

1

**COMPORTAMIENTO DE LOS TRABAJADORES DE LA  
ELECTRIFICADORA DE BOLÍVAR FRENTE AL PROCESO DE  
PRIVATIZACIÓN**

**LILIANA MARGARITA MARRUGO BARON**

**PROYECTO DE PREGRADO**

**PARA OPTAR EL TITULO DE**

**TRABAJADOR SOCIAL**

**UNIVERSIDAD DE CARTAGENA**

**X SEMESTRE TRABAJO SOCIAL**

**Cartagena de Indias D. T y C**

**Noviembre 17 1998**

T.  
304.44  
M361

2

*Dedico esta tesis a Dios, a mi hermano Ricardo Marrugo y a mi jefe Ruth Vasquez.*

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA	
CENTRO DE INFORMACION Y DOCUMENTACION	
FORMA DE ADQUISICION	
Compra _____	Donación <input checked="" type="checkbox"/> Canje _____ U. de C. _____
Precio \$ _____	Proveedor <u>Po. Trabajo Soc. P</u>
No. de Acceso <u>36720</u>	No. de ej. <u>1</u>
Fecha de ingreso: DD <u>20</u> MM <u>05</u> AA <u>99</u>	

A mi amigo Wladimir Marinovichs por su apoyo incondicional para la realización de mi trabajo de grado.

A Petra Torres Y María Luisa Villalba por ser el faro de este ardua labor.

A mi asesora Nancy Bolaños Por aceptarme como estudiante de año social y apoyarme en el sueño de ser Trabajadora Social.

Cuando escucho...entiendo

Cuando veo... comprendo

Cuando hago....aprendo.

Montessori.

\_\_\_\_\_ Nota de Aceptación

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Presidente del Jurado

\_\_\_\_\_  
Jurado

\_\_\_\_\_  
Jurado

Cartagena \_\_\_\_\_



**TABLA DE CONTENIDO**

**PRIMER CAPITULO**

**1- INTRODUCCIÓN**

**2- ANTECEDENTES DEL PROYECTOS**

**3- NOMBRE DEL PROYECTO**

**3.1 FORMULACIÓN DEL PROYECTO**

**3.2 DELIMITACIÓN FORMAL**

**3.3 DELIMITACIÓN DE ESPACIO**

**4-PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

**5 -OBJETIVOS**

**5.1 GENERAL**

**5.2 ESPECIFICOS**

**6- JUSTIFICACIÓN**

**7- MARCO REFERENCIAL**

**7.1 OBJETO DE LA ELECTRIFICADORA DE BOLIVAR**

**7.2 DOMICILIO**

**7.3 VISIÓN**

**7.4 MISIÓN**

**8-ASPECTOS LEGALES**

9-MARCO TEORICO

10-HIPOTESIS

10.1 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLE

11-DISEÑO METODOLOGICO

11.1 MUESTRA

12-DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

13-ANALISIS DE LOS INSTRUMENTOS

14-ANALISIS DEDUCTIVO

15-CONCLUSIONES

LA SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA

-JUSTIFICACIÓN

-OBJETO DESISTEMATIZACIÓN

-RECUPERACIÓN REFLEXIVA DEL PROCESO

-CONCEPTOS ARROJADOS DE LA EXPERIENCIA

-LIMITACIONES

-RECOMENDACIONES PARA EL EJERCICIO DE TRABAJO SOCIAL

-VENTAJAS DEL AÑO SOCIAL

-GLOSARIO

-CONCLUSIONES

-RECOMENDACIONES A LA ORGANIZACIÓN

- BIBLIOGRAFIA

-ANEXOS

-HISTORIA DE LA ELECTRIFICADORA

-CUADROS COMPARATIVOS SOBRE INCAPACIDADES

-TEST Y ENTREVISTAS APLICADA

-ORGANIGRAMA DE LA ELECTRIFICADORA DE BOLIVAR

## INTRODUCCIÓN

El sector eléctrico de Colombia esta experimentando cambio significativos en su razón social ya que esta paso de ser Empresa del Estado a manos de capital privado.

Las perspectivas de desarrollo que ofrece este cambio son de especial interés para los inversionistas y para la región de la costa Atlantica. Pero dentro de este proceso de privatización no se ha estudiado el efecto que esta situación produce en el Comportamiento laboral y familiar del trabajador, teniendo en cuenta que este el recurso mas valioso y más vulnerable a los cambios Organizacionales, por esta razón se decidió Sistematizar un trabajo en donde se realice un estudio pormenorizado del comportamiento social, laboral y familiar de los trabajadores y ver cuales son los cambios corpontamentales en los mismo y en la Organización.

El presente trabajo incluye :

-Un análisis del Comportamiento de los trabajadores frente al proceso de cambio.



-Descripción de las etapas de la privatización y el impacto de esta en los trabajadores.

Esta sistematización pretende mostrar una visión panorámica del comportamiento de los trabajadores frente al proceso de cambio, inquiriendo por los elementos teóricos que configuran.

No pretendo en absoluto agotar el tema simplemente me remito a plantearlo como tema de estudio.

## 2-ANTECEDENTES DEL PROYECTO

El proceso de privatización en las Empresas del sector eléctrico en Colombia va a paso acelerado lo que ha desencadenado una crisis social, económica y emocional a los trabajadores que laboran en estas.

A finales de las décadas pasadas la Empresas Electrificadoras propusieron ceder el manejo de algunas plantas a la Industrial como alternativas para salir de la crisis que afectaba el sector. La entonces Ministra de Minas y Energía Margarita Mena se opuso, argumentando de que ello va contra el principio de asistencia y protección estatal a todos los estratos de la sociedad en materia de servicios públicos. Sin embargo en diciembre de 1990, la Comisión Nacional de Energía definió una nueva política mediante la cual autorizo al capital privado para producir energía aumentando su participación, además se proyecto la eliminación de los subsidios sin que estos perjudiquen la prestación del servicio de energía

Para facilitar la privatización del sector eléctrico se proyecta abrir la oferta de la Empresa productoras de energía, previamente saneadas por el Estado par que sean rentables y los posibles inversionista recibirán financiación



Empresas privadas para generar y distribuir energía con la posibilidad de vender los excedentes al Sistema Eléctrico de Cartagena resultado que se ve en la primera Empresa del Sector Industrial de Mamonal que se llama prolectrica( Antigua planta generadora de Corelca ).

Otro estudio que sirve de antecedente es el de la Empresa Alcalis de Colombia Realizado por( Jorge Muñoz.Reconversión o Ignominia de Alcalis) el cual recoge el sentir de la clase trabajadora , propiamente de la Sindicalizada de este enfoque en el se resaltar la gravedad de la liquidación sin preaviso de la nueva situación laboral que le tocaría vivir a los empleados, además de la situación que ocurrió en la Empresa Publicas y Colpuertos, donde es fácil encontrar desempleados en precarias condiciones económicas resultado de una incapacidad de manejar recurso dinerarios, como también se puede decir de otros que hoy por hoy son exitosos Empresarios pero en menor proporción.

La cuestión de este estudio estriba en aquellos trabajadores que potencialmente no van ha salir adelante o no impeditran un cambio negativo en su estructura económica social y familiar, que por analogía se ve en los desempleados de Alcalis, Colpuertos y Empresa Públicas.



**3-NOMBRE DEL PROYECTO**

Comportamiento de los trabajadores de la Empresa Electrificadora de Bolívar S.A.E.S P frente al proceso de Privatización .

**3.1 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

¿Cuales son los efectos en el Comportamiento Laboral, Familiar y Social de los trabajadores de la Electrificadora de Bolívar frente al proceso de Privatización ?



### 3.2 Delimitación Formal

#### De Tiempo

Este trabajo se realizara desde el mes de abril a octubre del año 1998.

#### 3.3 De Espacio

El presente trabajo será realizado en la Empresa Electrificadora de Bolívar S.A. E.S.P ubicada en el sector industrial de mamonal Km. 5 Cartagena - Colombia.





#### 4-PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En lo que corrido del primer semestre de 1998 la situación laboral de la Empresa Electrificadora de Bolívar S.A E.S P, se ha tomado caótica por estas razones :

- Estress Laboral en todos los niveles( Administrativo y la base)
- Aumento de los índices de accidentalidad.
- Casos de muerte.
- Aumento de quejas de los cónyuges e hijos con respecto al trabajador por su comportamiento agresivo por la situación de la Empresa lo cual refleja en su hogar.
- Situación eventual de una pronta privatización de los servicios de Comercialización de energía Eléctrica.
- Rotación inexplicable de funcionarios en determinados cargos administrativos.
- Posible cierre de la planta de Generación, por obsolescencia de los equipos afectando a 75 trabajadores.



convierte a estos en individuos predispuestos, teniendo en cuenta que las personas frente a un cambio organizacional hace juicios, con más o menos subjetividad, acerca de las causas de su propio comportamiento y de la conducta de los demás.

Suelen elaborar juicios y conceptos a partir de impresiones vagas y subjetivas que conllevan a las personas a sugestionarse, llenarse de prejuicios frente a un problema que no ofrece alternativas ni soluciones a la vista.

Por lo anterior la practica en la Electrificadora de Bolívar tuvo muchos matices enriquecedores que ofrecieron la oportunidad de conocer la problemática Nacional y el como esta influye en la célula mas importante de la sociedad que es la familia.

## 5-OBJETIVOS

### 5.1 GENERAL

Estudiar el comportamiento del trabajador de la Electrificadora de Bolívar frente al proceso de Privatización en la Empresa.

### 5.2 ESPECIFICOS

-Analizar la incidencia social que tiene el proceso de privatización en el trabajador Electribol.

-Describir cuales son los principales cambios que experimenta el trabajador en su ámbito Laboral, Social y Emocional frente al proceso de privatización.

-Proponer alternativas para aminorar el impacto del cambio de los nuevos patronos.



## JUSTIFICACIÓN

Las razones por las cuales se llevara a cabo este estudio son :

- Una manera de aproximarnos a la problemática laboral del trabajador de la Electrificadora de Bolívar con respecto a la privatización.
- Una oportunidad para trazar proyectos de Adaptabilidad Laboral.
- Una forma de aplicar los conocimientos de Trabajo Social al comportamiento de los trabajadores frente a esta nueva situación laboral.
- Es una forma de conocer el alcance que tiene la política de privatización en la vida social, económica y familiar de todos los individuos que hacen parte del proceso.
- Detallar como este cambio se refleja en los trabajadores y que consecuencias trae consigo.
- Permite Sistematizar la experiencia profesional de Trabajo Social en los procesos de cambio organizacional.

## 7-MARCO REFERENCIAL

### NATURALEZA JURIDICA Y DENOMINACIÓN DE LA ELECTRIFICADORA DE BOLIVAR S.A E.S.P

La Electrificadora de Bolívar S.A ; constituida por medio de escritura pública de 1o. de diciembre de 1954, es una sociedad anónima, clasificada como entidad descentralizada indirecta de nacionalidad Colombiana, perteneciente al orden nacional, sociedad sometida al régimen legal par la empresas Industriales y comerciales del Estado.

#### 7.1 OBJETO DE LA ELECTRIFICADORA

El objetivo principal y primordial de la Electrificadora, es la explotación de plantas generadores de energía eléctrica, líneas de transmisión y redes de distribución. La compra, Venta y distribución de energía, subestaciones y en general toda clase de instalaciones relacionadas con la producción eléctrica.



## 7.2 DOMICILIO

El domicilio principal de la electrificadora de Bolívar S.A E .S.P es la ciudad de Cartagena . Su sede principal en donde funcionan las oficinas de la gerencia están ubicadas en la zona Industrial de Mamonal planta Cospique.

## 7.3 VISION

Electrificadora de bolívar será la empresa líder de la región, en la prestación del servicio público de energía eléctrica, con atención eficiente de mercado generando calidad de vida y desarrollo para la comunidad con talento humano.

## 7.4 MISION

Prestación del servicio público de energía eléctrica al máximo número de clientes, dentro de parámetros de rentabilidad Competitividad, eficiencia y eficacia I crecimiento de la empresa y su recurso humano contribuyendo al desarrollo económico y social de la región.





### 8-ASPECTOS LEGALES

La Nueva constitución política incorporo en un capitulo especial, el 5o, de titulo XII, denominado " de la finalidad social del Estado y de los servicios públicos".

Y el articulo 365 que lo encabeza contiene una definición de trascendencia ." los servicios públicos son inherente a la finalidad del Estado. Es deber esta asegurar su prestación eficiente a todos los habitantes del territorio nacional.

En cuanto a definiciones legales lo más compresible es la del decreto 753 de 1976 que dice : "el servicio público es toda actividad encaminada a satisfacer una necesidad de carácter general en forma continua y obligatoria, según las ordenaciones del derecho público, bien sea que su prestación esté a cargo del estado directamente o de concesionarios o administradores delegados a cargo e simples personas privadas.

En la Constitución vigente se dio un paso fundamental en la materia al incorporar un capitulo, el 5 del titulo II denominado de la finalidad social del estado" y que es deber de éste asegurar su prestación eficiente a todos los habitante del territorio nacional.

Por si parte los artículos 48, 49, y 69 de la carta define como servicios públicos respectivamente, la seguridad social que garantiza como un

derecho irrenunciable de todos los habitantes, la atención a la salud y el saneamiento ambiental a cargo del Estado y de la Educación como derecho también de toda persona.

Cabe anotar también que en el artículo 365 citado, se dispone que los servicios públicos podrán ser prestados por el estado, directa o indirectamente, por comunidades organizadas o por particulares; y que en caso el estado mantendría la regulación, el control y la reglamentación de dichos servicios.

## 9-MARCO TEORICO

La resistencia al cambio son los comportamientos del empleado tendientes a desacreditar retardar o impedir la realización de un cambio en el trabajo. Los empleados se oponen al cambio porque constituye una amenaza contra sus necesidades de seguridad, de interacción social, de estatus o de autoestima. La percepción de la amenaza proveniente del cambio puede ser o imaginaria, deliberada o espontanea, grande o pequeña. Cualquiera que sea su naturaleza los empleados trataran de protegerse contra los efectos del cambio. Sus acciones pueden incluir desde quejas ,morosidad intencional y resistencia pasiva hasta ausentismo,sabotaje y lentitud en la realización del trabajo.

Existen tres tipos de resistencias, todas ellas se presentan en combinación y producen actitudes hacia el cambio, distintas en cada empleado. Las tres clases de resistencias pueden expresarse con el termino "Lógica" ordenado entres diferentes formas, como sigue :

Lógica : Con base en el pensamiento racional y científico

Psicológica : de acuerdo con las emociones, los sentimientos y las actitudes.

La sociológica : con base en los intereses y los valores de grupo.

La resistencia lógica surge del tiempo y el esfuerzo que se requiere para ajustarse al cambio, incluyendo las labores que deben aprenderse en el nuevo empleo. Eso representa los costos reales que debe soportar los empleados. A un cuando a la larga el cambio puede ser favorables para ellos, los costos a corto plazo deben pagarse primero.

La resistencia no es del todo mala también puede acarrea beneficios. Puede constituir un estilo para que la gerencia reexamine las propuestas del cambio y corroboren que son adecuadas. De esta manera los empleados hacen las veces de supervisores que vigilan que la gerencia planee y lleve a cabo el cambio adecuadamente. Una moderada y justificada resistencia de los empleados ante el cambio hace que la gerencia revise mas cuidadosamente las propuestas y prevenga fallas posteriores.

La resistencia también puede identificar áreas específicas en las que un cambio podría causar mayores dificultades de manera que la Gerencia realice acciones correctivas antes de que surjan problemas mas serios.

La Política de Privatización



La primera vez que apareció en el diccionario la palabra Privatización fue en el año 1983. En él se definió en forma escueta el verbo "privatizar" como "Transformar el control o la pertenecía y en especial de un negocio o de una industria, convirtiéndolo en privado lo publico.

Sin embargo la palabra ha adquirido un sentido mas amplio y genérico en cuanto significa valerse más y más de las instituciones privadas y menos de la públicas para satisfacer las necesidades del gobierno e incrementar el del sector privado en cualquier actividad o propiedad de bienes.

Esta importante corriente de la privatización logró mayor vigencia ante el derrumbe del "Socialismo Real" en la antigua Unión Soviética y en la Europa del este, donde la venta de Empresas ha surgido como el aspecto mas importante en los programas de reforma hacia una economía de mercado. En América Latina el proceso se ha presentado, incluso como una espectacular revolución después de decenios de estatismo ineficaz y del fracaso de la socialización de los medios de producción.

El proceso en Colombia se inicio sin contar con un estatuto de carácter general como en otros países, que definan los objetivos de la privatización, las normas de carácter general que lo regulan, los procedimientos que se emplearán para hacerlo transparente y la justificación de orden social que lo ampara. Ha prevalecido el criterio pragmático y a ello se deben



para la compra de acciones además de que también estos podrían crear Empresas privadas para generar y distribuir energía con la posibilidad de vender los excedentes al Sistema Eléctrico de Cartagena resultado que se ve en la primera Empresa del Sector Industrial de Mamonal que se llama proelctrica( Antigua planta generadora de Corelca ).

Otro estudio que sirve de antecedente es el de la Empresa Alcalis de Colombia Realizado por( Jorge Muñoz.Reconversión o Ignominia de Alcalis) el cual recoge el sentir de la clase trabajadora , propiamente de la Sindicalizada de este enfoque en el se resaltar la gravedad de la liquidación sin preaviso de la nueva situación laboral que le tocaría vivir a los empleados, además de la situación que ocurrió en la Empresa Publicas y Colpuertos, donde es fácil encontrar desempleados en precarias condiciones económicas resultado de una incapacidad de manejar recurso dinerarios, como también se puede decir de otros que hoy por hoy son exitosos Empresarios pero en menor proporción.

La cuestión de este estudio estriba en aquellos trabajadores que potencialmente no van ha salir adelante o no impeditran un cambio negativo en su estructura económica social y familiar, que por analogía se ve en los desempleados de Alcalis, Colpuertos y Empresa Publicas.

## 10-HIPOTESIS

Los cambios Organizacionales repercuten en el Comportamiento de los trabajadores y afecta de manera directa la salud emocional y física de los actores del proceso de cambio.

### 10.1 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Como se puede ver en la hipótesis, de esta se desprenden dos variables que en su conjunto responde al alma laboral de la Empresa. El Personal vinculado a ella se resiste a los futuros cambios que pueden ocasionar cuando la reducción de costo entre ellos la recepción de la nominas, es evidente la resistencia del trabajador sobre todo cuando ha logrado una relativa estabilidad y una manera de organizar sus ingresos económicos y de lograr un cierto estatuas ante la clase trabajadora.

Estas características generales se pueden medir a través de una operacionalización de factores que variables dependientes e independientes.

La variable dependiente en este caso se van a llamar resistencia al cambio y la independiente clima laboral, cada una de ellas estar reseñadas en siguiente cuadro

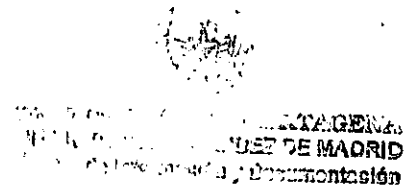
VARIABLE	INDICADORES	INSTRUMENTOS
AMBIENTE LABORAL	-Baja productividad	
	-Accidentes de trabajo	Entrevista
	- Ausentismo	
	-Rotación de los miembros	
	-Aumento de quejas y huelgas	
	-Insatisfacción en el trabajo.	
RESISTENCIA AL CAMBIO	Reacciones Sociales	
	-Ansiedad	
	-Fatiga física y psicológica	TEST
	-Depresión	
	-Aburrimiento	
	-Irritabilidad	
	-Perdida de concentración	

## RESISTENCIA AL CAMBIO

### Síntomas Fisiológicos

- Dolores de cabeza
- Temblores periódicos
- Náuseas
- Dolores de espalda
- Estreñimiento
- Presión arterial alta
- Úlceras
- Crisis cardíacas

TEST



### 11-DISEÑO METODOLOGICO

#### 11. Muestra

150 trabajadores

Estos trabajadores de la muestra se tomaron al azar en la siguientes áreas de la Empresa :

- Generación----- Cospique
- Administrativa-----Cospique
- Comercial-----Avenida
- Distribución----- Manga

esta encuestas fueron aplicadas a trabajadores con previa inducción del Trabajador Social y el medico de Salud Ocupacional

## 12- DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

### 12.1 Instrumentos

Los instrumentos de trabajo que se van a utilizar son , los test y la encuestas que buscan ponderar la calidad de las respuesta SI, NO.

Encuesta : es un cuestionario que se lee al respondedor, contiene una serie de Items o preguntas estructuradas formuladas y llenadas por un empadronador frente a quien responde.

Entrevista : O guía de entrevista es una encuesta cuya estructura es más libre, contempla los asuntos que el entrevistador debe averiguar de acuerdo con sus instrucciones.

ESTUDIOS SOBRE EL COMPORTAMIENTO DE LOS TRABAJADORES DE  
LA ELECTRIFICADORA DE BOLIVAR FRENTE AL PROCESO DE  
PRIVATIZACIÓN 1998.

AMBIENTE LABORAL

DESCRIPCIÓN	SI	NO
Incremento de la rotación	26%	74%
Aumento de quejas	62%	38%

Fuentes : 50 Jefes de todas la áreas, Electrificadora de Bolívar .Agosto 1998

Análisis tabla # 2. De aquí se deduce que el aumento de se incremento en un 62%, mientras que la rotación no es representativa en cuanto al clima laboral.

ESTUDIO SOBRE EL COMPORTAMIENTO DE LOS TRABAJADORES DE  
LA ELECTRIFICADORA DE BOLIVAR FRENTE AL PROCESO DE  
PRIVATIZACIÓN.

RESISTENCIA AL CAMBIO (Reacciones Sociales)

DESCRIPCIÓN	SI	NO
Ansiedad	86%	14%
Fatiga (física y psicológica)	84.8%	15.3%
Depresión	22%	78%
Aburrimiento	83%	16.6%
Irritabilidad	8%	92%
Problemas familiares	30.6%	69.3%

Análisis Tabla # 4. En el comportamiento Social y Psicológica la ansiedad representa el 86% por los encuestados, sintiéndose fatigados el 85%, aburridos 83 y en menor porcentaje 22% depresivo, un 30% han tenido crisis familiares y solo un 8% se han sentido irritable alguna vez.





ESTUDIO DEL COMPORTAMIENTOS DE LOS TRABAJADORES DE LA  
ELECTRIFICADORA DE BOLIVAR FRENTE AL PROCESO DE  
PRIVATIZACIÓN.

RESISTENCIA AL CAMBIO (Síntomas Fisiológicas)

TABLA # 3

DESCRIPCIÓN	SI	NO
Dolor de cabeza	66%	34%
Temblores periódicos	20.6%	98%
Nauseas	12.6%	87.3%
Diarrea	18.6%	81.3%
Dolor de Espalda	65.3%	34.6%
Estreñimiento	44%	54%
Presión Arterial Alta	15.3%	84.6%
Ulceras	24%	76%
Crisis cardiacas	20%	80%

Cobertura : 150 trabajadores

Fuente : Trabajadores de todas la áreas de la Electrificadora de Bolívar.

Agosto 1998.

Análisis Tabla # 3. Cumpliendo a cabalidad la cobertura de los 150 trabajadores, los que han experimentado algún tipo de dolencia física el 66% sufrieron dolores de cabeza, un 65% dolor de espalda, el 44% de estreñimiento, 24% úlceras gástricas ; y los que no experimentaron dolencia sino otro tipo de reacción fisiológica, el 20% temblores, 12.6% náuseas, 18% diarrea, 15.3% presión alta y un 20% crisis cardíacas.

### 13-ANALISIS DE LOS INSTRUMENTOS

ESTUDIO SOBRE EL COMPORTAMIENTO DE LOS TRABAJADORES DE ELECTRIFICADORA DE BOLIVAR FRENTE A PROCESO DE PRIVATIZACIÓN .

#### AMBIENTE LABORAL

DESCRIPCIÓN	1997	1998	INCREMENTO
Aumento # Incapacidades	70	150	110%
Accidentes de Trabajo	2	5	150%
Aumento de Huelgas	5	15	200%

Fuente : Departamento De Salud Ocupacional

Departamento De Personal Electrificadora de Bolívar 1998.

Análisis Tabla # 1. En efecto estos indicadores llegaron hasta duplicarse como el caso de las huelgas y el trabajo a media marcha 200% y los accidentes de trabajo en un 150% y en menor escala las incapacidades medicas 110%.

### 13.1 ANALISIS DE INSTRUMENTOS

En el análisis de los resultados recogidos en los instrumentos como encuestas y test, se aplicó el método inductivo como primera observación de la muestra, para luego aplicar el método deductivo, con una consideración general del resultado obtenido de la muestra.

Después de aplicar este método se llegó a otra instancia del estudio y es la conclusión (que es la confrontación con la Hipótesis).

#### 14. ANALISIS DEDUCTIVO DE LAS VARIABLES

En efecto, la eventualidad de la privatización de la empresa ha hecho resonancia en el comportamiento de los trabajadores, como lo ha demostrado el análisis de las encuestas y los test.

Un hecho evidente es que la privatización implica un cambio de patronos y nuevo estilo de Organización.

Ya no es el estado benefactor y paternalista lleno de prebendas, atento a las necesidades de los trabajadores y resuelto a mejorar la calidad de vida de los mismo. No ocurre lo mismo con la Empresa privada donde se cuestiona toda esa serie de prebendas donde solo impera el criterio lucrativo, se observa mucho la calidad del trabajo que un empleado ofrezca si es lucrativo o no.

¿Qué teme cuando llegare la privatización de la Empresa ?

La pérdida de estas prebendas anteriormente mencionadas y la estabilidad laboral, hay una reacción a estos cambios ocurriendo estos fenómenos :

1-El Clima Laboral : este está alterado la mayoría de los empleados sufren de incapacidades temporales, permanentes ; se van a la huelga con un promedio de 143% más veces que el primer periodo semestral de 1997.

## 15.CONCLUSIONES

En verdad la gente se resiste al cambio , más todavía si es de tipo laboral ya que este factor encadena el comportamiento de otros: la estabilidad económica, familiar y emocional.

La perdida de lo conocido es uno de los temores que experimenta el ser humano ante un cambio ; Más aún si el trabajador no tiene una preparación académica o el perfil para ocupar determinado cargo, sabiéndose que el 50% de los empleados de la Empresa Electrificadora de Bolívar son apenas bachilleres, el 35% solo alcanzaron la primaria y el 5% son tecnólogos y universitarios.(Fuente Departamento de Personal) esto sin tener en cuenta la edad del trabajador su nivel socio cultural y su núcleo familiar.

Lo mismo ocurre en el trabajador cuyas reacciones frente al cambio son somatizadas o afectan el estado emocional de los mismo presentando un 66% dolor de cabeza y un 86% sufriendo de ansiedad. El 83% aburrido, 65% dolor de espalda. Lo cual demuestra que estas reacciones fisiológicas y emocionales se derivan del actual clima laboral de la Empresa.

Cabe resaltar que los trabajadores son los mas vulnerables a los cambios Organizacionales ya que estos tiene como referencia lo catastrófico que es un despido masivo o la negociación más aún en este momento coyuntural por el cual esta atravesando la Empresa.



2- Lo mismo ocurre en el trabajador cuyas reacciones frente al cambio son somatizadas o afecta el estado emocional de los mismo presentando un 66% dolor de cabeza y un 86% sufriendo de ansiedad, el 83% aburrido, 65% dolor de espalda. Lo cual demuestra que estas reacciones fisiológicas y emocionales se derivan del actual clima laboral de la Empresa.

Cabe resaltar que los trabajadores son los mas vulnerables a los cambios organizacionales ya que estos no tiene conocimiento de los que le va a suceder a su estabilidad laboral y tiene como referencia lo catastrófico que es un despido masivo o la negociación más aún en este momento coyuntural por el cual esta atravesando el país.

## JUSTIFICACIÓN

En la búsqueda de nuevas y mejores formas desarrollar la formación profesional la practica se ha caracterizado como uno de los procedimientos más eficaces al permitir una integración de la teoría y la practica.

El tema del año social como componente la formación profesional de Trabajo Social puede ser considerada como la actividad central sistematizadora y aportante en el campo de la realización profesional.

Es por esta razón el estudio y la sistematización y el objeto del presente trabajo, este surgió de la necesidad manifiesta y latente de los profesionales y estudiantes del mismo proceso dinámico y critico de la carrera. A través de este trabajo pretendemos mostrar la experiencia vivida en la Empresa Electrificadora de Bolívar, en su proceso de privatización.

En este trabajo se encuentra condensado el proceso metodologico seguido desde su inicio hasta la producción de un modelo,descriptivo que ha implicado actividades conjunta por parte del estudiante, su asesor y la División de Bienestar Social y Capacitación.



SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA



### OBJETO DE LA SISTEMATIZACIÓN

Conocer el Comportamiento de los trabajadores de la Empresa  
Electrificadora de Bolívar en el periodo de transición( el paso de ser una  
Entidad de carácter publico a una privada ) sus reacciones y la labor del  
estudiante de años social en este proceso.



## RECUPERACIÓN REFLEXIVA DE LA EXPERIENCIA

### PROCESO DE PRIVATIZACIÓN

Dentro del marco de la privatización se viven muchas situaciones que demuestran que el cambio trae resistencias y permea el Comportamiento de todos los actores del proceso.

La Empresa Electrificadora de Bolívar por muchos años fue el ideal de todo persona que aspiraba a tener una trabajo duradero , con gran cantidad de prebendas y prestigio social, no obstante esta fue víctima de malos manejos administrativos y la politiquería indiscriminada de peticiones sindicales voraces que exprimían en cada convención colectiva recursos de la misma. Lo cual trajo consigo la quiebra parcial sumándole a esto el mal servicio que esta prestaba, esta situación la llevo a ser mas susceptible e entrar en el grupo las Empresas que no le estaba dando lucros al Estado. Y que se podían ofrecer en venta.

La política neoliberal mostró sus beneficios a los ministros quienes vieron que el camino mas fácil para salir de la crisis era vendar esta Empresa al mejor postor y fue así como se puso al venta la Empresa Electrificadora de Bolívar S.A E.S.P, esto trajo malestar entre los trabajadores pues su

estabilidad laboral estaba en juego ; ellos tenia como referencia que cuando una Entidad es privatizada esta puede realizar despidos o negociaciones y perjudicar a los menos involucrados en la crisis económica(ver referencia las Empresas Publicas, Cierre de Alcalis de Colombia, Colclinker, la Supremo y las Empresas de Energía de Bogotá).los trabajadores ante esta incertidumbre deciden realizar denuncias, paros, disminuir la productividad, generar apagones par tratar de frenar el proceso. Pero la ineficiencia administrativa fue tal que se dieron situaciones que contribuyeron a acelerar el proceso :

- Aumento de nomina en un 30%
- Compras ficticias
- Mal servicio a los usuarios
- Convesiones colectivas que exprimían a la Empresa
- Gerente politiqueros
- Deudas millonarias a proveedores.

A todo esto se le suma el intereses particular del ministro de minas y energía Orlando Cabrales quien fue el gestor de esta venta ya que de esta venta sacaría dividendo para el, ( esta apreciación fue registrada en periódicos) fue entonces cuando llegaron los posibles compradores generando con esto

angustias y especulaciones entre los trabajadores ; el sindicato seguía realizando protestas mostrando las desventajas de la privatización.

En este periodo cualquier intento de los Trabajadores Sociales por bajar los índices de estress colectivo eran infructuoso, el ruido organizacional era mayor a cualquier propósito para mejorar la situación, cabe resaltar que la acción de Trabajador social logro unos objetivos muy preciosos que unos meses atrás le habían sido difícil de lograr, Capacitar a todo el personal de área operativa en otras especialidades en asocio con el Sena.

Es en este momento es en donde los trabajadores inician una búsqueda desesperada de curso de capacitación para mejorar su hoja de vida y tener mas herramientas de trabajo y poder estar de frente al reto.

En julio del año en curso se logro vender la entidad la cual fue comprada por una multinacional la Houston y la Electricidad de Caracas, el estress organizacional aumento en todos los trabajadores sin importar que cargo la antigüedad, el sexo experimentaron sentimientos de perdida, apatía, baja productividad, comunicación errada llenas de especulaciones las cuales e convirtieron en la conversación mas importante en la entidad los comentarios mas frecuentes eran que me negocien esto ya se acabo !

esta premisa fue el punto de partida para iniciar una intervención que tratara de dar respuesta de que había un reto y el deber era superarlo.

Un acontecimiento fortuito que desestabilizo la relativa calma que los nuevos administradores presentaba fue el brutal asesinato del Vicepresidente de la CUT a nivel nacional Jorge Ortega García, trabajador de la Empresa Electrificadora de Bolívar el día 20 de octubre 1998.

Esto genero una crisis interna jamas vista en la historio de la empresa ; Hubo histeria colectiva todos los empleados se sentían el blanco de un sistema opresor, esto causo las siguientes reacciones en el grueso de la población trabajadora :

- Tres días de paro
- Ausentismo
- Aumento de consultas medicas
- Baja productividad
- Ansiedad
- Miedo
- Sentimiento de perdida
- Culpa

La muerte de un compañero más aún (si este es asesinado) permea el comportamiento de todos y crea un clima laboral nada favorable para los actores del proceso. Esta situación más la falta de claridad sobre su futuro



convierte a estos en individuos predispuestos, teniendo en cuenta que las personas frente a un cambio organizacional hace juicios, con más o menos subjetividad, acerca de las causas de su propio comportamiento y de la conducta de los demás.

Suelen elaborar juicios y conceptos a partir de impresiones vagas y subjetivas que conllevan a las personas a sugestionarse, llenarse de prejuicios frente a un problema que no ofrece alternativas ni soluciones a la vista.

Por lo anterior la practica en la Electrificadora de Bolívar tuvo muchos matices enriquecedores que ofrecieron la oportunidad de conocer la problemática Nacional y el como esta influye en la célula mas importante de la sociedad que es la familia.

## COMO SE IDENTIFICO EL OBJETO DE ESTUDIO

La practica profesional del estudiante de Trabajo Social es sin duda una experiencia gratificante tanto para el estudiante como para la institución en la cual este realice sus practicas, considerando que el estudiante llega con novedades y conocimientos actualizados para ponerlos en practica y la institución ofrece su experiencia para asesorarlo en el fascinante mundo del trabajo.

Tomando lo anterior como referencia el año social en la Empresa Electrificadora de Bolívar tuvo como objetivo primordial construir una estrategia que fortaleciera de alguna manera el actuar cotidiano de los Trabajadores Sociales en el proceso de Privatización, con esta visión presentamos hoy una sistematización que busca mostrar el Comportamiento de los empleados y sus familias frente al proceso de privatización y la función desempeñadas del Trabajador Social dentro de este proceso.

En el año social de la practica profesional como estudiante estuve ubicada en la División Bienestar Social y Capacitación de la Empresa en mención, al llegar a este puesto el primer paso que di para empaparme de todo sobre la



División fue documentarme con los archivos existentes en la misma y apreciar el estilo de trabajo que se manejaba en ella, note que todas las actividades, programas y proyectos que se trabajaban llevaba el sello paternalista propio de la Empresas del Estado ; Esta situación me llevo a replantear los servicios que esta oficina debería prestar a los empleados y sus familias respondiendo a las necesidades de ellos y a la filosofía de la Empresa.

Esta Reflexión dio las primeras luces para reorientar los programas y proyectos que se diseñaban en la Empresa. Para Hacer los nuevos lineamientos de trabajo se estudio sobre dos autores KARL ALBRETCH y ROOM SEMKE quienes trabajan sobre dos teorías importantes " La Gerencia del Servicio" y la " Revolución del servicio " teorías que hablan del cliente externo y el cliente interno este ultimo tema de estudio en mi practica profesional.

En el ejercicio profesional se observo que a menudo se cuestiona un inmenso números de situaciones en general todas aparentemente urgente e importante de resolver, para escoger cual seria mi tema de estudio realice una escala en donde ubicaba todos los problemas más notorios :

- Problemas familiares
- Trabajadores Sobregirados
- Baja productividad.
- Hijos de Trabajadores Problemas
- Alcoholismo
- Comportamiento Organizacional
- Rol del Trabajador Social.

Lo que dio como resultado que el más apremiante de estudiar y dar alternativas de trabajo es "El comportamiento del trabajador y su familia frente al proceso de privatización",

Esto nos llevó a plantear objetivos propios de la Sistematización :

- Realizar un estudio sobre el comportamiento del trabajador y su familia en el proceso de privatización.
- Presentar alternativas metodológicas que le permitan al equipo de recursos humanos diseñar un diagnóstico sobre la situación y elaborar un plan de trabajo sobre la situación

El profesional de Recursos humanos en este caso el Trabajador Social tiene dos alternativas para estudiar las personas en una organización: las personas como personas dotadas de características propia de personalidad individualidad, aspiraciones, valores, actitudes, motivaciones, y las personas como recurso dotadas de habilidades, capacidad y conocimientos necesarios para desarrollar la tarea organizacional.

Al tratar el problema del comportamiento Humano frente a los cambios Thompso piensa que el actor humano es un fenómeno multidimensional sujeto a las influencias de una cantidad de variables, el radio de diferencia en aptitudes es grande y los patrones de comportamiento aprendido.

Entonces el comportamiento es una forma de proceder se refiere a la conducta de la persona los patrones de comportamiento son los modos según los cuales las personas suelen conducirse en sus quehaceres.

Para KURT LEWIN la comprensión de comportamiento humano depende de dos suposiciones básicas :

1. El comportamiento humano es derivado de la totalidad de hechos coexistentes.
2. Esos hechos coexistentes tiene un carácter de un campo dinámico en que cada parte del campo depende de una interrelación dinámica con los otros.

El ambiente comportamental es lo que la persona percibe e interpreta acerca de su ambiente externo . Más que eso es el ambiente relacionado con sus necesidades actuales.

El modelo de comportamiento humano propuesto por LEWIN puede ser representado esquemáticamente según la siguiente ecuación.

$$C=F(P,M)$$

donde C comportamiento es el resultado de función (F) de la interacción de las personas ( P) y su medio ambiente (M) las personas en esta ecuación es determinada por las características genéticas, adquiridas por el aprendizaje a través del contacto con el medio.

Para el inicio del estudio sobre el Comportamiento del Trabajador Frente al Proceso de Privatización ( Ver Primer Capitulo) se determino que este seria un trabajo que merecía un especial manejo debido a la situación por la que esta atravesada la Entidad y que cualquier paso en falso podía frenar el estudio por razones tan puntuales como las señaladas :

-Mala interpretación del trabajo

-Directrices del Sindicato quienes en cada reunión advertían a los trabajadores sobre el riesgo de responder cualquier cuestionario, por que estos podían ser suministrados a la nueva organización.

■ Los administradores consideran que estos trabajos lo único que muestra son resultados de carácter asistencialista.

■ Apatía de los trabajadores.

El primer acercamiento con esta problemática fue la revisión bibliográfica ( Indices de Incapacidades, desorden en el puesto de trabajo, incremento de los conflictos interno ) esta información fue suministrada por los Departamento de Personal, Salud Ocupacional y Relaciones Laborales ).

La observación directa y la atención de casos que derivaban de la situaciones mencionadas ofrecieron mayor información, como la población de la Electrificadora es de 840 empleados y todos presentaban las misma,



se escogieron 150 trabajadores de todas las áreas y se les aplicó el test con una preparación para que las respuestas que nos dieran fueran confiables y no crear una expectativa sobre el trabajo.

Al aplicar los instrumentos la pregunta que se formuló abiertamente pero que no estaba explícita en los mismos fue ¿Cómo asumen las personas el posible despido de lo que ha sido su casa y su fuente de ingreso por muchos años?

En conclusión a todas las respuestas dadas se extrajeron las ideas que expresaran el sentir general:

El saber que estamos próximos a perder lo que hace unos meses sentíamos que era nuestro y que ofrecía la estabilidad económica y la solución a la mayoría de nuestros problemas y los de nuestras familias ha sido sin duda alguna una gran pérdida, sabemos que aún contamos con un Sindicato que está dispuesto a dar la lucha por nuestra estabilidad pero igual sabemos que no enfrentamos a una Multinacional con una vasta experiencia sobre reestructuración de Empresas y sentimos que esta viene a atropellar nuestros triunfos sobre el gobierno. En este momento coyuntural no sabemos cuál es el comportamiento y la actitud más apropiada para ceñirnos al proceso de cambio, ahora hay que mostrar más trabajo pero igualmente sentimos que esto solo no llevara a mayores frustraciones.

Esta apreciación general marca más a la parte administrativa :

El comportamiento de este grupo de trabajadores que representan el 60 % de la planta de personal y que esta conformado por Subgerentes, Superintendentes, Jefes de Divisiones, Jefes de Departamento, Analistas, Tecnicos Administrativos, Jefe de Sección, Secretarias y Auxiliares.

Los primeros en mención sufrieron fuertes presiones al ser este el grupo más señalada por corrupción, malos manejos y por ser esta la parte que mas engruesa la nomina, también muchas de estas personas no tiene funciones definidas y su situación laboral no esta muy clara ;por esto un 40% de estos trabajadores fueron aquejados por enfermedades emotivas al sentirse próximos a un despido, al marginamiento al que esta sometidos por parte de la nueva administración, el stress laboral que experimentan varia con los años de servicio ejemplos :

De 20 a 30 años de servicios

Cargo : auxiliar de almacén

La privatización es un cambio repentino con relación a los beneficios convencionales que tenemos todos los trabajadores. He podido observar que la administración del ente privado no trata de resolverle los problemas a los trabajadores tengo la seguridad del derecho a una jubilación digna según

lo plasmado en la convención colectiva del trabajo vigente, algunos compañeros en las diferentes áreas si se sienten preocupados por este proceso ellos plantean que la nueva Organización lo va a despedir o le va a presentar un plan de retiros voluntarios forzoso y es tanta la preocupación de estos compañeros cuando la nueva Organización le tomo la foto del carnet con fecha de vencimiento de marzo 1-1999 igualmente con relación a los problemas de tipo domestico como lo es los prestamos que se venían haciendo en la anterior administración como es la calamidad domestica actualmente un compañero se le presenta una calamidad domestica tiene que esperar entre 15 0 20 idas para que se le da el dinero solicitado.

En el plano familiar mi señora como le he consultado de que yo tengo derecho a una pensión por el tiempo de servicio ella y mis hijos están tranquilos.

1 a 5 años de servicios

Cargo secretaria :

Realmente este cambio ha sido favorable, claro al principio y como ahora tengo mucho temor de perder mi trabajo ya que entre a esta Empresa con ganas de ser jubilada y hacer parte de la Organización.



En los meses de mayo y junio somatice esta situación sentía mareos, la presión se bajaba, disminuí mi productividad me mostraba irritable a igual que muchas compañeras también pienso que si llega una negociación yo saldre primero por no tener tantos años de servicio esto es realmente aterrador ;La situación no permite mantener a una familia con un solo sueldo, en la parte familiar se muestran preocupados, pero he recibido apoyo espero que esto acabe pronto y que este cambio mejore la situación desde la elaboración de una carta hasta el servicio de energía.

Jóvenes Profesionales con igual tiempo de servicio

Este cambio como cualquier cambio trae efectos negativos y positivos, es satisfactorio este nuevo proceso, realmente la estabilidad laboral en una Empresa no es mi prioridad los mas importante es demostrar que realizo un trabajo de calidad y que no llevo el sello de ineficiencia del estado.

Es por esta razón que ningún cuestionamiento por parte de la nueva administración puede mermar mi trabajo, ni mi estado corpontamental ni emocional

15 a 20 de Servicio

Cargo Subgerente

La Privatización es sin duda alguna el precio que las Empresa están pagando por los malos manejos que se le dio. En mi caso he experimentado sentimiento de vacío y duelo al sentir y saber que esta empresa ya no me pertenece ahora el sentido de pertenencia que había tenido esta nulo.

En los últimos meses me ha visto obligada a dejar de ejercer funciones y realizar otras no muy acordes con mi cargo, esto al principio me sumió en una profunda depresión al sentirme señalada y juzgada mi trabajo por muchos años, por que es importante anotar que los mejores años de vida se los di a esta Empresa.

Con estos ejemplos se puede concluir que aquellas personas que laboran en Entidades en proceso de cambio, presentan problemas emocionales y de comportamiento que resultan mas graves que la posible perdida del empleo o el prestigio, muchos ven destruidos su autoestima y el concepto de sí mismo. La aceptación de la situación presenta un periodo de duelo, acompañado de ira y protestas y otras manifestaciones de desahogo psíquico, luego presenta depresión y la etapa final que no ha llegado hasta el momento es la aceptación.

La labor del trabajador social en estos procesos esta determinada por el buen papel que desempeñe este frente a la nueva administración, el T.S debe ser el profesional imparcial que busque beneficios entre ambas partes(administración-Obreros) mostrando un trabajo multifacetico que responda a la nueva tendencia organizacional.

En este año social he podido desempeñar varias funciones todas exigentes pero igualmente satisfactoria.

Capacitador : se diseño un proyecto dirigido a los hijos de los trabajadores de la zona 2, algunos talleres y seminarios fueron dictados por mi.

Investigador :Realización de un estudio sobre los trabajadores sobregirados y se buscaron causas, consecuencias y se diseño un proyecto de mejoramiento de la calidad de vida.

Diseñador de proyectos : Con los estudios que se realizan periódicamente se podian detectar áreas que necesitaban un trabajo par mejorar la productividad y se diseñaron varios proyectos para trabajar sobre esto(Programa de adiestramiento área comercial)





para muchos empleados de la Electrificadora los cambios que estan experimentando su Empresa no son una experiencia positiva la inestabilidad ocupacional resulta nociva para el rendimiento laboral, las relaciones familiares y su salud ; otro indicador que se observa es el deseo de superarse mediante la capacitación que les permita tener mayor conocimiento sobre su trabajo y no estén tan expuestos a un despido por falta de preparación para el cargo, porque un despido es algo mas que una desgracia económica es un problema familiar muchas veces divide a la familia y produce un espiral ascendente de falta de autoestima y de inutilidad.

Para los trabajadores de esta Empresa quienes estaban acostumbrados a medir su valor en función de su trabajo e ingresos el desempleo representa un grave problema de solucionar.

Sumándole a est la obsolencia del personal en la Electrificadora de Bolívar lo cual es determinante para un resistencia mas fuerte al cambio.

## **CONCEPTOS ARROJADOS POR LA EXPERIENCIA**

Análisis del comportamiento : es el estudio sistemático, objetivo, real y completo de todo lo relacionado con el actuar del ser humano en el trabajo y la familia.

Puede decirse que es una herramienta o un instrumento que puede ser aplicada para obtener una informaciones especifica de acuerdo a lo que se pregunte el estudio.

## **FINES Y OBJETIVO**

del análisis de Comportamiento este nos sirve para :

- A) Determinar cuales son los principales cambios de comportamiento de los trabajadores frente a los cambios organizacionales.
  
- B) Capacitación y desarrollo del personal.
  
- C) Diseñar proyectos de Adaptabilidad laboral.

**DIFICULTADES ENCONTRADAS EN EL CAMPO DE PRACTICA**  
**ELECTRIFICADORA DE BOLIVAR 1998**

- Presiones que existen dentro de la organización
- Líneas de mando
- Las políticas organizacionales
- El medio ambiente
- Los vicios organizacionales
- La inexperiencia profesional
- La poca valoración que tenía los programas y proyectos diseñados por los trabajadores sociales.
- La situación de cambio de la Empresa.
- Los paro
- Las asignaciones presupuestales.

**RECOMEDACIONES PARA UN BUEN EJERCICIO DE LA ACCIÓN  
PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES SOCIALES**

Cuando un profesional de Trabajo Social esta desempeñándose en una organización de tener claro que esta en capacidad de :

-Interpretar e intervenir los problemas organizacionales con procedimientos acorde a cada situación.

-Administrar programas que promocionen el recurso humano a nivel empresarial.

-Adelantar investigaciones que expliquen y den soluciones a problemáticas laborales y familiares de la empleados.

-Diseñar estrategias organizacionales en los procesos de reingeniería organizacional.

-Ser imparcial dentro la organización.



- Seguir las políticas que la Empresa maneja (si estas pueden ser reestructuras tiene que ser con el visto bueno de la Administración)
  
- Elaborar planes de procedimientos para optimar el servicio de la División u Oficina de Trabajo Social.
  
- Mantener siempre una aptitud profesional dentro y fuera de la organización.
  
- Es recomendable mantener una comunicación directa con los gerentes para lograr la aprobación y valoración de los proyectos.
  
- No se debe esperar que surjan problemas en la nuevas organizaciones el trabajador Social de ser vigilante de procesos de mejoramiento continuo par evitar caos organizacional.

## PARA EL EXITOS DE LOS PROYECTOS

toda actividad que derive de estos debe responder a un diagnóstico previo esto demuestra que se esta trabajando sobre realidades y no sobre supuestos.

No es recomendable crear expectativas y no cumplirlas esto desdibuja la acción profesional.

Limitar su ejercicio profesional en actividades que no reanuden en beneficios a la Empresa.

Enfocar su plan de trabajo a un grupo específico

Mostrar resultados cualitativos a la gerencia, quiere ver estos resultados cuantitativamente ( impacto y proyección ).

### VENTAJAS DEL AÑO SOCIAL

-Permite una acción profesional más ágil por cuanto a través de la integración teórico práctico, el estudiante tiene la posibilidad de utilizar todo un bagaje de conocimientos en las labores de investigación, planificación, y administraciones de servicios a nivel de las distintas unidades de intervención.

-La practica permite al estudiante tener una visión global y objetiva de la problemática que este atiende y a la vez poder conocer y precisar los elementos que confluyan en la misma.

-Le permite al estudiante adquirir responsabilidades y ética profesional por cuanto a este nivel (X Semestre) el estudiante no tiene como (Falta de formación teórico practica que interfiera con el desempeño de otras obligaciones curriculares).

## GLOSARIO

**Recursos Humanos :** Es una parte importante de la Organización da soporte y servicio y opera de acuerdo con la filosofía de la organización y sus objetivos, es el grupo de personas dispuestos, capaz y deseosa de contribuir a los objetivos de la organización.

**Capacitación :** Balance general de la supervisión, condiciones de trabajo niveles de compensación y puestos de trabajo de una Organización.

**Colapso psicológica :** Situación extrema de cansancio mental, emocional o físico que se origina en la exposición a tensión sustancial extrema.

**Comunicación mediante el rumor :** sistema de comunicación informal que surge espontáneamente de la intervención social de los miembros de la Organización.

**Costos Psicológico :** Factores de riesgos y ansiedad que pueden afectar a una persona durante un periodo de cambio.

**Encuesta de actitud :** Métodos sistematicos para determinar que piensa sobre su organización, los empleados. Estos sondeos se hacen mediante cuestionarios la retroalimentación que puede proporcionar a los propios respodentes es de gran importancia. Generalmente a este proceso lo siguen acciones par la identificación y solución de áreas especificas.

**Obsolencia del personal :** Proceso por el cual el empleado deja de poseer los conocimientos o las habilidades necesidades para desempeñar con éxito su puesto.

**Resistencia al cambio :** Renuencia a abandonar los hábitos anteriores a una modificación.

## CONCLUSIÓN DE LA SISTEMATIZACIÓN

La Sistematización del Año Social en la Empresa Electrificadora de Bolívar deja claro que la acción del Trabajador Social responde a las problemáticas Organizacionales, resultantes de los cambios Económicos, políticos y sociales del País a la vez permite conocer estas problemáticas desde una óptica social y humanista que le da un matiz especial ya que se considera a los trabajadores de la Organización como individuos potenciales que ofrecen alternativas de cambio.

También plantea las repercusiones a nivel íntimo del ser humano y su grupo familiar sabiendo que los individuos interactúan con sus semejantes y son estos quienes aprecian los comportamientos del mismo.

Esta recopilación de la experiencia busca dar luces sobre todo un campo que hay que explorar : la Organización, el Recurso Humano de la misma y la familia . El trabajo en la Empresas no puede ser Psicocorrigido, ya que esta situación es la que le ha cerrado las puertas a los profesionales, esté por el contrario se debe concebir como un espacio multifacético en donde se

conjuga todos los saberes aprendidos en el periodo de pregrado, por que de lo contrario no tendría razón de ser la multinidad de las materias, si cuando el estudiante sale al campo profesional no demuestra que Trabajo Social es una carrera futurista y que ofrece un trabajo innovador y multifacetico respondiendo a las exigencias de los estilos organizacionales y la situación social del país.

## BIBLIOGRAFIA

TORCOTTE PIERRE, R Calidad de Vida en el Trabajo Antiestress y creatividad. México Trillas 1986, Pag 182.

ROBBINS STEPHEN P. Comportamiento organizacional, Conceptos, Controversias y .... tercera Edición. Rosa G.

DIANE E. PAPALIA- SALLY WENDKOSOLDS . Desarrollo humano con Aportaciones para Iberoamerica ; Mac Grau Hill.

JESÚS GLAY MEJIA Diseño de Proyectos de Bienestar social un Enfoque Estratégico.

MARIO TAMAYO . El proceso de la Investigación Científica fundamento de Investigación con manual de evaluación de Proyectos . limusa Noriega Editores HERNADO AGUDELO VILLA. Actualización económica Social Política.

REVISTA JAVERIANA. 1996.



## RECOMENDACIONES PARA LA ORGANIZACIÓN

Se recomienda diseñar un Plan de emergencia que vaya encaminado a bajar el índice de trabajadores que presenta desordenes Corpotamentales dentro del trabajo y su familia, esto deriva en baja productividad y detrimento de la imagen de la Empresa.

El periodo de transición es un caldo de cultivo para que el rendimiento de los trabajadores se vea alterado ya que muchos consideran que no hay nada que hacer que ellos ya cumplieron su ciclo.

Es determinante el diseño de un proyecto de Adaptabilidad Laboral para preparar al personal sobre el cambio y la actitud que estos deben tener frente a la privatización de la Empresa.

Realizar evaluaciones que permitan conocer el perfil de cada empleado para ver si estos están aptos para el cargo. Y un estudio pormenorizado de cada una de las necesidades existentes en cada área de trabajo, teniendo en cuenta al trabajador como un recurso invaluable.

Buscar la excelencia laboral a través de crecimiento personal y profesional de acuerdo a las características de cada una de ellos.

## ANEXO

## INCAPACIDADES

## Incapacidades hasta tres días

MES	No. Trabajadores	Días Perdidos	No. Incapacidades	Costos Directos
Enero	51	134	61	9.703.469
Febrero	34	73	35	4.917.354
Marzo	37	91	44	7.079.553
Abril	44	109	51	7.549.232
Mayo	38	100	44	7.821.084
Junio	35	84	39	9.134.019
Julio	23	49	25	3.098.525
Agosto	26	54	27	4.357.679
Septiembre	44	99	51	7.844.708
Octubre	62	137	69	9.953.050
Noviembre	49	119	59	10.008.646
Diciembre	18	42	21	7.101.648
Total	461	1.091	526	88.364.755
Gran Total	756	5.592	867	\$260.943.175

**CUADRO ESTADISTICO DE LOS ÍNDICES DE AUSENTISMO LABORAL POR  
ENFERMEDAD GENERAL Y ACCIDENTES DE TRABAJO**

**PRIMER SEMESTRE**

**Cuadro # 5**

<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>ENERO- JUNIO  1997</b>	<b>ENERO -JUNIO1998</b>
# Accidente Trabajo	19	12
Días Perdidos por Accidentes de Trabajo	285	247
Accidentes Fatal	0	0
Índice de Frecuencia	1.46	1.11
Índice de Seguridad	21.78	22.68
Tasa de Incidencia	2.28	1.42
ILI	0.04	0.03
Incapacidad por Enfermedad Común	481	473
Días Perdidos	3263	3129
Costo por incapacidad	148.546.747	183.383.124
<b>Total días perdidos</b>	<b>3558</b>	<b>3376</b>

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA PROGRAMA TRABAJO SOCIAL

PROYECTO DE GRADO

ESTUDIO SOBRE EL COMPORTAMIENTO DE LOS TRABAJADORES DE LA

ELECTRIFICADORA DE BOLIVAR FRENTE AL PROCESO DE PRIVATIZACIÓN 1998

CARTAGENA D.T Y C

Aplicada a Jefes

Fecha :

I. Identificación

I. 1 Nombre del Empleado

II. Profesión

III. Cargo

IV. Tiempo de vinculación en la Empresa

V. Numero de trabajadores a su cargo

2.AMBIENTE LABORAL

2.1 El numero de incapacidades aumento con En relación a las registradas en el primer semestre de 1997-(15) 1998 ( )

2.2 Siente que el clima laboral de la Empresa se ha alterado en el proceso de Privatización SI NO

2.3 En los últimos mese la rotación de personal a aumentado SI NO

2.4 Los accidentes de trabajo cuyas consecuencias son muerte o invalidez de los trabajadores 1997 ( 5 ) 1998 ( )



2.5 La quejas sobre los procedimientos internos con el nuevo estilo organizacional ha causada  
malestar en los trabajadores SI NO

2.6 Las huelgas y el trabajo a media marcha se ha incrementado 1997 ( 10 ) 1998 ( )



UNIVERSIDAD DE CARTAGENA PROGRAMA TRABAJO SOCIAL

PROYECTO DE GRADO

ESTUDIO SOBRE EL COMPORTAMIENTO DE LOS TRABAJADORES DE LA  
ELECTRIFICADORA DE BOLIVAR FRENTE AL PROCESO DE PRIVATIZACIÓN 1998

CARTAGENA D.T y C

1. Nombre

1.2 Antigüedad

1.3 Cargo

2. REACCIONES SOCIALES

Usted frente al proceso de privatización iniciado en el mes de abril de presente año a experimentado los siguientes síntomas como una reacción fisiológica frente al cambio :

2.1 Dolores de cabeza                      SI      NO

2.2 Temblores periódicos

2.3 Nauseas

2.4 Diarreas

2.5 Dolor de espalda

2.6 Estreñimiento

2.7 Presión arterial elevada

2.8 Ulceras

SI                      NO

## HISTORIA DE LA ENERGIA ELECTRICA EN CARTAGENA

Siendo Gobernador de la Provincia don José Maria Goenaga y viendo la necesidad en que se encontraba sus habitantes, realizó un contrato con los señores Pedro A. Osio y Pedro Blanco Soto, personas oriundas de las ciudades de Cartagena y Barranquilla, para la adquisición de sendas plantas eléctricas, para ambas ciudades.

En 1.891 se inaugura la Planta Eléctrica situada en el antiguo Corralon de San Diego (hoy calle Campo Santo) y así en Cartagena, sus coterraneos dejaron de llevar una vida al calor de un candil; no gozaron por mucho tiempo de la luz eléctrica, porque en 1.895, explotó la caldera quedando destruida la Planta. El Convento de San Diego (hoy Escuela de Bellas Artes) y varias casa circunvecinas.

En este mismo año andaba como Gobernador de la Provincia el doctor Joaquín Fernando Vélez, quien atendió el problema inaugurando una nueva Planta, situada en el Baluarte de San Miguel, Chambacú o Gámboa, quedando restablecido el servicio en 1.896.

La capacidad de la Planta en eso entonces con tres maquinas inglesas de 3 dinamos de 130KV, con 3.700 bujías y una maquina alemana con capacidad de 170KV y 8 bujías, en conjunto contaba la Planta con 300KV.

El combustible de la Caldera era de leña y se gastaba de 10 a 11 toneladas por noche, produciendo una fuerza de 150 caballos. Su administrador era el señor Carlos Lecomppe, como ingeniero el señor Bartolo Calvo, con ellos cooperaba una nómina de 15 empleados, el servicio contaba con 430 suscriptores, 1099 focos de 16 bujías, 730 para alumbrado público.

La Planta de los Calvos, como le llamaban los Cartageneros, no duró mucho tiempo y nuevamente sus ciudadanos tuvieron que llegar a la luz de las incandescentes velas. No toda la ciudad quedo en tinieblas, parte de ella fué alimentada por la fábrica de textiles de Don Justo de la Espriella. (Primera Textilera del País), quien momentaneamente cedió algunos KV, ella contaba con una fuerza automotriz.



Con la expansión industrial de Mamonal, se hace necesario transformar más MW y se licita para un nuevo proyecto en 1982, tocándole a la firma Siemens S.A. la construcción de una nueva subestación Mamonal de 66 MVA; en terrenos que nos concedió la Zona Franca de Cartagena.

Para los años 1986, teniendo el gobierno Nacional especial interés en el Corralito de Piedra y haberle dado el título de Distrito Turístico a la ciudad se hace eminente darle otro aspecto al sector amurallado, se quitan los cables aéreos y se reemplazan las redes por cables subterráneas, obra ejecutada por la firma Siemens S.A.

Durante estos últimos años la empresa se dedica a extender las redes a todos los barrios marginados de la ciudad y el departamento.

A medida que el gobierno establece en sus proyectos un plan de vivienda, estamos creciendo en la demanda y por eso se hace necesario construir una nueva subestación que transforme la energía y se piensa en el sector de Zaragocilla.

Para el año 1990, se inicia los planes para la subestación que se llamará Zaragocilla, para transformar la energía a nivel 110/66 - 13.8 KV y poder abastecer a los nuevos barrios.

Esta licitación fue otorgada a varias firmas participantes, Fertecnica, Merlin Gerin, A.E.G. y Siemens S.A.

Como es de conocimiento, la nueva política de los gobiernos es darle vivienda y empleo a la población, la empresa cuenta con muchos proyectos para ampliar su capacidad de distribución que en la actualidad contamos con 844.027.607 consumo de energía en KV. hora y 154.546 usuarios: 95.101 urbanos y 59.445 rurales.

En este momento tenemos muchas ampliaciones y nuevos proyectos que puedan satisfacer a la población en el servicio energético.

10. DE DICIEMBRE DE 1994 - POR AMIRA CRISTINA IRISARRI -

40 años de Electrificadora de Bolívar S.A.

A su vez para el mismo año, la Alcaldía de cartagena firma un contrato con los señores Jackson y Moreland y en su estudio recomiendan la adecuación de las redes de Cartagena y por carecer de dinero el municipio se realiza un contrato de integración donde Icel le compra al municipio el 90% de las acciones, trasladando las Empresas Públicas sus bienes a Electrificadora de Bolívar S.A. incluyendo las redes; se firma el contrato en 1969.

Por orden del gobierno Nacional se crea la Corporación Eléctrica de la Costa Atlántica "Corelca", la cual alimentaría toda la costa con el interior del país.

En 1971 se le entregó a la ciudad y al departamento muchos más MW, ya no generamos toda la capacidad porque Corelca nos vende parte de la generación de energía.

En el año 1972, por antigüedad de las redes, el salitre de la ciudad, y por falta de fluido eléctrico en los Municipios, se hace necesario construir un contrato con Icel y el Banco Interamericano de Desarrollo, para remodelación de las redes y proyectos con las nuevas líneas entre poblaciones de Bolívar, como también la adquisición de sendas Plantas eléctricas en aquellas poblaciones ubicadas distantes del perímetro municipal.

Para el año 1974 el actual gerente propone la instalación de un Centro de Control y dos subestaciones encapsuladas que en ese momento es una innovación, pues constituye para la empresa una duración de vida por ser constuidos para evitar la contaminación del ambiente salitroso y darle una mejor vista a la ciudad.

Año 1976 se constituye las subestaciones Chambacú y Bocagrande y le toca la oportunidad a la firma Siemens S.A. y se dá a la tarea el levantamiento de las primeras subestaciones encapsuladas SF6 en la Costa.

Por estar la ciudad de Cartagena rodeada de agua y su ubicación en islotes se hace necesario conectar las subestaciones entre si y nada mejor que unir las por medio de un cable submarino en la distancia más corta entre el fuerte de Manzanillo (en el Bosque) y el fuerte de Santa Cruz de Castillogrande, esta obra fué ejecutada por la firma internacional Kabelmetal.

En este momento es nombrado como gerente de la Empresa al ingeniero Gabriel Rodríguez Franco. En primera instancia se constituye la Compañía Eléctricadora de Bolívar S.A., la cual se liquida por falta de fondos, para el 1953 las Empresas Públicas de Cartagena contratan con la casa Matriz M.A.N. de Alemania el suministro de dos (2) Turbogeneradores de 5.000KV cada una, las cuales serían instaladas en la Planta eléctrica de Cartagena (Manga), por inconvenientes del terreno resuelven instalarlas en Cospique.

El 10. de diciembre de 1954, se crea Eléctricadora de Bolívar S.A. mediante escritura pública No.3465 de la Notaria quinta de Bogotá.

Se compra una extensión de tierra de 8 hectáreas a la firma Andían National Corporation, que consta de dos islas, una de tierra firme y la otra en caracolejo, después de analizados los terrenos se contrata con la firma Dames & Moore de New York el estudio de los suelos con el contrato de las dos Turbogeneradores, llegan dos ingenieros de esta firma como residentes del proyecto y la Empresa se ve en la necesidad de instalarlos residencialmente; El costo es elevado por ser ciudad turística, saliendo un arriendo en seiscientos pesos (\$600.00) mensuales. basado en esto piensan en construir dos apartamentos en los propios predios por un costo total de veinticinco mil pesos (\$25.000.).

Para el año 1956 se contrató con la firma Oerlinkon de Suiza las Subestaciones elevadoras y reductoras de tensión, localizadas en Cospique y Gambote (terrenos estos del Municipio), por el crecimiento de la población y el turismo ya era insuficiente abastecer el departamento, haciendo contratos con la firma Siemens S.A. y A.B.B., los encargados de la construcción de las Subestaciones El Bosque, Gambote y Cospique.

En los años 60 agotándose la capacidad generadora, se instalan dos generadores M.A.N. con capacidad de 5 MW cada una. Teniendo la empresa entre sus proyectos una nueva capacidad de generación para los años 1966 y 1967, se construye en la planta de Cospique unas nuevas Turbinas III y IV, las cuales son instaladas por la firma M.A.N. de Alemania con capacidad de 12.5 MW cada una, como esta instalación fué demorada por la importación de las Turbinas, se previene la falta de generación trayendo una turbina de gas con la firma General Electric para el año 1965.

En 1.924 el municipio contrata con la firma Raymond (Ingresa) el montaje de dos (2) máquina de 500 KV, las cuales fueron ubicadas en los terrenos de Manga con un área de 24.770 mts<sup>2</sup> (antiguo matadero municipal), lo que hoy se conoce como antigua Planta de Manga.

El 26 de septiembre de 1926 fué puesta en servicio la luz eléctrica.

Para el año 1948 ya la ciudad con un crecimiento mayor necesita de más KV y se compra una nueva Unidad de 1.500KV, un equipo Diesel-Eléctrico marca Worhington.

En el año 1951 se instalan dos Unidades de 2.500KV, Turbogenerador marca Worhington con la velocidad de 3600 R.P.M. cada una. Para estos años la ciudad crece en comercio e Industria y se ve la necesidad de adquirir nuevas Plantas y se hace un contrato con la firma Zulcer y se compran otras dos nuevas Plantas de 2.500KV cada uno, equipo Diesel, quedando la ciudad muy bien en capacidad eléctrica. Cabe anotar que la Planta de Manga tenía una generación de 1.500KV. y el consumo de la ciudad era de 9.000KV. y en este momento hay una parálisis en la ciudad. el gobernador no deja crecer la ciudad industrialmente. por un temor en que no se agoten los KV y por esta razón el sector el Bosque no se expande en la industria.

La Electrificadora de Bolivar S.A., para el año 1953 el doctor Eduardo Lemaitre Roman. propone la creación de la ELECTRIFICADORA DE BOLIVAR S.A.; por ser ésta subgerencia favorable se acoge. quedando el 10. de diciembre de 1954 constituida como Sociedad Anónima. se instala la primera piedra en los terrenos de Cospique en Mamonal. llamados así porque antiguamente habitaban en los predios una tribu indígena llamados los Indios Yurbaco. su Cacique se llamaba Cospique y de esta manera queda constituida la primera empresa de energía para la ciudad y el departamento de Bolivar. fueron sus principales gestores:

Dr. Manuel Archila	Ministro de Fomento
Dr. Alfonso Muñoz A.	Gerente Eléctro-Aguas (Icel)
Dr. Ernesto Gamboa	Abogado
Dr. Gabriel Rodriguez	Gerente EE.PP.MM. Cartagena
Dr. José Villegas	Abogado
Ing. Enrique Ponce De León	Ing. Eléctricista

