación se hizo análisis de cada área de objetivos. Estudiando:

- -La satisfacción de necesidades básicas y de desarrollo de los trabajadores.
- -La salud física y mental del empleado.
- -El cumplimiento de las espectativas del empleado con respecto a su punto de trabajo.
- -La satisfacción de los empleados provenientes de pertenencia a la empresa.
- -El establecimiento y mantenimiento de un orden social y laboral justo, que garantice el bienestar de los empleados.

Para alcanzar los objetivos, el trabajador social cuenta con

medios, los cuales mencionamos como son:

- -La acción social de los trabajadores sociales.
- -Las propias potencialidades de individuos y grupos.
- -Y los recursos de la empresa.

Se tuvo en cuenta las funciones del trabajador social de empresa, de los cuales se estudiaron y agrupamos en tres grandes grupos

- -Ayuda a individuos y grupos
- -Participación en la política social de la empresa.
- -Utilización de los recursos de la comunidad.

Teniendo en cuenta que la presencia del Trabajo Social es importante en el ámbito empresarial ya que logra que el empleado conozca y participe en forma activa de la política de la empresa e intervenga en la formulación de los planes que lo beneficien tanto al interior como en el exterior.

Se consideró importante los aspectos administrativos empresariales, con una finalidad básica, lo cual constituye un paso más hacia el esclarecimiento de la realidad del Trabajo Social en el ámbito industrial.

Dentro de ese marco se analizó a la luz de las teorías administrativas, los diferentes enfoques científicos-administrativos que priman en el manejo de las empresas, desarrollando los aspectos administrativos en que se sitúa el trabajador social, tales como la ubicación, el lugar de acción, organización, etc.

Se tuvo muy en cuenta las bases fundaméntales de la administración, sus principios y los enfoques teóricos.

Con respecto a los niveles de intervención del trabajador social en el área laboral se estudió a la empresa como una organización social que coordinar las acciones humanas de dirigentes, ejecutivos, trabajadores, maquinarias, materias primas y capital. Donde cada departamento se encarga de todas y cada una de las divisiones de la cual están compuesta dicha organización ubicando al trabajador social en cada uno de estos departamentos.

- -Departamento de Personal
- -Departamento de Relaciones Industriales
- -Departamento de Capacitación
- -Departamento de Bienestar Social.

Ubicamos también al Trabajo Social dentro del área industrial de Mamonal, sus funciones y objetivos dentro de las empresas en un período de tres años atrás, encontrando en ese momento que sólo en una de las diez empresas que se investigó, conta-

ba con un departamento de Trabajo Social, lo cual era más que diciente de la cantidad de empleos que para nuestro campo ofrecía en el sector industrial.

En la actualidad, cuando los empresarios ven que con los cambios acelerados que se dan en nuestra sociedad, están poniéndole más interés a la parte social y humana del trabajador que se tenía sin la importancia que se le debía dar. Encontramos a nuestros profesionales ubicados en los cargos que analizamos durante toda nuestra investigación, desempeñándose como profesionales capacitados para trabajar con todos los departamentos que una empresa está conformada, coordinando con ese personal planes y programas encaminados a satisfacer las necesidades básicas de los empleados integrándolos al ámbito empresarial como dentro de su comunidad. Trabajando coordinadamente con instituciones de servicios sociales y educativos, programando el desarrollo comunitario y de bienestar laboral, trabajando en la capacitación del individuo, su necesidad de progreso, se desarrollo personal y técnico para su mayor producción, logrando un ascenso dentro de la empresa.

Trabaja también en el desarrollo personal del empleado, definiendo perfiles ocupacionales, estimulando el trabajador a participar en concursos, en exámenes de conocimientos para esos ascensos. También el Trabajo Social, participa en los programas de vivienda, educación, Trabajo Social de caso, cuando se dan problemas familiares, de pareja y de relaciones padres e hijos, ya que de estos problemas como es sabio se dan con frecuencia en todos los ámbitos sociales y laborales.

Todo lo anterior fue encontrado en el momento actual, ya que las empresas en estos momentos no pueden seguir considerando el crecimiento en términos meramente económicos como medida por excelencia de todo progreso, pues únicamente una evaluación cualitativa puede mostrar el verdadero bienestar social y humano. Si la empresa es una comunidad de personas humanas, que mediante la unidad de trabajo busca un objetivo común, es lógico que la moderna concepción empresarial no tienda a identificarla como el capital, sino que conciba a la empresa como un ente de naturaleza social que tiene una misión de servicios. Por otra parte se acepta hoy plenamente la función social implícita en el derecho a la propiedad privada, ubicando al trabajador social dentro de esa propiedad.

Una empresa está diseñada evidentemente como un sistema de producción, con objetivos de progreso y dentro de ellos el generar utilidades y producir riquezas que es garantía necesaria de crecimiento, lo cual es en síntesis, su objetivo económico. Pero la empresa es también un sistema de interacciones sociales internas y externas porque no puede descono-

cerse el hecho de que su actividad se realiza con hombre y su objetivo social se cumple a través de la relación con personas y con grupos, por lo cual, debe ubicar su objetivo económico dentro de un contexto de desarrollo integral. La conjunción de objetivo económico y el social permite el desarrollo de la empresa y del hombre.

Su cumplimiento es fruto de la convicción y de la conciencia que la empresa tenga de que su labor afecta diferentes sectores y que ella misma se desarrolló gracias a la labor de los hombres y al aporte de la comunidad. De la convicción que la empresa tenga de su responsabilidad social surgirá una política social, empresarial, sentida, aceptada y aplicada voluntariamente. Esta debe ser elaborada con la participación del trabajador social empresarial que trabajará en forma integral con todos y cada uno de los directivos empresariales.