

872729

3

Fj.



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

**UNIVERSIDAD DON VASCO
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL**

**"FUNCIONES DEL TRABAJADOR SOCIAL EN LAS
EMPRESAS PRIVADAS, Y DE SERVICIOS, DE LA
CIUDAD DE URUAPAN, MICHOACAN."**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL
P R E S E N T A :
GOMEZ MENDOZA ANABEL



UNIVERSIDAD
DON VASCO
A. C.

Uruapan, Mich.

Enero de 1994

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

A MIS PADRES: ABEL Y MARIA

Por saber otorgar la herencia más anhelada y por dejarme sentirlos cerca en momentos de incertidumbre.

Anabel

A MI PADRE:

Porque éste trabajo es una meta más que tú has alcanzado, tu ejemplo ha sido fundamental para mí. Lo grande, lo honesto, y lo humano que se puede ser en la vida en tí lo he aprendido "gracias papá por tu ayuda".

Anabel

A MIS HERMANOS:

Porque sé que ésta nueva meta es motivo de su fraternal alegría.

Anabel

A MI TIA ROSA:

Por el cariño y el ejemplo que me has brindado.

Anabel

JESUS ORTA LAZCANO:

Mi más profundo agradecimiento en honor a todo lo que me has enseñado y que hicieron posible el realizar ésta tesis, tu amistad, tu apoyo han sido esenciales en ésta tarea.

Anabel

A MIS AMIGAS:

Por compartir conmigo momentos de cansancio, igual que los de inmensa alegría, por que están en el momento preciso de soñar con relojes parados , unicornios azules y bailar descalzas bajo la lluvia.

Anabel

INDICE

INTRODUCCION

CAPITULO 1

1.- PERIODOS DEL PROCESO DE INDUSTRIALIZACION EN MEXICO.....	1
---	----------

CAPITULO 2

2.- LA EMPRESA.....	12
2.1.- ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO	13
2.2.- PROCESO ADMINISTRATIVO.....	18
2.3.- DIVERSOS TIPOS DE EMPRESA.....	20

C APITULO 3

3.- EL TRABAJO SOCIAL EN LA EMPRESA.....	26
3.1.- ANTECEDENTES EN MEXICO.....	27
3.2.- DEFINICIONES.....	28
3.3.- OBJETIVOS PROFESIONALES EN EMPRESA.....	30
3.4.- FUNCIONES PARTICULARES DEL TRABAJADOR SOCIAL EN EL AREA.....	31

CAPITULO 4

4.- DESARROLLO INDUSTRIAL DE URUAPAN.....	53
4.1.- CARACTERISTICAS DE LA CIUDAD DE URUAPAN.....	53
4.2.- PROCESO DE INDUSTRIALIZACION.....	54

CAPITULO 5

5.- INVESTIGACION DE CAMPO.....	81
5.1.- DISEÑO DE LA INVESTIGACION.....	81
5.2.- PRESENTACION DE RESULTADOS.....	64
5.3.- ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS.....	152
5.4.- ANALISIS DEL PERFIL REAL.....	162
- PROPUESTA DE INTERVENCION DE DE TRABAJO SOCIAL EN EL AREA DE EMPRESA.....	I
- SUGERENCIAS.....	XX
- BIBLIOGRAFIA.	
- ANEXOS.	

I N T R O D U C C I O N

Durante los últimos 10 años en la Ciudad de Uruapan Michoacán se han instalado pequeñas empresas, tendientes a satisfacer las necesidades que surgen, por una parte por el desarrollo de la "Aquicultura"(1) y por la otra el aumento de la población y por un tercer factor que es el aprovechamiento de materias primas regionales que vienen a transformarse en esta Ciudad.

El clima y las condiciones regionales favorables dan origen a una inmigración interminable de gente de donde resultan otra serie de necesidades que requieren de solución; con estos factores encontramos una dinámica social muy fuerte en Uruapan que requiere de una nueva metodología en la organización social, productiva y humanista, siendo necesario realizar una serie de acciones encaminadas a detectar necesidades en las que el quehacer del Trabajador Social resulta indispensable.

En estas circunstancias es para el Trabajador Social un campo fértil en el cual su intervención puede ser de gran trascendencia por lo tanto es de vital importancia conocer

(1) Aquicultura: Cultivo del Aguacate.

bajo que circunstancias surge Trabajo Social en las Empresas, cómo se desarrolla este profesional y hasta qué grado tiene aceptación el área, o en caso de no existir éstas dos, conocer donde se ubica y de que se ocupa el Trabajador Social en la empresa; ésto nos servira para poder determinar de que manera se esta proyectando y colaborando al desarrollo de la región y de esta manera se buscarán soluciones.

El campo de acción del Trabajador Social a nivel empresarial en la ciudad de Uruapan ha sido poco reconocido y explorado, esto se debe a que no se ha sentido aun en la mayoría de ellas la necesidad de contar con este tipo de profesionista por que se carece del conocimiento de las funciones que puede desarrollar dentro de una organización productiva, por tal motivo es necesario que se integre la participación de este profesional en el desarrollo del proceso productivo en las empresas de Uruapan .

Por lo tanto la presente investigación tiene como objetivo "Determinar el perfil del Trabajador Social en el área Empresarial"; en el desarrollo del trabajo veremos en el capitulo inicial, los periodos por los cuales se ha pasado para lograr lo que es la empresa en México: ésto nos

proporciona un Marco Histórico General para poder fundamentar su presencia en la situación actual del País.

Dentro del capítulo dos se definirá el termino de Empresa, veremos de igual manera la estructura y el funcionamiento así como el proceso administrativo y los diferentes tipos de empresa que existen.

En el capítulo tres veremos la importancia que tiene el mencionar desde que momento surge Trabajo Social en esta área poco explorada, conocer como se inicia y hasta que grado ha evolucionado la misma, para determinar como se define este profesional incluyendo los objetivos y las funciones del Trabajador Social; se pretende además identificar cual es la posición que juega actualmente el Trabajador Social dentro del área de empresa y cuales son sus objetivos.

Dentro del capítulo cuatro se verá un panorama general de investigación de la región de Uruapan para de esta manera conocer las características del proceso de desarrollo industrial en la ciudad mencionando las empresas que se han creado.

El contenido del capítulo cinco sustentará la investigación de campo en la cual se incluyen los pasos previos para la investigación.

Después de las conclusiones de la investigación realizada se darán propuestas adecuadas de acuerdo a los resultados de la investigación de campo que se obtuvieron.

Es importante señalar cuales son las dificultades enfrentadas para poder llevar a cabo el presente trabajo; nos encontramos primeramente con que existen variadas empresas en la ciudad de Uruapan, pero sólo en una pequeña cantidad nos encontramos al Trabajador Social laborando dentro de ella. Nuestra investigación se lleva a cabo sólo en empresas Industriales privadas, esto debido a que dentro de ellas existía un Trabajador Social. Se tenía inicialmente la idea de trabajar de igual manera con empresas de servicio, pero esto no fue posible debido a la falta de disposición por parte de los empleadores que se negaban o no disponían de tiempo para colaborar con la investigación; se dio explicación del por qué de nuestro interés pero de igual manera la respuesta fue negativa y fue así como se tomó la totalidad o universo en lo que se refiere a empresa industrial pero nos encontramos también que no en todas existía un Trabajador Social, pero aun así se aplicó el cuestionario a empleadores, para de esta

misma manera conocer cual era la razón de su no presencia.

Al visitar las diferentes empresas nos encontramos con una serie de trámites que se requerían para lograr tener una entrevista para aplicar nuestro cuestionario con el Empleador (Jefe) y de esta misma manera con el Trabajador Social y el trabajador obrero, lo que dificultó un poco el avance del trabajo en los términos que se establecieron. El Trabajador Social mostro interes por colaborar en la investigación, sin embargo se observa que existe inseguridad en las tareas que realizan dentro de la empresa y en su gran mayoría justifican su actitud señalando que están por realizar cambios en sus departamentos.

El tiempo destinado para llevar a cabo la investigación es insuficiente porque se requiere de bibliografía no existente en nuestra escuela; además de que el tema requeria de un detallado marco teórico que no es facil de realizar debido a que en general hay muy poca bibliografía; se tiene en relación a está área que muy pocos se han interesado en escribir sobre ella .

Los asesorias programadas para la realización de la tesis fueron muy buenas: sin embargo era necesario el tener en .

esta misma ciudad la asesora que pudiera disipar dudas que surgen en el momento de realizar algún avance; ésto también influía para que se demorara la investigación.

Para terminar se señala que el presente trabajo pretende dar aportes significativos al Trabajador Social ya que como profesional se tiene el interés de dar a conocer cual es la participación que puede tener éste en el área empresarial, por que de esta manera participará en el desarrollo y productividad y en el trato mas humano al trabajador.

CAPITULO 1

**PERIODOS DEL PROCESO DE
INDUSTRIALIZACION**

1.-PERIODOS DEL PROCESO DE INDUSTRIALIZACION EN MEXICO

El crecimiento industrial en América Latina constituye uno de los fenómenos socioeconómicos más importantes de la región en el siglo xx. Después de la depresión de 1930 las naciones más avanzadas de América Latina (particularmente Brasil, Argentina, Chile y México) iniciaron sus revoluciones industriales con el surgimiento de un sector industrial dinámico y autosuficiente. A México se le puede identificar básicamente a los años cuarenta como los de mayor avance hacia la industrialización ; pero es hasta la segunda posguerra y en definitiva hasta mediados de los años cincuenta cuando se tiene un sector industrial dinámico y autosuficiente. En diversos grados, las políticas gubernamentales y los sectores empresariales privados empezaron a orientar sus esfuerzos hacia el logro de un rápido crecimiento industrial "Las primeras políticas de promoción industrial aparecieron en la década de los veinte. El gobierno anunció exenciones de impuestos para industrias que se crearan en nuevas ramas; otras exenciones adicionales se decretaron en 1927 y 1932. No obstante, estas medidas tuvieron limitados efectos hasta 1940, época en que su aplicación se extendió considerablemente."(1) Se dio a partir de los años 30's una gran expansión a las instituciones de crédito público,

y al financiamiento con recursos gubernamentales que se canalizaron básicamente a las obras públicas pero que beneficiaban al final de cuentas a la industria.

Se puede identificar un segundo momento en el proceso de industrialización; se emplean una serie de políticas económicas con la finalidad de proteger y dar impulso a la industria, esto se inicia con la década de los años cuarenta. Se promueve a la empresa exentándola de impuestos y creando políticas crediticias, esto se da de 1939 a 1941. Para el año de 1939 se presentan una serie de leyes proteccionistas que indican que por lo menos en cinco años más las "industrias nuevas y necesarias" estaban exentas de impuestos federales.

Al iniciarse el régimen del General Cárdenas en 1934, la economía mexicana se encontraba todavía fuertemente dominada por monopolios extranjeros, a pesar de haber transcurrido más de tres lustros de la promulgación de la constitución de 1917.

Las empresas extranjeras dominaban las actividades fundamentales de la economía, y el latifundismo seguía impidiendo el desarrollo agropecuario y frenaba el progreso del país.

"El presidente Cárdenas apoyándose de los sentimientos nacionalistas y democráticos del pueblo adoptó una política a fondo de cambios estructurales. Asumió además una política de nacionalizaciones de gran envergadura; la nacionalización de los Ferrocarriles Nacionales de México se llevó a cabo en el año de 1937 y consistió en la transferencia a favor del gobierno mexicano del 49 por ciento de las acciones que todavía estaban en manos de inversionistas extranjeros. Así se expropió el petróleo y de esta manera se eliminó la dependencia de tan importante actividad subordinada a intereses extranjeros, y se hizo posible integrarla a la economía nacional, convirtiéndola en el más sólido factor del desarrollo general del país de las décadas siguientes ."(2)

Las décadas comprendidas entre 1950-1970, respondieron (analizando ampliamente), a la etapa del desarrollo capitalista ya que las situaciones que se dieron favorecieron a que los negocios prosperaran, los fabricantes obtienen grandes ganancias, surgen nuevas empresas, se expande el mercado interno, etcétera. Por estos años se fortalecen los grupos económicos más importantes del país, que controlan la banca, la agricultura, la industria y los servicios y que

actualmente inciden en los aspectos más relevantes de la política estatal.

"La burguesía tanto extranjera como nacional tuvo la oportunidad de fabricar en México, productos que anteriormente se obtenían de otros países, tales como repuestos y piezas para maquinaria y equipo, ciertos artículos para el hogar, máquinas y equipos mecánicos para la agricultura, la minería, la industria y las obras públicas; equipo y aparatos eléctricos y electrónicos, material rodante para ferrocarriles. También empezaron a funcionar varias fábricas de máquinas de coser y algunas firmas internacionales ensamblaron en el país diversos tipos de éstas para usos domésticos e industriales. Se avanzó así mismo en la fabricación de maquinaria textil."

(3)

En la producción industrial para la agricultura se destaca la de tractores, de bombas para distintos usos, compresores, equipo neumático y perforadoras, entre otros productos. En equipos de construcción, se fabrican Palas mecánicas, aplanadoras, etcétera."(4)

La Industria, el Comercio, y la Minería absorbieron en 1960 el 90% de las inversiones extranjeras directas; el 10% restante se distribuyó entre las otras actividades, en proporciones de escasa cuantía en cada una de ellas.

En los años posteriores a 1960, las tendencias anotadas se han acentuado: las inversiones en la Industria y el comercio se han aumentado a ritmo acelerado, mientras que en los Servicios Públicos casi han desaparecido, reduciendo también las orientadas hacia la minería.

"De acuerdo con ésto, podría estimarse que en 1988, al rededor del 70% se encuentra en el Sector Industrial, un 20% del comercio y el 10% restante en las demás ramas económicas, especialmente las conectadas con los servicios turísticos, de publicidad y de tipo técnico y administrativo."(5)

Una combinación de factores explican los cambios tan radicales que se han operado en el destino de las inversiones extranjeras directas, aunque las más importantes parecen ser dos: Primero, la política de industrialización de nuestro país que ha propiciado la inversión en esta rama; y Segundo, la política gubernamental de poner bajo control estatal al menos en

poder de inversionistas nacionales, los más importantes servicios públicos como la electricidad, el servicio ferroviario y aéreo, el servicio telefónico y los de abastecimiento de agua y gas.

Con los cambios operados, los capitalistas extranjeros han logrado mejorar notablemente la redituabilidad de sus negocios, ya sean orientados sus recursos hacia las actividades de alta lucratividad como la Industria, el comercio y algunos servicios, desplazándolos de ramas en donde las tasas de ganancia eran menores, como en el caso de los Servicios Públicos.

Uno de los problemas que se presentaron es en lo referente a la estructura del Sector Industrial ya que se encontraron ciertas "dualidades" especialmente en cuanto a la localización y tamaño de las empresas: la primera dualidad se presenta en términos de los centros urbanos más importantes (la ciudad de México con su área metropolitana, Guadalajara y Monterrey) y el resto del país.

La mayor parte de la capacidad instalada en la industria nacional se encuentra centrada en estas tres áreas metropolitanas . El otro aspecto de la dualidad es el de la abundancia de pequeñas e ineficientes empresas

industriales y un reducido número de grandes empresas productivas que controlan al sector.

La Industria Mexicana depende actualmente en gran medida de la importación de materias primas y bienes de capital. Esta dependencia es el resultado de un peso sobrevaluado, situación agudizada por la apertura comercial puesta en práctica en años recientes. Las importaciones de manufacturas han crecido notablemente en los últimos años y el sector industrial ha sido uno de los que más han contribuido al déficit comercial del país. La sobrevaluación del peso ha propiciado una gran dependencia en cuanto a la importación de partes y componentes de bajo precio, y las empresas industriales no han demostrado interés por explorar los mercados externos. De aquí que las políticas gubernamentales y la orientación interna de las empresas industriales, las manufacturas se hayan estancado en los años recientes, y declinado en términos reales en 1979 y 1980. Las exportaciones de manufacturas representaron más de un tercio de las exportaciones a mediados de los años setenta, pero se redujeron por debajo del 15% para 1982.*

* Banco de México y Secretaría de Programación y presupuesto.

Desde varias perspectivas (tales como inversión, producción, ventas), el Sector Privado Nacional ha constituido el factor dominante en casi todas las instancias. Y en cuanto a las proyecciones estadísticas del crecimiento industrial de México a través del tiempo, la inversión privada nacional demostró ser un importante apoyo para la realización de este proceso. México se desenvuelve dentro de un régimen autoritario en el que la industria, junto con otros actores políticos, es controlada por el estado. El respeto mutuo que mantienen la Industria y el Estado se han roto en muy pocas ocasiones, y , cada vez , la hostilidad y desconfianza de la industria han recibido rápida atención. En los últimos años de la administración de Echeverría, éste comenzo a contrariar al sector privado en sus políticas de gasto, su retorica antiimperialista y sus intentos por redistribuir el ingreso. Estas políticas, así como la actividad del sector privado contribuyó a producir el importante flujo de recursos hacia los Estados Unidos que se dió en 1976 y la primera devaluación, en décadas, del peso Mexicano. "El primer objetivo del Presidente electo , José López Portillo fue asegurar en 1977 la estabilidad económica del país ante el sector privado. El mismo modelo se repitió en la nacionalización bancaria de 1982 y la toma de Posesión de Miguel de la Madrid. Esto nos ayuda a ver los

resultados de la situación en que se encontraba México: sus dos mayores logros económicos (su doble carácter como nación exportadora de petróleo y como PDA*) han demostrado ser contradictorios, la concentración en la producción de hidrocarburos puede constituir la más seria amenaza a los logros alcanzados como PDA. Uno de los principales aspectos que presentan estas élites que han propiciado una rápida industrialización en los países del Tercer Mundo se refiere al éxito obtenido en la exportación de productos industriales. Sin embargo, las exportaciones de bienes manufacturados han venido declinando en términos reales en los años recientes y entre las causas de ésto se puede identificar la tendencia a descansar en exportaciones de crudo. La pretendida panacea derivada de los ingresos de petróleo ha funcionado como un imán que absorbe capital y recursos de otros sectores, obstaculizando severamente las exportaciones de bienes manufacturados."(6)

"El actual Presidente (Salinas de Gortari) ha elaborado planes en los cuales contempla " La Ampliación de la disponibilidad de Recursos de Inversión productiva"

Establece que el estancamiento del producto interno bruto es determinado por la insuficiencia de inversión que se

* País en Desarrollo Avanzado.

había estado dando durante los últimos cinco años para lo cual determina canalizar los recursos necesarios para financiar el aumento de la inversión estas fuentes posibles serán: - un mayor ahorro interno, público o privado; de una mejoría de los términos de intercambio del país; y, de manera fundamental, de una reducción de las transferencias netas de recursos reales al exterior".(7)

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

(1) Dale Story, Industria ,Estado, y Política en México. México 1990. p.34.

(2) Cordera Rolando y Orive Adolfo, Desarrollo y Crisis de la Economía Mexicana. México 1981. p.155

(3) Dale Story, Industria, Estado, y Política en México México 1990 p.p.49,50,51.

(4) Alvarez Mosso Lucia, González Marín Ma. Luisa., Industria y clase obrera en México. México 1987. p.35.

(5) Ceceña José Luis, Mexico en la órbita imperial. México 1988. p.p.128,129.

(6) ibidem. p.p.218.219.239.

(7) Poder Ejecutivo Federal 1989-1994, Pan Nacional De Desarrollo, México. Junio 1989.

CAPITULO 2

LA EMPRESA

2.- LA EMPRESA.

El concepto de empresa, es uno de los conceptos más difíciles, y su definición aún esta en proceso de estructuración ya que existen varias opiniones de lo que es o de lo que debería ser.

Podemos decir que la empresa esta considerada como "la unidad de producción de bienes y servicios para satisfacer un mercado." (1) Es relevante que en este concepto se entiende que tanto la maquinaria, sistemas, y recurso humano tienen un fin común que es el de producir bienes y este pensamiento los ayuda a tener una coordinación para lograr un desarrollo adecuado tanto para la empresa como para su propio progreso..

El desarrollo de la empresa es imposible sin un vinculo social estrecho y duradero. Ello implica, y realiza por otra parte, una solidaridad entre todos los elementos que trabajan en una empresa: dueños jefes, trabajadores empleados, etc.

Y las empresas vienen tambien a constituir uno de los principales factores que intervienen en el desarrollo

económico de un país y que por ende se refleja en cada uno de sus habitantes.

2.1.- ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO.

" La empresa está formada, esencialmente, por tres clases de elementos:

BIENES MATERIALES:

- Edificios, instalaciones, maquinaria, equipos instrumentos o herramientas
- Las materias primas, las materias auxiliares, los productos terminados.
- Dinero, valores, acciones etc.

SISTEMAS:

- Sistemas de producción, sistemas de ventas, sistemas de finanzas.
- Sistemas de organización y administración.

HOMBRES:

- Obreros, calificados y no calificados, Empleados calificados y no calificados.
- Los Supervisores.
- Los Técnicos.
- Altos ejecutivos.
- Directores. (2)

Este último es nuestro tema de interés y se integran en los Recursos Humanos, implican una disposición voluntaria de la persona ésta será contratada siempre y cuando para la empresa u organización sea provechosa su presencia, y sus objetivos de trabajo sean el complemento con los que ahí se han fijado pondrán a disposición de las organizaciones los recursos humanos que poseen y su máximo esfuerzo. Las experiencias, los conocimientos habilidades etc, son intangibles, se manifiestan solamente a través del comportamiento de las personas en las organizaciones se ha pensado que los recursos humanos no cuenta nada y que no tienen connotación económica alguna por tanto son los que menos atención y dedicación han recibido en comparación a los otros dos tipos de recursos".(3)

Las personas son mucho mas que un simple factor productivo en los planes de los administradores. "son miembros de sistemas sociales de muchas organizaciones; son consumidores de bienes y servicios y, por ello, influyen en forma vital sobre la demanda; son miembros de familias, escuelas e iglesias, y son ciudadanos". (4)

En pocas palabras, los administradores y las personas que guían son miembros interactuantes de un sistema social amplio.

Las personas actúan en diferentes papeles pero también son diferentes entre ellos. No existe la persona promedio. Aun

así es frecuente que en las empresas organizadas se suponga que existen; las empresas elaboran reglas, procedimientos, programas de trabajo, y normas de seguridad y descripciones de puestos, todos con la implícita suposición de que las personas son esencialmente similares.

Cada organización surge para cumplir determinados fines en la empresa podemos diferenciar dos, los cuales son:

FIN INMEDIATO: Es la producción de bienes y servicios para un mercado.

FINES MEDIATOS: Qué se busca con la producción de bienes y servicios.

En la organización de una empresa encontraremos que el Trabajador Social estará ubicado dentro de un departamento "staff" y trabajará con recurso humano y que es donde se realizará tareas de importancia vital para colaborar en el buen desarrollo de la empresa y como apoyo para hacer llegar al trabajador un aliciente a su trabajo; en este departamento encontraremos que se requiere de personal que contribuya en las tareas de organizar, dirigir, controlar; ésto ayudará al empresario a obtener máximas economías, a la vez que se ayudará a tener mayor coordinación con los trabajadores que deberán tener un trato lo más humanamente posible. Es necesario además, que dentro de una empresa

exista personal que coordine ciertas actividades, ésto ayudará a tener la unidad de funcionamiento. Los servicios, las oficinas y los obreros tienen cada uno su actividad propia, siendo la administración lo que les coordina y relaciona.

Es de importancia hacer mención de lo que es una empresa Pública y una Empresa Privada ya que cada una de estas desarrolla tal vez actividades iguales pero se diferencian en que unas su beneficio es para un gremio, organización etc. y otras son creadas en beneficio de una población, comunidad en general, y el capital con el que se ha creado es gubernamental.

Describiremos los tipos de propiedad que existen en relación a la Empresa, es importante hacer una referencia por que debemos analizar cuales son los fines de las empresas que analizaremos más adelante.

"EMPRESA PRIVADA: Busca la obtención de un beneficio económico mediante la satisfacción de alguna necesidad de orden general o social.

EMPRESA PUBLICA: Tiene como fin satisfacer una necesidad de carácter general o social, pudiendo obtener, o no, beneficios."(5)

Cuando la empresa se compone de varias personas, su existencia se inicia, desde el momento en que firma un contrato de sociedad. Los tipos de sociedad más conocidos son los siguientes: Sociedad Colectiva, Comanditaria, Anónima y Limitada.

"La Sociedad Colectiva es del tipo personalista. En ella, los socios con nombre colectivo y bajo principio de responsabilidad personal o limitada, se dedican a la explotación de la industria.

La Sociedad Comanditaria análoga a la anterior, pero presenta socios con responsabilidad limitada y otros con responsabilidad ilimitada.

La Sociedad Anónima es la que desde el punto de vista de organización más nos interesa; supone ya una Sociedad con capital propio, dividido en acciones, con una denominación objetiva y bajo el principio de responsabilidad limitada de los socios frente a la sociedad, explota una actividad mercantil.

Por último, la Sociedad Limitada es muy semejante a la Anónima, sólo que cada nuevo socio tiene que ser aceptado por los anteriores. Con ello intenta mediante la limitación de las personas que en ella puedan intervenir, eludir una reglamentación rigurosa y reducir parte de los gastos de una Sociedad completa."(6)

2.2.- PROCESO ADMINISTRATIVO

Una de las características centrales de una Sociedad Industrial es que su trabajo productivo se lleve a cabo en organizaciones; y la administración es el principal apoyo ya que establece una basta coordinación de la personas dentro de algún grupo organizado. (7)

"El aspecto humano a diferencia de una máquina o de suma de dinero obtenida a crédito lista para ser erogada, tiene necesidades sociales las que piden una atención especial a los aspectos formales de las organizaciones que pueden satisfacer o frustrar esas necesidades."

Las personas son diferentes entre ellas, no existe la persona promedio aun así en las empresas organizadas se basan en el supuesto de que existen, por que de esta manera lograrán determinados fines que persiguen y elaboran reglas, procedimientos, programas de trabajo, normas de seguridad y descripciones de puestos para personas esencialmente similares. Las personas son únicas; tienen diferentes necesidades, ambiciones, actitudes, deseos de responsabilidad, niveles de conocimiento y capacidad.

"Los administradores deben de comprender esta particularidad de cada persona para poder aplicar

correctamente lo que son los conceptos de motivación, liderazgo y comunicación, ya que éstos se tienen que adecuar correctamente para satisfacer las situaciones específicas; es necesario entonces que el administrador adecúe los requerimientos de los puestos que por lo general emanan de los planes de la empresa y de la organización, ésto con la finalidad de adecuarlo a situaciones específicas haciendo un mejor uso de la capacidad administrativa que ya existe en la empresa.

El ser humano es una persona total influenciada por factores externos como la familia, los vecinos, escuelas, iglesias, asociaciones sindicales o gremiales, asociaciones políticas y grupos fraternales. Las personas no pueden deshacerse del efecto de esas fuerzas cuando llegan a trabajar. Los administradores deben de conocer estos hechos y estar preparados para enfrentarlos."(8)

Las funciones de la organización empresarial moderna, ya sea poseída y operada en forma privada o pública, pueden catalogarse como sigue:

encargarse de la administración del riesgo y el manejo de la incertidumbre económica; planeación e innovación; coordinación, administración y control y supervisión rutinaria. En una empresa muy pequeña, por supuesto, estas funciones pueden ser ejecutadas todas por una sola persona: el propietario. En los establecimientos más

grandes, puede haber una división de funciones entre una compleja jerarquía de individuos. La propiedad puede estar separada de la gerencia, y ésta puede estar dividida en superior, media y supervisión de primera línea, y en gerencia de línea y staff. Obviamente, las grandes organizaciones requieren más funcionarios administrativos y quizá distintos tipos y combinaciones de personas que la firma pequeña o de tamaño medio. Las organizaciones pueden ser muy sencillas o muy complejas, dependiendo de la naturaleza del ramo de actividad, del tamaño de la firma, y de la tecnología empleadas."(9)

2.3 DIVERSOS TIPOS DE EMPRESAS.

Existen una diversidad de formas de agrupar y diferenciar las empresas, nosotros retomaremos el listado que hace "Nacional Financiera, S.A.," México D.F. 1987."

2.3.1 Industrias primarias, que abastecen a otras industrias nacionales:

- Energía Eléctrica.
- Petróleo.
- Gas.
- Carbón.
- Extracción de Minerales Metálicos.
- Extracción de Minerales para Productos Químicos.

- Extracción de Madera.
- Ganadería.
- Pesca.

2.3.2 Industrias de Producción Intermedia; que crean demanda para múltiples industrias Nacionales a la vez que abastecen a muchas otras industrias:

- productos de petróleo.
- Productos de Carbón.
- Hierro y Acero.
- Productos Químicos.
- Papel y Productos de Papel.
- Textiles.

Servicios necesarios para el desarrollo industrial.

- Transportes.
- Comunicaciones.
- Depósito y Almacenes.
- Obras Públicas.
- Bancos y Otras Instituciones Financieras.
- Otros Servicios.

2.3.3 Industrias de Bienes Terminados, que crean demanda para numerosas industrias nacionales:

- Productos alimenticios.

- Bebidas.
- Tabaco.
- Calzado, Prendas de Vestir.
- Muebles y accesorios.
- Madera y Corcho.
- Productos de Caucho.
- Productos Minerales no Metálicos.
- Productos Metálicos.
- Maquinaria.
- Aparatos y Accesorios Eléctricos.
- Equipos de transporte.
- Industrias Manufactureras Diversas.

OTRO LISTADO QUE PUEDE CLASIFICAR DE UNA MANERA MAS SIMPLE A LAS EMPRESAS ES LA SIGUIENTE:

Empresas de Bienes o Servicios de consumo final:

* PRODUCTOS:

- Productos Alimenticios.
- Bebidas.
- Tabaco.
- Prendas de Vestir.
- Vivienda.
- Muebles y Accesorios.
- Aparatos y Accesorios Eléctricos.

- Combustible y energía.
- Otros Artículos de Consumo.

* SERVICIOS:

- Comunicación.
- Transporte.
- Depósitos y Almacenes.
- Bancos y otras instituciones Bancarias.
- Comercio.
- Gobierno.
- Otros Servicios.

Empresas de Bienes o servicios de Consumo Industrial.

* Energía;

- Eléctrica.
- Petróleo y Gas.
- Carbón.

Materias Primas Orgánicas:

- Agricultura.
- Ganadería.
- Pesca.
- Silvicultura.

Materias primas Inorgánicas.

- Hierro y Acero.
- Productos Químicos.
- Papel y Productos de Papel.
- Materiales de construcción.

- Textiles.
- Productos metálicos.
- Maquinaria y sus refacciones.
- Aparatos y Accesorios Eléctricos.
- Equipos de Transporte.
- Otros Materiales.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- (1) Reyes Ponce, Agustín. "Administración de Empresas."
- (2) Ibidem. P.P. 72,73,74.
- (3) Arias Galicia, Fernando "Administración de Recursos Humanos" P.26. México 1975.
- (4) Koontz O'donnell y Weihrich "Elementos de Administración" P.426. México 1975.
- (5) Reyes Ponce, Agustín. "Administración de Empresas" P.P.83,84. México
- (6) Lucas Ortueta, Ramón. "Organización Científica de las Empresas." P.P.126,128. México 1969.
- (7) Dubin Robert. "Las Relaciones Humanas en la Administración" México 1983. P.64
- (8) Koontz O'donnell y Weihrich "Elementos de Administración" P.P.427,428.
- (9) Dubin Robert. "Las Relaciones Humanas en la Administración" P.P.20,21. México 1987.

CAPITULO 3

***EL TRABAJADOR SOCIAL EN
LA EMPRESA***

3.- ANTECEDENTES DEL TRABAJO SOCIAL EN EMPRESA

Podemos encontrar que en el capitalismo contemporáneo se desarrollan una serie de innovaciones de importancia como lo es la expansión de la ciencia y tecnología: aumento considerable en la producción, concentración del capital, separación entre dirección y propiedad, consumo masivo; este mismo desarrollo da lugar a una necesidad de consumo, a la marginalidad y a un aumento en el número de personas necesitadas.

Generalizando ciertos aspectos del capitalismo podemos mencionar dos aspectos de importancia de los cuales dependió en gran parte la aparición del Trabajador Social dentro de la empresa:

- La creciente intervención estatal, y
- La legislación Social.

El hecho de que el estado intervenía cada vez más en la vida económica y la preocupación por los problemas sociales da lugar a que se crearan una serie de leyes protectoras para las clases desposeídas y fue de esta manera como se dió la necesidad de una profesión que fuera respuesta a las nuevas exigencias.

" El Trabajo Social en la industria ha tenido un desarrollo muy variado comparado entre los países de

Bolivia y Ecuador; relativamente desarrollados en Colombia , Brasil, Argentina y muy incipiente en México; se tiene una especial importancia en Perú, pero no solo por el número de trabajadores que laboran en esta área, sino también por la remuneración que reciben como pago de su trabajo; es aquí mismo en Perú donde se formó una Asociación Nacional de Trabajadores Sociales en la industria."

3.1 EN MEXICO

El origen del Trabajo Social en México es singular en comparación al Trabajo Social de otros países. Como se sabe, los primeros Trabajadores Sociales surgen en la época del Cardenismo. La función encomendada a estos primeros Trabajadores sociales empíricos va muy ligada a las acciones desarrolladas por las "misiones culturales" una de sus intenciones era elevar la capacitación y adiestramiento para el trabajo; lo que hace que las áreas en las que tradicionalmente había intervenido el profesional en otros países, en México sean distintas. Cabe recordar que no es hasta la década de los cuarenta cuando en México se inicia el proceso de industrialización.

Sin embargo, no se tiene conocimiento que el Trabajador Social haya intervenido en el área que nos ocupa; su labor en ese entonces se enfocaba al asistencialismo.

Se pudo percibir una vinculación de las primeras escuelas de Trabajo Social con el proceso de industrialización y urbanismo en los primeros años del presente siglo.

En realidad no se tiene antecedente real de como el Trabajador Social surgió en el área de empresa, en que medida se incrementó su labor, y cuál ha sido el apoyo que se le ha dado; hasta la fecha ésto se debe a que no se ha sistematizado la práctica realizada en la empresa.

3.2 DEFINICIONES

Retomaremos algunas definiciones que han formulado diferentes Trabajadores Sociales en torno a lo que es el trabajo social en empresa; es importante que se observe, por que el analizar cada una de ellas servirá para saber cual es el avance que se ha tenido en la práctica de esta área.

" Trabajo Social Industrial es la profesión que tenderá a humanizar las relaciones entre el capital y el trabajo

dentro de la justicia Social y Equidad tendiente a colaborar para obtener un mayor rendimiento de la producción ".(1)

" El Trabajador Social debe actuar como agente de cambio entre la empresa y el trabajador, como moderador tendiente a humanizar a las personas para su bienestar, promoviendo su desarrollo y colaborando a un mayor equilibrio de las relaciones obrero-patronales."(2)

" Aquella especialidad que tiene como objetivo fundamental el bienestar de la persona humana, específicamente se propone la valoración del trabajador, su educación, con el fin de elevar su nivel de vida y también la armonía entre el capital y el trabajo."(3)

" El Trabajo Social Industrial se define como un conjunto de actividades que tratan de movilizar esfuerzos de la comunidad empresarial, formada por todos los que en ella laboran en el sentido de que esta contribuya de manera efectiva a la opción de condiciones de trabajo que permitan que el hombre tenga en ella mayor participación y que puedan realizarse a través de un trabajo productivo debidamente remunerado ".(4)

" Trabajo Social Industrial es la disciplina que propone alternativas de solución para minimizar los intereses contradictorios entre las relaciones obrero-patronales para mejorar los niveles de vida de los trabajadores e incentivar la productividad de las empresas ".(5)

3.3 OBJETIVOS PROFESIONALES TRABAJO SOCIAL EMPRESARIAL

OBJETIVO GENERAL:

"Participar multidisciplinariamente en el equipo de profesionales del área de recursos humanos de las distintas empresas e industrias para promover la satisfacción de las necesidades socioeconómicas y laborales de los trabajadores y su familia, elevando los niveles de vida de este sector.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Estudiar la evolución histórica del desarrollo industrial, identificando las necesidades y demandas de los sectores involucrados en este proceso.
- Identificar las legislaciones y las políticas de Estado en materia laboral, así como las instancias que las operacionalizan y regulan.
- Estudiar diferentes teorías sobre desarrollo organizacional, productividad, relaciones industriales,

etc., que permitan la comprensión de los procesos que se dan dentro de la empresa o industria.

- Desarrollar programas tendientes a mejorar la educación capacitación, así como la seguridad e higiene en el trabajo.

- Justificar la ampliación de las prestaciones que acumulen el desarrollo laboral y la estabilidad del trabajador.

- Establecer mecanismos que fomenten la interacción comunicación entre los distintos grupos de trabajadores.

- Organizar diferentes tipos de cooperativas o sistemas de ayuda mutua, de interés, en beneficio para los trabajadores.

- Elaborar los estudios económicos-sociales correspondientes a la selección en el personal de nuevo ingreso.

- Teorizar las experiencias desarrolladas por los Trabajadores Sociales del área.

3.4 FUNCIONES PARTICULARES DEL TRABAJADOR SOCIAL EN EL AREA INDUSTRIAL

1.- Investigación.

2.- Administración.

3.- Reclutamiento y selección.

- 4.- Capacitación y adiestramiento.
- 5.- Seguridad e Higiene.
- 6.- Relaciones públicas.
- 7.- Educación.
- 8.- Prestaciones diversas.
- 9.- Coordinación.
- 10.- Asesoría.
- 11.- Divulgación.
- 12.- Sistematización

INVESTIGACION

- Diseñar, estructurar y realizar investigaciones sociales, relacionadas con problemas existentes en el sector y que le permitan conocer la realidad social y empresarial.
- Diseñar estudios de necesidades y características de los trabajadores para establecer sistemas de estímulos e incentivos.
- Realizar el seguimiento de la superación laboral de distintos grupos de trabajadores con miras escalafonarias y cambios de categoría.
- Investigar sobre la actualización en sistemas de seguridad y protección en esa rama industrial.

- Actualizar la información sobre aspectos de seguridad social y Bienestar Social de los trabajadores.
- Proponer alternativas de acción que conduzcan a la resolución de los problemas de orden social y relaciones humanas que presentan los trabajadores en su ámbito de trabajo.
- Investigar las necesidades de la comunidad donde residen los trabajadores (en caso de zonas habitacionales, de centros fabriles) con el objeto de satisfacer las necesidades básicas de equipamiento y de tipo social.
- Estudiar los problemas sociales que se generan en la empresa y promover su solución.
- Detectar necesidades de educación capacitación y adiestramiento en los trabajadores.
- Conocer y diagnosticar las relaciones intergrupales e interpersonales de los grupos existentes.
- Detectar procesos sociales tales como comunicación, liderazgo, conflicto, cohesión grupal, competencia y colaboración, adaptación al cambio.
- Elaborar un inventario de recursos y servicios sociales en que se ubica la empresa.

ADMINISTRACION

- Diseñar y participar en planes, programas y proyectos acordados con las necesidades sociales de la población, y cuya base sea la promoción y el desarrollo.

- Participar en la presupuestación y administración de los recursos humanos y materiales del departamento y servicio de Trabajo Social.
- Buscar la optimización de la eficiencia de los recursos intra y extra institucionales, del área de Trabajo Social.
- Controlar los procesos administrativos de los departamentos o servicios de Trabajo Social.
- Diseñar manuales de normas y procedimientos del servicio de Trabajo Social.
- Mantener una constante supervisión y asesoría en sus programas y proyectos.
- Mantener coordinación con los demás departamentos o secciones del área de Recursos Humanos y Relaciones Industriales.
- Simplificar los trámites que obstaculizan las prestaciones y los servicios de los trabajadores en la empresa.

RECLUTAMIENTO Y SELECCION

- Realizar entrevistas para el reclutamiento del personal.
- Participar en la selección, a través, del estudio socioeconómico a los solicitantes.
- Orientar a los nuevos trabajadores sobre derechos y obligaciones.

- Participar en la inducción al puesto.
- Participar interdisciplinariamente en la formulación de los criterios de selección del personal y en la evaluación final de los candidatos.
- Desarrollar programas coordinados para la introducción al puesto.

CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

- Diseñar y organizar en coordinación con las unidades operativas correspondientes, programas de capacitación y adiestramiento industrial.
- Impartir, en coordinación con las dependencias y organismos correspondientes, cursos de actualización al personal profesional.
- Promover la participación de los trabajadores en los programas de capacitación y adiestramiento, para el mejor desempeño de su trabajo.
- Crear nuevos sistemas de estímulos e incentivos para los trabajadores.
- Mantener al corriente el escalafón de los trabajadores .
- Proponer cursos de actualización y superación para el personal profesional.

- Participar en la evaluación del personal para el otorgamiento de estímulos así como para la sucesión y ascenso del personal.

SEGURIDAD E HIGIENE

- Planear, organizar, desarrollar y evaluar acciones para el aprovechamiento de los instrumentos de seguridad industrial.
- Formular propuestas para el mejoramiento de la higiene y seguridad industrial.
- Participar en campañas de prevención de riesgos y accidentes de trabajo.
- Apoyar en el cumplimiento de las normas y procedimientos establecidos por la empresa para evitar accidentes de trabajo.
- Participar en la comisión de seguridad e higiene en la inspección, conservación, verificación y buen funcionamiento de las instalaciones industriales.
- Participar interdisciplinariamente en la regulación y control de los programas de emergencia, en caso de desastre o siniestro en la empresa.

RELACIONES PUBLICAS

- Intervenir en las situaciones conflictivas de la empresa que generan frustración y agresividad.

- Intervenir en la conformación de las características psicológicas del personal; los hábitos, aspiraciones, las prestaciones de las personas que integran la empresa.
- Promover en todas las actividades entre jefes y los subalternos, el respeto e interés en su relación.
- Dirigir sus acciones hacia el desarrollo de un buen espíritu de trabajo de los empleados, para obtener mejores servicios y prestaciones.
- Sensibilizar y motivar a los trabajadores acerca de los proyectos de estrategias de cambio a implementar para el mejoramiento y desarrollo.

EDUCACION

- Organizar, desarrollar y evaluar cursos de alfabetización, educación primaria y secundaria para trabajadores.
- Orientar sobre el empleo adecuado del tiempo libre.
- Promover el desarrollo integral de los trabajadores.
- Planear, organizar dirigir y controlar programas de educación para el trabajador y su familia.
- Promover actitudes de respeto a la dignidad humana dentro de los centros de trabajo .

- Promover y organizar actividades deportivas, culturales y recreativas para mejorar los niveles de vida de los trabajadores y sus relaciones con sus compañeros.
- Organizar a los trabajadores en acciones de educación para la salud.
- Promover grupos dentro de la empresa, para el logro de una mejor ambientación laboral, así como de las relaciones obrero-patronales y sindicales, redituando en el beneficio colectivo.
- Estimular en los trabajadores la seguridad en si mismos, aumentando la participación activa dentro de la empresa.
- Fomentar en el trabajador el interés por aumentar su cultura por medio de la orientación y el estímulo, para que, haciendo uso adecuado de sus propios recursos y los brindados por la empresa, pudiera así llevar una vida más digna.
- Realizar pláticas de planificación familiar al trabajador y su esposa.
- Promover la educación preescolar, primaria, secundaria y superior, para los hijos de los trabajadores.
- Realizar pláticas sobre el cuidado de los menores, primeros auxilios y sanidad ambiental; higiene personal y del hogar.

- Impartir pláticas a las esposas de los trabajadores sobre la conservación de los alimentos, soya, germinados y huertos familiares.
- Crear grupos de señoras y jovencitas para dar los cursos sobre corte y confección, cocina, planificación, repostería, mecanografía etc.
- Crear talleres para los hijos de los trabajadores sobre carpintería, electricidad, electrónica, mecánica, talabartería, música, autoconstrucción, etc.

PRESTACIONES DIVERSAS

- Mediar entre autoridades empresariales y el personal, así como el sindicato, en el otorgamiento de prestaciones o servicios.
- Tramitar los beneficios y servicios asistenciales para los trabajadores.
- Emplear todos los recursos y medios existentes en el ámbito industrial y en la colectividad, para responder a las necesidades humanas de todos los individuos que integran la empresa.
- Controlar los programas de ayuda, materiales y en especie, para trabajadores.

- Promover y coordinar programas de incapacidad por maternidad, ayuda para la lactancia y derechos a guarderías para las madres trabajadoras.
- Canalizar las demandas y necesidades de los trabajadores.
- Realizar averiguaciones para el otorgamiento de diferentes tipos de créditos para los trabajadores.
- Vigilar que el servicio de comedor se les otorgue a los trabajadores.
- Vigilar que se le proporcione ayuda al trabajador o a su familia , en caso de defunciones , emergencias o damnificación.
- Elaborar programas de becas para los hijos de los trabajadores.
- Participar en los programas de incapacidad, rehabilitación de trabajadores, asimismo de pensiones a jubilados.
- Estimular la participación activa de los trabajadores y sus familias a fin de que adquieran una actitud responsable ante el otorgamiento de las prestaciones.
- Establecer programas para la creación de bibliotecas y apoyos didácticos para el trabajador y su familia.
- Generar proyectos para apoyo social y emocional para el trabajador en proceso de jubilación.

COORDINACION

- Coordinar, con centros vacacionales, promociones en que el trabajador obtenga descuentos que le permitan divertirse y descansar con su familia.
- Mantener una amplia coordinación con tiendas donde se venden productos básicos y papelerías a modo de obtener descuentos para los trabajadores.
- Coordinar grupos de trabajadores en programas de desarrollo comunitario para elevar su nivel de vida.
- Mantener coordinación con el sindicato para mediar las relaciones obrero-patronales en caso de conflicto.
- Participar multidisciplinariamente en programas de bienestar social con las instituciones de seguridad social.
- Canalizar las ayudas en becas para los hijos de los trabajadores.
- Mantener relaciones con grupos de Alcohólicos Anónimos próximos a la empresa, para canalizar a trabajadores con esa enfermedad social.

ASESORIA

- Orientar y realizar acciones conjuntas en la búsqueda de soluciones de problemas humanos con repercusiones en el trabajo.

- Vigilar que las cuestiones reglamentarias de derechos del trabajador sean cumplidas.
- Orientar al trabajador sobre los trámites correspondientes en caso de funerales, enfermedades crónicas y profesionales, incapacidad, despido y jubilación.
- Orientar legalmente en aspectos de derecho civil y familiar; en caso de divorcios, problemas sobre vivienda y/o patria potestad de los hijos, etc.
- Orientar a madres trabajadoras en el cumplimiento de su trabajo y atención familiar.

DIVULGACION

- Promover información sobre los programas y prestaciones a los trabajadores.
- Informar por medio de periódicos murales y carteles, los derechos y obligaciones de los trabajadores.
- Informar sobre las políticas de las empresas por medio de volantes, personalmente y/o por medio del sindicato.
- Participar en la difusión de los cursos de capacitación y adiestramiento.
- Promover en toda la empresa los sistemas de seguridad e higiene industrial.

- Organizar eventos o actos sociales de reconocimiento a los trabajadores más destacados en su función.

SISTEMATIZACION

- Analizar el conjunto de los casos socioeconómicos para conformar indicadores del perfil de los distintos grupos de trabajadores.
- Teorizar sobre los procesos desarrollados en los grupos de capacitación y adiestramiento, educación, etc.
- Teorizar sobre los logros de acciones de extensión comunitaria, cuando se elabora en zonas fabriles.
- Integrar marcos de referencia de las características sociales en las que se desarrolla la organización industrial y la vida familiar en el trabajador.
- Generar modelos integrados de acciones sociales, partiendo de las experiencias desarrolladas en equipo.
- Teorizar sobre las formas de intervención específicas del Trabajador Social.
- Diseñar alternativas y estrategias para la acción organizada.
- Promover políticas e iniciativas de prestaciones sociales y bienestar familiar, con base en las investigaciones y el trabajo profesional sistematizado.

ENSEÑANZA

- Coordinar actividades o proyectos especiales con instituciones educativas de trabajo social.
- Formular reglamento de prácticas escolares coordinadas con instituciones educativas en el Trabajo Social.
- Establecer un programa de introducción y participación indirecta de estudiantes de T.S.
- Difundir las funciones y programas de los servicios de Trabajo Social, ante nuevos miembros del equipo o grupo de estudiantes.
- Realizar reuniones bibliográficas y sesiones especiales de actualización en el área.
- Efectuar sesiones de supervisión a estudiantes."

3.4 CONOCIMIENTOS, CAPACIDADES, HABILIDADES Y ACTITUDES PROFESIONALES DEL TRABAJADOR SOCIAL EN EMPRESA.

Es de gran importancia definir un perfil profesional que corresponda a la realidad del Trabajador Social en el área de empresa, ya que este servirá de base para lograr una adecuada intervención profesional. Así pues, la profesión requiere de una serie de conocimientos que son esenciales para un desempeño eficiente del profesional en Trabajo Social, tales como :

CONOCIMIENTOS DE POLITICA SOCIAL PARA:

-Conceptualizar y analizar el Estado, las clases sociales, en su relación con la política social.

-Orientar sobre la política social y la legislación social:

Derecho laboral, Derecho Sindical, Derecho civil, Derecho Familiar.

CONOCIMIENTOS DE ECONOMIA PARA:

-Analizar las relaciones sociales de producción.

-Estudiar la estructura social económica del país y sus particularidades regionales.

-Analizar prospectivamente el desarrollo del capitalismo en México.

-Analizar las formas de producción y reproducción de las condiciones sociales vigentes.

-Conceptualizar las necesidades y carencias, y los conflictos sociales que convergen en el proceso de satisfacción de las mismas.

CONOCIMIENTOS DE SOCIOLOGIA PARA:

-Analizar la estratificación y las clases sociales.

-Aplicar la metodología de investigación en Ciencias Sociales

-Comprender la dinámica y la organización social.

CONOCIMIENTOS DE PSICOLOGIA PARA:

-Comprender las motivaciones, emociones y mecanismos de respuesta como individuo, como grupo y como comunidad.

-Comprender las situaciones problemas en el individuo, en el contexto familiar, grupal y laboral.

-Aplicar técnicas para la intervención en problemas individuales, familiares y grupales: Dinámicas de Grupo Operativo, Entrevistas, Terapia Familiar.

-Desarrollar procesos de comunicación social y de relaciones humanas.

CONOCIMIENTOS DE ANTROPOLOGIA PARA:

-Reconocer las formas particulares de vida, concepción de valores, costumbres, formas de hacer y pensar de los individuos que conforman una sociedad.

CONOCIMIENTOS DE ADMINISTRACION PARA:

-Elaborar planes, programas, y proyectos.

-Organizar, dirigir y controlar los diferentes niveles de la programación empresarial.

-Aplicar procedimientos para elaborar presupuestos.

CONOCIMIENTOS DE MATEMATICAS Y ESTADISTICA PARA:

-Aplicar técnicas de análisis e interpretación matemáticas y estadísticas en la cuantificación de resultados de investigaciones.

CAPACIDADES Y HABILIDADES

A Niveles Directivos (en la toma de decisiones) para:

-Ejercer la autoridad.

-Establecer políticas que normen el trabajo.

-Diseñar planes y programas.

-Delegar funciones.

-Controlar los procesos de trabajo.

-Evaluar procesos.

A Niveles Intermedios (en la planeación, administración y supervisión de los procesos), para:

-Identificar situaciones y problemas sociales.

-Analizar los problemas sociales, teniendo como contexto la realidad social.

-Diseñar y llevar a cabo procesos de investigación social.

-Establecer diagnósticos sociales.

- Analizar prospectivamente el comportamiento que se espera de los problemas y condiciones laborales.
- Seleccionar procesos que incidan en la solución de la problemática social.
- Identificar los recursos humanos, materiales de la empresa, para dar solución a los problemas.
- Elaborar proyectos y programas.
- Administrar y organizar procesos.
- Coordinar acciones.
- Supervisar o asesorar los procesos.
- Trabajar en equipo.
- Optimizar recursos.
- Participar multi e interdisciplinariamente.
- Establecer comunicación oral y escrita.
- Relacionar la teoría con la práctica.
- Detectar y capacitar líderes.
- Formar grupos.
- Participación en procesos educativos.
- Atender problemáticas individuales.

CAPACIDADES Y HABILIDADES PARA TEORIZAR A TRAVES DE:

- Sistematizar los procesos sociales.
- Generar conocimientos propios a partir de la reflexión del trabajo en terreno.

- Desarrollar la especificidad en Trabajo Social.
- Retroalimentar la teoría a partir de la práctica.
- Desarrollar las teorías del Trabajo Social.

A niveles operativos (en la aplicación de procesos técnicos), para:

- Observar.
- Entrevistar.
- Aplicar cuestionarios.
- Conducir casos.
- Aplicar dinámicas de grupo.
- Aplicar técnicas de educación y de promoción social.
- Aplicar técnicas de educación social y la utilización de apoyo didáctico.
- Organizar cooperativas de diferente tipo.
- Participar en campañas.
- Orientar a la población sobre los recursos existentes.
- Aplicar técnicas de registros de información (diario de campo, diario fichado, crónica grupal, guías de observación, etc.)
- Elaborar informes.
- Elaborar programas.
- Elaborar presupuestos.
- Aplicar técnicas de la información.

ACTITUDES PARA:

- Mantener el apego a las políticas empresariales.
- Ser responsable de la información de la empresa.
- No sobrepasar el dominio de las atribuciones.
- Ser solidario con los colegas de la profesión y con el equipo de trabajo.
- Respetar la delimitación de los campos profesionales.
- Compartir su experiencia y conocimiento con otros profesionales.
- Mantener el secreto profesional.
- Tener conciencia del valor de la relación personal y profesional.
- Tener sentido de responsabilidad.
- Ser veraz y discreto.
- Tener conocimiento y control de si mismo.
- Tener iniciativa y creatividad.
- Mantener interés en la superación personal y profesional.
- Ser crítico, objetivo y justo.
- Respetar la dignidad humana.
- Tener compromiso con la población.
- Actuar sin paternalismo y sin fomentar la dependencia.
- Adecuar su comunicación al nivel de las personas.
- Respetar la decisión de las personas en la solución de los problemas.

Este perfil fue retomado de la Revista de Trabajo Social No: 44, De la ENTS, En 1990, la cual a su vez desarrolla parte del perfil profesional que presenta en un artículo, titulado " El Perfil Educativo y Profesional del Trabajador Social", publicado en la Revista de Trabajo Social No. 23 de la ENTS, en 1985; La Lic.. María De Lourdes Apodaca Rangel. El artículo se retoma, ya que es relevante y de gran interés el análisis que desarrolla, por que se puede observar que el Trabajador Social requiere para su labor en empresa de una totalidad de conocimientos que son impartidos en el proceso de formación escolar.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

(1) Fernández Bustillo María del Pilar. Misión específica de la Trabajadora Social en las pequeñas industrias. Tesis UNAM, México, 1961, p. 35.

(2) Ibidem p.70

(3) Saavedra, Alfredo. Nuevo libro de Trabajo Social. Libros de México, México 1967 p. 271.

(4) Pérez López Cecilia. La seguridad industrial en una empresa textil. ETS, SLP/UNAM, México 1986, p. 28.

(5) Revista de Trabajo social No. 44 ENTS. UNAM. México 1990
P. 67.

CAPITULO 4

**DESARROLLO INDUSTRIAL EN
URUAPAN**

4.1 CARACTERISTICAS DE LA CIUDAD DE URUAPAN.

UBICACION GEOGRAFICA:

La ciudad de Uruapan se encuentra situada al suroeste del Estado de Michoacán, esta en la vertiente sur de la sierra tarasca, que es la prolongación de la de Apatzingán formando parte del eje volcánico. "Su altura sobre el nivel del mar es de 1634 metros, esta situada a los 19 grados 34' 36'' de latitud Norte y 102 grados 03' 46'' de longitud oeste del meridiano de Greenwich (en Inglaterra)"(1)

Por su ubicación geográfica podemos decir que Uruapan esta en el centro de las principales ciudades del estado de Michoacán, tenemos así que esta a 62 Km. del Distrito Federal, a Paracho solo 30 Kmts. Esta limitado por los municipios de Tingambato, Ziracuaretiro y Târetan al este, Nuevo Paranguricutiro al Oeste, Paracho, Charapan y los Reyes al Norte y el Municipio de Gabriel Zamora (Lombardía) hacia el sur.

Uruapan tiene una "extensión geográfica de 1286 Km2 tiene una superficie de 128 Km2 que representan un 2.28% del total del Estado de Michoacán; Uruapan es cabecera del

distrito que esta formado por los municipios de Tancitaro, los Reyes, San Juan Nuevo Paracho, Tingambato, lombardia, Nuevo Urecho y Táretan, Actualmente es la segunda Ciudad en Importancia después de Morelia que es la capital del Estado." (2)

El significado de la palabra Uruapan según los purepechas es "lugar de la eterna primavera", proviene del purepecha "Uruapan" que significa florecer y fructificar, también se deriva de la palabra "Uraní" que quiere decir "jicara". Investigadores han tratado de desifrar los documentos que hablan de Uruapan prehispánico como son "El lienzo de Jucutacato y "la relación de Michoacán" al parecer el lienzo descubre que las tribus purepechas se unieron después de 1540 y son de Origen Nahuatl; "la relación de Michoacán" es un manuscrito recopilado por el Fraile Franciscano Fray Jerónimo de Alcalá, en este se habla sobre la población Indígena Michoacana de aquellos tiempos, dice que Uruapan ya estaba poblada antes del año 1400 por tribus de lengua Nahuatl absorbidos después por los Purepechas.(3)

4.2 PROCESO DE INDUSTRIALIZACION

" El primer explotador de la comunidad Indígena en Uruapan fue Francisco Villegas, español quien explotó las minas,

a los indígenas y sus bienes, con la llegada de este comendador y la muerte en 1530 del último emperador de los tarascos, Tanganxoan I" (4)

Al inicio de la época colonial, en la región debido a los abusos de españoles emigraron muchos indígenas . Por este motivo enviaron a un grupo de frailes entre los cuales llegó Fray Juan de san Miguel que debido a sus obras logró la atención y admiración de los indígenas, Fray Juan organizó a Uruapan primeramente trazando calles, manzanas y barrios; a cada barrio le construyó su capilla y enseñó la producción de jícaras y bateas como artesanía de la región y modo de subsistencia comercial; fundó en 1534 un albergue con una capilla y un hospital al lado debido a una peste que azotó a los indígenas .

En 1790 en Uruapan ya existían escuelas de enseñanza básica ligadas a la parroquia de la comunidad, las cuales eran costeadas descontando tributo a los indígenas de la población .

"En el siglo XIX . Uruapan vive una etapa estable con un prospero comercio por parte de los ricos hacendados.

En 1825 se divide el territorio de Michoacán en cuatro departamentos y Uruapan queda como cabecera.

En 1833 se presenta una epidemia de cólera causada por la deficiencia de higiene y condiciones de sanidad, en ese año también se concede a Uruapan el título de villa; en esta época se introduce el café a Uruapan cultivo que llega a tener gran importancia a nivel nacional.

En 1858 se concede el título de ciudad del progreso; durante los siguientes años Uruapan es escenario de un gran número de acciones políticas.

En 1874 se establece la primera industria textil en la ciudad con el nombre de " Hilados la providencia " .

En 1881 es introducido el servicio de telégrafos.

En 1889 se construye el hospital civil y se introduce el servicio de teléfono y electricidad.

En el siglo XX da inicio el servicio de ferrocarril y Uruapan, tiene un auge comercial pues por este medio la gente se transporta con mas facilidad a la ciudad y pueden así traer productos de la zona costera de Michoacán.

En la década de los treintas se inician los trabajos de pavimentación de calles y aparecen los primeros fraccionamientos."(5)

A partir de esta década y debido a su ubicación, en Uruapan se desarrollan más rápidamente las actividades económicas ya que esta ciudad se encuentra entre los límites de tierra caliente y tierra fría, teniendo como característica atrayente para la migración, sus bosques y su actividad agrícola principal que es la producción de aguacate que ha ubicado a Michoacán como primer productor de aguacate a nivel mundial y que al mismo tiempo lo han hecho escenario de diversos conflictos políticos y sociales. La producción de aguacate es el principal factor de enriquecimiento y en la región se tienen más de 10,000 hectáreas cultivadas,* pero también se conserva aún el cultivo de granos tradicionales como son: maíz, frijol, trigo y algunos pastizales; los frutales que se cultivan aparte del aguacate son: el cafeto y la caña. La explotación de la madera es otra de las ocupaciones que produce riqueza; quienes poseen tierras y quienes se dedican a acapararlas, realizan deforestaciones del bosque y despojan agua para otros cultivos, estableciendo así una lucha constante por el poder siendo el principal objetivo el control, explotación y usufructo de los productos

locales incluyendo a la población, desarrollando así problemática políticas en las que se ven involucradas casas estudiantiles, grupos de colonias populares que son manipulados por ideologías y partidos políticos, trayendo consigo diferentes problemas de tipo social dentro de la población.

Podemos entonces explicarnos que Uruapan es importante para la economía regional, por ser el centro articulador tanto de la meseta tarasca como de tierra caliente y esto viene a propiciar a Uruapan un rol. Por una parte proveedora de bienes y servicios que demanda su entorno; centro pequeño industrial en donde se procesan algunos productos provenientes del campo; y es de esta manera como se instalan en la región molino de trigo, aserraderos etc. En la segunda mitad del siglo XIX, se comienza a desarrollar sobre todo, aquella basada en el procesamiento de la resina, el cacao y las fibras de algodón.

En su gran mayoría se encuentran situadas al oriente de la ciudad el mayor número de Empresas Industriales. Es la zona que en las últimas décadas ha resultado más propicia para su poblamiento y donde se encuentra la mayor cantidad de tierra de tenencia ejidal. Podemos mencionar las

empresas industriales que actualmente se han instalado en la ciudad.

- Industrial Papelera Mexicana. S.A. de C. V.
- Grupo Marves S.A.
- Bebidas Purificadas Del Cupatitzio S.A. de C. V.
- Plásticos del Cupatitzio.
- Plásticos Alejandrina.
- Huertas Alejandrina.
- Bebidas purificadas AGA. S.A. de C.V.
- Chocolatera Uruapan.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

(1) Bucio Uribe Ismael "Geografía del Municipio de Uruapan"

Tesis Profesional UNAM México 1985. p.8.

(2) Ibidem. p. 10,11

(3) Edición del Gobierno del Estado De Michoacan, p.13.
Michoacan 1987.

(4) Zepeda López, Salvador. "Uruapan, Urbanización y Movimiento Urbano Popular", Zamora Michoacan 1992.
p.p. 2,3,4.

(5) Zepeda López, Salvador. "Uruapan formación regional y proceso de Urbanización, 1970-1987" COLMICH. Zamora Michoacan . 1990. p.1.

CAPITULO 5

INVESTIGACION DE CAMPO

5.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACION

Nuestro universo lo conforman los Trabajadores Sociales del área empresarial, debido a los pocos casos en los que se tiene este tipo de profesional en la empresa se incluyen 6 casos.

Se realizo de igual manera un cuestionario para empleadores de empresas Industriales y de Servicios; se logró trabajar solo con un número de 9 que formó nuestro universo; ésto se dió ya que no existió disposición por colaborar en las empresas donde no habia presencia de un profesional de Trabajo Social.

Se aplico igualmente un cuestionario a nivel de Trabajador-Obrero esto debido a que no se encontró una disposición por parte del empleador para aplicar un mayor número de cuestionarios en la Empresa.

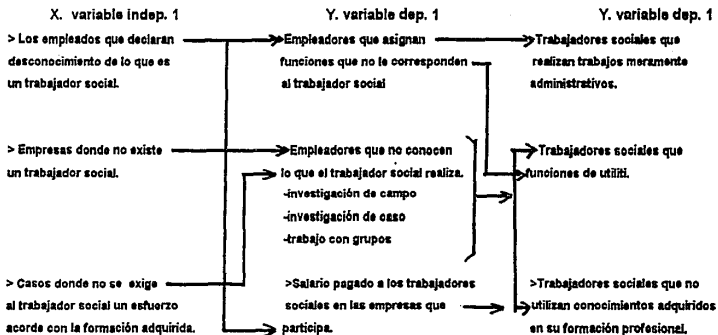
El medio para realizar nuestra investigación fue la encuesta por medio del cuestionario, con la ayuda ademas de la entrevista; nuestra muestra o universo fue por conveniencia ya que el contar con pocas empresas y mas aun con tan poco profesionista de la carrera en Trabajo Social por lo tanto se procedio a aprovechar tan sólo a las empresas en las cuales se nos dió acceso, lo que quiere

decir que es una muestra no probabilística ya que sólo da indicios de lo que ocurre.

Se aplicaron tres tipos diferentes de cuestionarios. (ver anexos 1,2,3)

"OPERACIONALIZACION DE LA HIPOTESIS"

EL DESCONOCIMIENTO DE LAS FUNCIONES DEL TRABAJADOR SOCIAL POR PARTE DE LOS EMPRESARIOS OCASIONA QUE NO SE VALORE AL TRABAJADOR SOCIAL Y POR LO TANTO REALICE FUNCIONES QUE NO LE CORRESPONDEN.



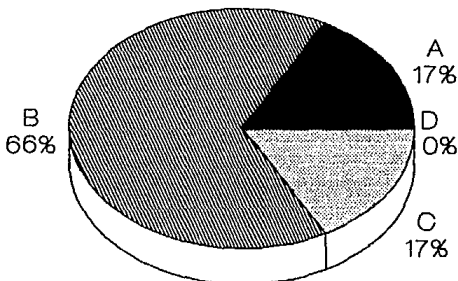
**CUESTIONARIO APLICADO A
TRABAJADORES SOCIALES QUE
LABORAN EN EMPRESA**

PREGUNTA NO. 1

"CUANTO TIEMPO TIENE USTED LABORANDO EN LA
EMPRESA"

CONCEPTO	FRECUENCIA	%
A) DE UN MES A SEIS MESES.	1	17
B) DE SIETE MESES A UN AÑO.	4	66
C) DE DOS AÑOS A TRES AÑOS.	1	17
D) MAS DE TRES AÑOS.		
TOTALES	6	100

PREGUNTA NO. 1



ENCUESTA DIRIGIDA A TRAB. SOC.

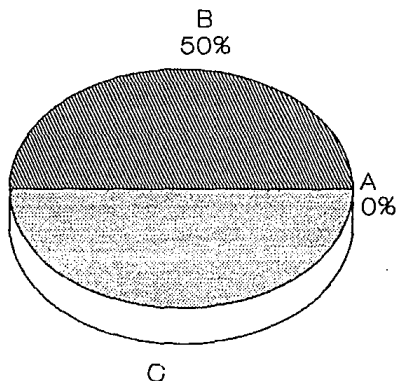
INTERPRETACION

EL DATO OBTENIDO NOS CONFIRMA QUE LA PRESENCIA DE ESTE PROFESIONAL, EN UNA EMPRESA ES RELATIVAMENTE NUEVA, PUESTO QUE EN SU GRAN MAYORIA SE LE TIENE DESDE HACE UN AÑO EN EMPRESA Y EN ESTE SENTIDO PODEMOS AGREGAR QUE AUN SE ESTA DANDO A CONOCER CUAL ES EL TRABAJO QUE PUEDEN REALIZAR.

PREGUNTA NO. 2**"QUE NIVEL PROFESIONAL TIENE USTED"**

CONCEPTO	FRECUENCIA	%
A) EMPIRICO.	0	0
B) TECNICO.	3	50
C) LICENCIADO.	3	50
TOTAL	6	100

PREGUNTA NO. 2



ENCUESTA DIRIGIDA A TRAB. SOC.

INTERPRETACION

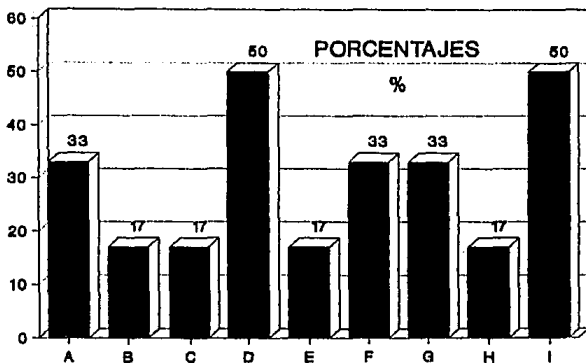
PODEMOS APRECIAR QUE ACTUALMENTE SE TIENE CONTRATADO AL TRABAJADOR SOCIAL TANTO A NIVEL TECNICO COMO A NIVEL LICENCIATURA; DESEMPEÑANDO LAS MISMAS FUNCIONES LO QUE NOS HABLA DE QUE NO SE TIENE UNA UISION DE QUE EL TRABAJADOR SOCIAL A NIVEL LICENCIATURA PUEDE REALIZAR EN EL AREA EMPRESARIAL.

PREGUNTA NO. 3

**"MENCIONE TRES PRINCIPALES OBJETIVOS QUE
TIENE EL TRABAJO SOCIAL EN LA EMPRESA"**

CONCEPTO	FRECUENCIA	%
A) RECLUTAMIENTO Y SELECCION.	2	33
B) REALIZACION DE REVISTA INTERNA.	1	17
C) ORGANIZAR EVENTOS SOCIALES Y DEPORTIVOS.	1	17
D) REFORZAR LAS RELACIONES HUMANAS.	3	50
E) DETECTAR CONFLICTOS.	1	17
F) REALIZAR ESTUDIOS SOCIOECONOMICOS.	2	33
G) INVESTIGAR LAS CAUSAS DEL AUSENTISMO Y ROTACION DEL PERSONAL.	2	33
H) MANTENER COMUNICACION CON LA FAMILIA Y EL TRABAJADOR.	1	17
I) SIN RESPUESTA	3	50

PREGUNTA NO. 3



ENCUESTA DIRIGIDA A TRAB. SOC.

INTERPRETACION

NOS DAMOS CUENTA POR MEDIO DEL GRAFICO QUE SE TIENE AUN UN GRAN DESCONOCIMIENTO DE LOS OBJETIVOS QUE SE TIENEN EN EL AREA DE TRABAJO SOCIAL EMPRESARIAL. ES POR ESO QUE ENCONTRAMOS UNA DIVERSIDAD DE CRITERIOS DE LO QUE CADA TRABAJADOR SOCIA REALIZA EN LA EMPRESA DONDE LABORA, Y ESTO CONTRIBUYE A LA IMAGEN QUE CADA EMPRESARIO SE FORMA SOBRE LA LABOR QUE DESARROLLAN.

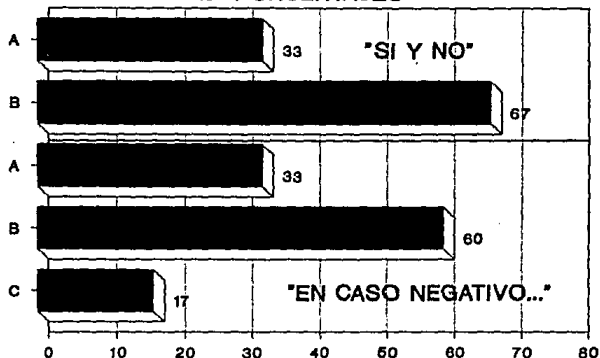
PREGUNTA NO. 4

"CONSIDERA USTED QUE LA FUNCION DE TRABAJO SOCIAL ESTA DEHIDAMENTE DELIMITADA DENTRO DE LA EMPRESA DONDE LABORA"

CONCEPTO	FRECUENCIA	%
A) SI	2	33
B) NO	4	67
TOTAL	6	100
EN CASO NEGATIVO "CUAL ES LA RAZON"		
A) NO SE HA TENIDO UNA ESTRUCTURACION.	2	33
B) EL DESCONOCIMIENTO DEL ACTUAL QUEHACER PROFESIONAL POR PARTE DE LOS EMPLEADORES.	3	50
C) NO LO SABE	1	17
TOTAL	6	100

PREGUNTA NO. 4

% PORCENTAJES



ENCUESTA DIRIGIDA A TRAB. SOC.

INTERPRETACION

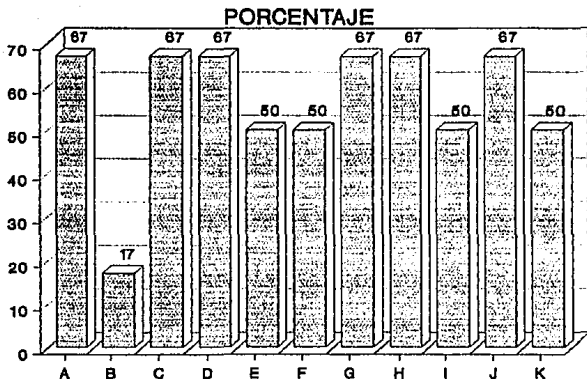
LOS RESULTADOS NOS HACEN VER QUE EL TRABAJADOR SOCIAL PERCIBE QUE LOS EMPLEADORES NO TIENEN UNA VISION DE LO QUE LA PROFESION PUEDE REALIZAR, PERO COMO LO VIMOS EN LA GRAFICA ANTERIOR AL NO CONOCER NI ELLOS MISMOS LOS OBJETIVOS MUCHO MENOS PUEDEN HACERLOS VALIDOS, Y ENTONCES SE CONTRIBUYE A QUE NO EXISTA DELIMITACION REAL DE LA OCUPACION DEL TRABAJADOR SOCIAL.

PREGUNTA NO.5

"CUALES SON LAS FUNCIONES QUE REALIZA EL
TRABAJADOR SOCIAL COMO MIEMBRO DE LA EMPRESA

CONCEPTO	FRECUENCIA	%
A> INUESTIGA .	4	67
B> SENSIBILIZA .	1	17
C> ADMINISTRA .	4	67
D> PLANEA .	4	67
E> ORIENTA .	3	50
F> COORDINA .	3	50
G> ORGANIZA .	4	67
H> INTEGRA .	4	67
I> ENSEÑA .	3	50
J> SUPERUISA .	4	67
K> CAPACITA .	3	50

PREGUNTA NO. 5



ENCUESTA DIRIGIDA A TRAB. SOCIALES.

INTERPRETACION

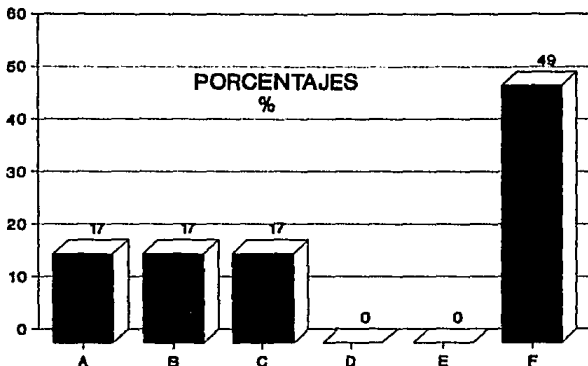
ESTAMOS OBSERVANDO QUE EL TRABAJADOR SOCIAL DESARROLLA DIFERENTES FUNCIONES, ENTRE LAS QUE SE LLEGAN A REALIZAR CON MAS FRECUENCIA SON: LAS DE INVESTIGACION ADMINISTRACION, PLANEACION, ORGANIZACION Y DE ENSEÑANZA; PERO AUN SE REFLEJA QUE ES NECESARIO EN LAS EMPRESAS QUE SE LLEVEN A CABO LAS FUNCIONES QUE SON UTILES Y COMPLEMENTARIAS PARA UNA MEJOR CALIDAD DE TRABAJO POR PARTE DEL TRABAJADOR SOCIAL Y SON: DE SENSIBILIZACION ORIENTACION, COORDINACION, INTEGRACION Y CAPACITACION, QUE COMO PODEMOS OBSERVAR SE LLEGAN A REALIZAR SOLO EN UN REDUCIDO NUMERO DE EMPRESAS DONDE LABORA UN PROFESIONISTA DE TRABAJO SOCIAL.

PREGUNTA NO.6

"EL PROGRAMA QUE USTED TIENE ES DETERMINADO POR"

CONCEPTO	FRECUENCIA	%
A)SU JEFE INMEDIATO.	1	17
B)GERENCIA GENERAL.	1	17
C)POR USTED MISMO.	1	17
D)POR UN MANUAL DE LA COMPANIA	0	0
E)NO EXISTE.		
F)OTROS. (SU JEFE Y EL TRABAJADOR SOCIAL)	3	49
TOTAL	6	100

PREGUNTA NO 6



ENCUESTA DIRIGIDA A TRAB. SOC.

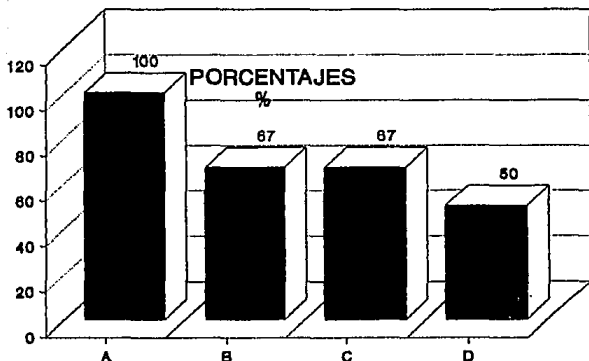
INTERPRETACION

LOS RESULTADOS NOS AYUDAN A OBSERVAR QUE EL TRABAJADOR SOCIAL NO ESTABLECE POR SI MISMO SU PROGRAMA, TIENE QUE REALIZARLO EN COORDINACION CON SU JEFE Y ESTO NOS AYUDA A CONCLUIR QUE EL TRABAJADOR SOCIAL AL NO MANEJAR BIEN LOS OBJETIVOS QUE SE DEBEN DE REALIZAR EN EMPRESA NO SE SIENTE CAPAZ DE DESARROLLAR POR SI MISMO UN PROGRAMA.

PREGUNTA NO.7**"SU PLAN DE TRABAJO INCLUYE"**

CONCEPTO	FRECUENCIA	%
A) JUSTIFICACION.	6	100
B) OBJETIVOS.	4	67
C) PROCEDIMIENTOS.	4	67
D) EVALUACION.	3	50

PREGUNTA NO. 7



ENCUESTA DIRIGIDA A TRAB. SOC.

INTERPRETACION

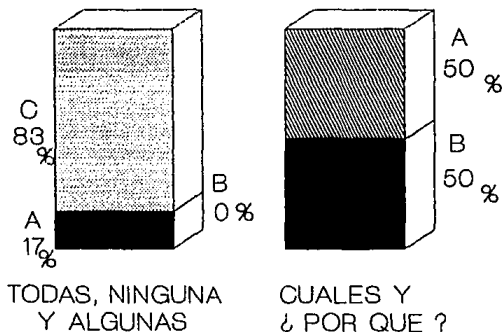
AQUI LOS RESULTADOS NOS INDICAN QUE EN TODOS LOS CASOS SE JUSTIFICA EL PROGRAMA PERO NO DE IGUAL MANERA EN LOS OBJETIVOS Y PROCEDIMIENTOS LO QUE SIGNIFICARIA QUE EN LA JUSTIFICACION SE INCLUYEN AMBAS COSAS CUANDO NO SE ESTABLECEN POR SEPARADO, EN EL CASO DE DE LA EVALUACION OBSERVAMOS QUE SOLO UNA PROPORCION DEL 50% DE TRABAJADORES SOCIALES LLEGAN A REALIZARLA.

PREGUNTA NO 8

TODAS LAS ACTIVIDADES QUE
PLANTEAN LLEGAN A CUMPLIRSE EN LA
PRACTICA .

CONCEPTO	FRECUENCIA	%
A) TODOS .	1	17
B) NINGUNA .	0	
C) ALGUNAS .	5	83
TOTALS	6	100
CUALES , Y PORQUE		
A) SE PLANEA AMBICIOSAMENTE .	2	50
B) SON DE CORTO PLAZO Y ALCANZABLES .	2	50
TOTALS	4	100

PREGUNTA NO. 8



ENCUESTA DIRIGIDA A TRAB. SOC.

INTERPRETACION

EN UN GRAN PORCENTAJE OBSERVAMOS QUE SOLO ALGUNAS ACTIVIDADES SE LLEVAN A LA PRACTICA, ES SOLO EN UN PEQUEÑO PORCENTAJE DE 17% QUE DICE REALIZARLAS TODAS EL QUE SOLO ALGUNAS SE CUMPLAN SE ATRIBUYE A QUE SE PLANEAN AMBICIOSAMENTE, Y LOS QUE SE CUMPLEN SE DEBE AL HECHO DE QUE SON A CORTO PLAZO Y SE LOGRAN RAPIDAMENTE.

PREGUNTA NO. 9

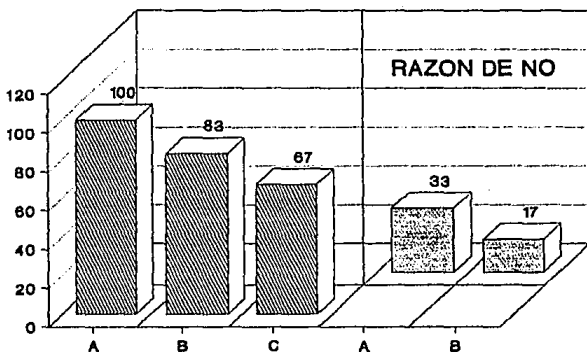
EN EL DESARROLLO DE SUS ACTIUIDADES DENTRO DE LA EMPRESA USTED. TIENE:

CONCEPTO	FRECUENCIA	%
A) INICIATIVA.	6	100
B) INTERES.	5	83
C) CREATIUIDAD.	4	67

EN CASO DE NO EXISTIR CUAL ES LA RAZON

A) NO ES CREATIUA.	2	33
B) NO CONOCE LA RAZON.	1	17

PREGUNTA NO. 9



ENCUESTA DIRIGIDA A TRAB. SOC.

INTERPRETACION

SE OBSERVA QUE SE TIENE INICIATIVA POR PARTE DEL TRABAJADOR SOCIAL PARA LLEVAR A CABO DIFERENTES ACTIVIDADES E INCLUSIVE INTERES POR PARTE DE LA MAYORIA PARA LLEVARLAS A CABO, PERO SE ENCUENTRAN CON EL INCONVENIENTE DE QUE SIENTEN QUE LES FALTA TENER UN POCO MAS DE CREATIVIDAD, LA RAZON POR LA QUE NO SON CREATIVAS LA DESCONOCEN.

PREGUNTA NO.10

"SE LLEVA A CABO UNA EVALUACION DE LAS
ACTIVIDADES QUE REALIZA"

CONCEPTO	FRECUENCIA	%
A)SI	6	100
B)NO	0	
TOTAL	6	100

PREGUNTA NO.11**"QUIEN LA REALIZA"**

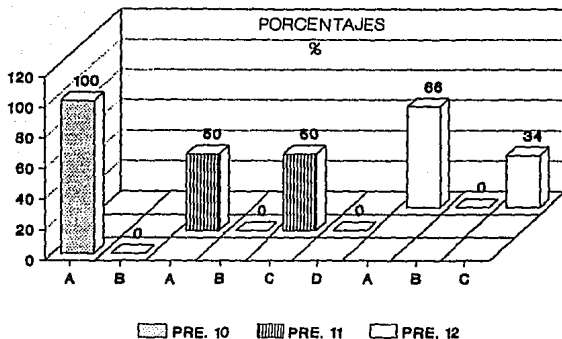
CONCEPTO	FRECUENCIA	%
A)SU JEFE.	3	50
B)USTED MISMO.		
C)SU JEFE Y USTED CONJUNTAMENTE.	3	50
D)LOS BENEFICIARIOS.		
TOTAL	6	100

PREGUNTA NO.12

**"A PARTIR DE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACION
TRABAJO SOCIAL RECIBE ALGUNA
RETROALIMENTACION"**

CONCEPTO	FRECUENCIA	%
A) SI	4	66
B) NO	0	
C) EN OCASIONES .	2	34
TOTAL	6	34

PREGUNTAS 10, 11 Y 12.



ENCUESTA DIRIGIDA A TRAB. SOC.

INTERPRETACION

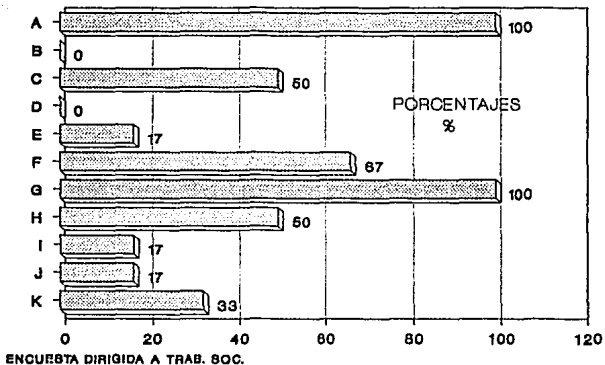
EN TODOS LOS CASOS SE LLEVA A CABO UNA EVALUACION QUE CONSISTE EN ANALIZAR SI SE LLEVO A CABO TODO LO QUE SE PLANTEO. EN EL 50% DE DE LOS CASOS NOS ENCONTRAMOS QUE QUIEN EVALUA ES EL JEFE POR SEPARADO Y LUEGO SUGIERE COMO PODRIA SER MEJOR; EN OTRO CASO ENCONTRAMOS QUE EVALUAN EL JEFE PERO EN PRESENCIA DEL TRABAJADOR SOCIAL PARA PODER RETROALIMENTAR.

PREGUNTA NO.13

"DE LAS SIGUIENTES ACTIVIDADES CUALES SON
LAS QUE DESARROLLA DENTRO DE LA EMPRESA"

CONCEPTO	FRECUENCIA	%
A) ELABORACION DE ESTUDIOS SOCIOECONOMICOS.	6	100
B) APLICACION DE VACUNAS.	0	0
C) PRIMEROS AUXILIOS AL PERSONAL.	3	50
D) SECCIONES DE TERAPIA.	0	0
E) ALFABETIZADOR.	1	17
F) ANIMADOR DE EVENTOS DEPORTIVOS.	4	67
G) VISITAS DOMICILIARIAS.	6	100
H) SUPERVISOR DE BUEN COMPORTAMIENTO.	3	50
I) OTROS: ONOMASTICOS.	1	17
J) SUPERVISION AL COMEDOR.	1	17
K) COORDINADOR DE REVISTA INTERNA.	2	33

PREGUNTA NO. 13



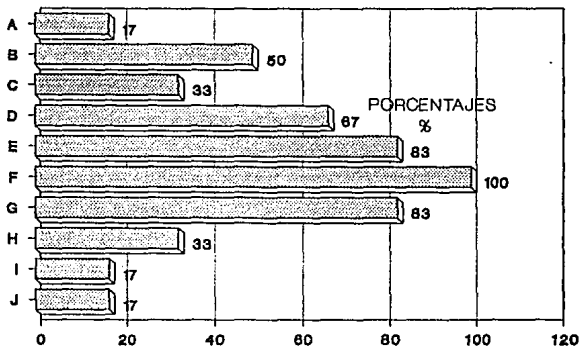
INTERPRETACION

PODEMOS OBSERVAR QUE EL TRABAJADOR SOCIAL REALIZA COMO ALGO PRIORITARIO ESTUDIOS SOCIOECONOMICOS Y VISITAS DOMICILIARIAS QUE SON TAREAS OPERATIVAS, QUEDANDO EN UN SEGUNDO NIVEL EL REALIZAR LO QUE ES UN REAL PROCESO DE INUESTIGACION; NOS ENCONTRAMOS ADEMAS QUE REALIZA FUNCIONES QUE LE SON ESTABLECIDAS COMO SON BRINDAR PRIMEROS AUXILIOS AL PERSONAL Y DE ANIMADOR EN EUENTOS DEPORTIVOS LO QUE EN LA PROFESION NO TIENE CABIDA.

PREGUNTA NO.14**DE LA SIGUIENTES FUNCIONES "CUALES
DESARROLLA USTED"**

CONCEPTO	FRECUENCIA	%
A> PROMOCION DE ALGUN PRODUCTO	1	17
B> INVESTIGACION DE CAMPO.	3	50
C> EDECAN.	2	33
D> PLANEACION DE TALLERES O SEMINARIOS.	4	67
E> PROGRAMACION SOBRE DIFERENTES ACTIUIDADES.	5	83
F> ORGANIZACION DE CONVIVIOS Y FESTEJOS.	6	100
G> INVESTIGACIONES SOCIOECONOMICAS.	5	83
H> DE ENFERMERIA.	2	33
I> OTROS; MEDICINA DE TRABAJO.	1	17
J> EDUCACION PARA LA SALUD.	1	17

PREGUNTA NO. 14



ENCUESTA DIRIGIDA A TRAB. SOC.

INTERPRETACION

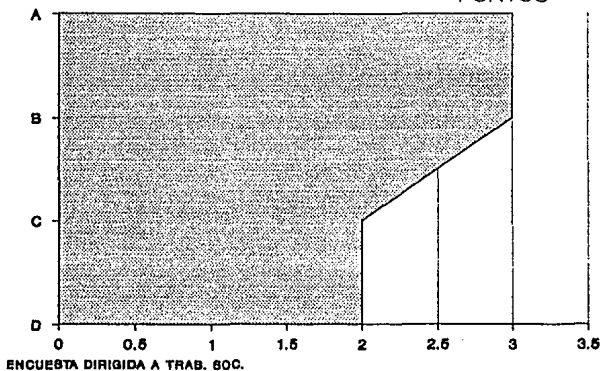
LAS FUNCIONES QUE SE REALIZAN EN SU GRAN MAYORIA SON ASIGNADAS Y OBSERVAMOS ADEMÁS QUE COMO VEIAMOS EN LA GRAFICA ANTERIOR PRINCIPALMENTE SE ENFOCA A ORGANIZAR Y PROGRAMAR DIFERENTES ACTIVIDADES EN LAS QUE SE INCLUYEN PRINCIPALMENTE CONVIVIOS Y FESTEJOS; DE IGUAL MANERA SE TIENE COMO TAREA EN SU GRAN MAYORIA EL REALIZAR CHARLAS TANTO CON EL TRABAJADOR COMO CON LA FAMILIA. NOS ENCONTRAMOS ADEMÁS QUE REALIZAN UNA SERIE DE FUNCIONES QUE NO CORRESPONDEN.

PREGUNTA NO. 15**A QUE NIVEL ESTAN ENFOCADAS LAS ACCIONES
QUE REALIZA TRABAJO SOCIAL <JERARQUIZAR>**

CONCEPTO	PUNTAJE	VALOR PONDERADO
A) INDIVIDUAL	20	3
B) FAMILIAR	15	3
C) DE COMUNIDAD	8	2
D) GRUPAL	8	2

PREGUNTA NO. 15

PUNTOS



INTERPRETACION

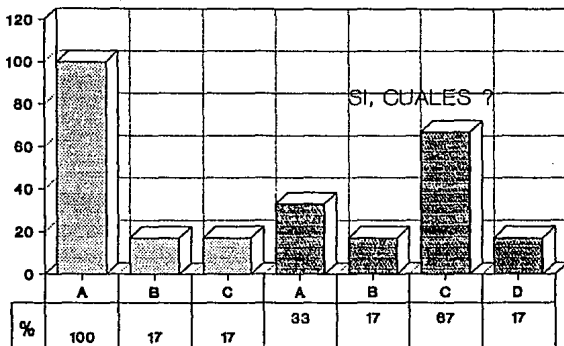
COMO PODEMOS OBSERVAR, LAS ACCIONES DEL TRABAJADOR SOCIAL ESTAN ENFOCADAS EN UN MAYOR PORCENTAJE AL TRABAJO TANTO INDIVIDUAL COMO FAMILIAR, AUNQUE EN ALGUNAS SE TRABAJE AL IGUAL EN FORMA GRUPAL Y DE COMUNIDAD, ESTO NOS SEÑALA QUE TIENE UNA RELACION CON EL TRABAJADOR Y ADEMAS SE HACE EXTENSIVA LA LABOR AL INTERIOR DE LAS FAMILIAS DE LOS TRABAJADORES.

PREGUNTA NO.16

"DENTRO DE LA LABOR QUE DESARROLLA EL TRABAJADOR SOCIAL CONSIDERA NECESARIO ALGO MAS EN LO REFERENTE AL AREA DE EMPRESA"

CONCEPTO	FRECUENCIA	%
A) SI	4	66
B) NO	1	17
C) SIN COMENTARIOS	1	17
TOTAL	6	100
SI "CUALES"		
A) TIEMPO	2	33
B) DETECTAR NECESIDADES SOCIALES.	1	17
C) DAR A CONOCER EL PERFIL.	4	67
D) MAS INVESTIGACION.	1	17

PREGUNTA NO. 16



ENCUESTA DIRIGIDA A TRAB. SOC.

INTERPRETACION

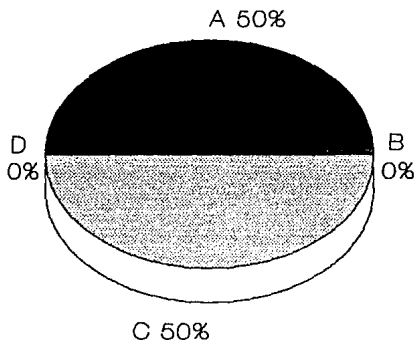
EL TRABAJADOR SOCIAL PERCIBE QUE ESTA MAL LO QUE HASTA AHORITA SE VIENE DESARROLLANDO EN LA EMPRESA. SOLO ES EN UNA PEQUEÑA PROPORCION QUE SE OPINA QUE ASI ESTA BIEN SE TIENE COMO NECESIDAD POR PARTE DEL TRABAJADOR SOCIAL. EN UN PRIMER LUGAR EL DAR A CONOCER EL PERFIL Y QUE SE TENGA UN HORARIO QUE PERMITA TENER MAYOR TIEMPO PARA DEDICARLE AL OBRERO; ESTO PERMITIRIA ENTOCES DETECTAR MAS NECESIDADES Y PODRIAN ENTONCES REALIZAR MAS ACTIVIDADES.

PREGUNTA NO.17

**"LO APRENDIDO DURANTE SU FORMACION
PROFESIONAL RELACIONADO CON LA EMPRESA
COMO LO CALIFICA"**

CONCEPTO	FRECUENCIA	%
A) DEFICIENTE.	3	50
B) INSUFICIENTE.		
C) ACEPTABLE.	3	50
D) SUFICIENTE.		
TOTAL	6	100

PREGUNTA NO. 17



ENCUESTA DIRIGIDA A TRAB. SOC.

INTERPRETACION

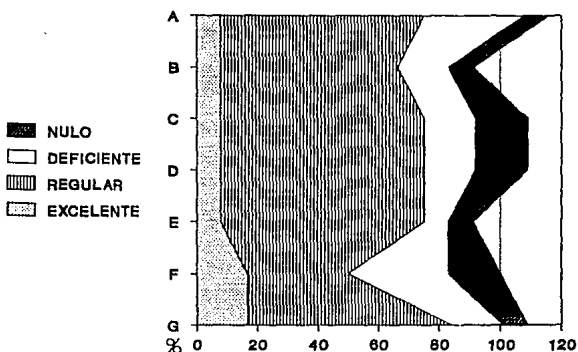
COMO PODEMOS APRECIAR EL TRABAJADOR SOCIAL CALIFICA LO APRENDIDO EN DEFICIENTE Y ACEPTABLE, LO QUE NOS INDICA QUE EL MISMO SE DA CUENTA QUE EXISTEN CARENCIAS EN SU FORMACION QUE SE REFLEJAN EN LA PRACTICA Y QUE ESTO MISMO NO AYUDA AL RECONOCIMIENTO DE LA PROFESION; ES POR ESTA RAZON QUE NO CALIFICA SU FORMACION DE SUFICIENTE CUANDO ES DE IMPORTANCIA QUE SE TENGA LA PLENA SEGURIDAD DE QUE SE CONOCEN LAS TECNICAS A EMPLEAR EN CADA AREA QUE SE REQUIERAN.

PREGUNTA NO.18

**"COMO CALIFICARIA USTED SUS CONOCIMIENTOS
SOBRE:**

CONCEPTO	FRECUENCIA				PORCENTAJES			
	E	R	D	N	E	R	D	N
A) RELACIONES LABORALES	0	4	2	8	8	67	33	8
B) RELACIONES HUMANAS.	2	3	1	8	8	58	17	8
C) PSICOLOGIA INDUSTRIAL	8	4	1	1	8	67	17	17
D) ADMINISTRACION DEL PERSONAL.	8	4	1	1	8	67	17	17
E) TECNICAS DE LA COMUNICACION	2	4	8	8	8	67	8	8
F) SEGURIDAD EN EL TRABAJO	1	2	2	1	17	33	33	17
G) DERECHO LABORAL.	1	4	1	8	17	67	17	8

PREGUNTA NO. 18



ENCUESTA DIRIGIDA A TRAB. SOC.

INTERPRETACION

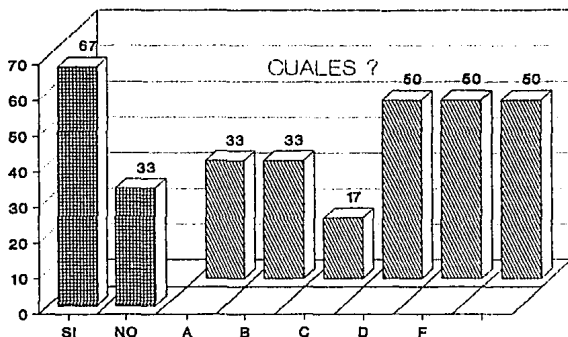
EL TRABAJADOR SOCIAL HA PERCIBIDO QUE TIENE FORMACION ACADEMICA QUE CALIFICA, EL MISMO DE REGULAR EN UN PORCENTAJE MAYORITARIO PERO EN OTRO NIVEL NOS ENCONTRAMOS QUE ES TAMBIEN PERCIBIDO POR UN BUEN NUMERO COMO DEFICIENTE LO QUE NOS INDICA QUE HAN NECESITADO DE ESTOS CONOCIMIENTOS Y NO LOS LLEVAN A CABO DE UNA MANERA SENCILLA PUESTO QUE NO CONOCEN A FONDO EL TEMA. EN LOS CASOS DE QUE SE CONOCE SOBRE RELACIONES HUMANAS Y TECNICAS DE COMUNICACION QUE ES DONDE EL PERCIBE TENER MAYORES CONOCIMIENTOS, ESTO REFLEJA QUE EN SU FORMACION SE LE DIO MAYOR ENFOQUE EN ESTOS ASPECTOS.

PREGUNTA NO. 19

**UD. HA TOMADO CURSOS SOBRE ALGUNA
MATERIA O TEMA EN PARTICULAR.**

CONCEPTO	FRECUENCIA	%
S) SI	4	67
B) NO	2	33
TOTALES	6	33
CUALES		
A) ENTREVISTA DE AYUDA.	2	33
B) CIRCULOS DE CALIDAD.	2	33
C) SEGURIDAD E HIGIENE.	1	17
D) RELACIONES HUMANAS.	3	50
E) EL OBRERO Y EL JEFE.	3	50
F) EJECUCION Y CUENTAS	3	50

PREGUNTA NO. 19



ENCUESTA DIRIGIDA A TRAB. SOC.

INTERPRETACION

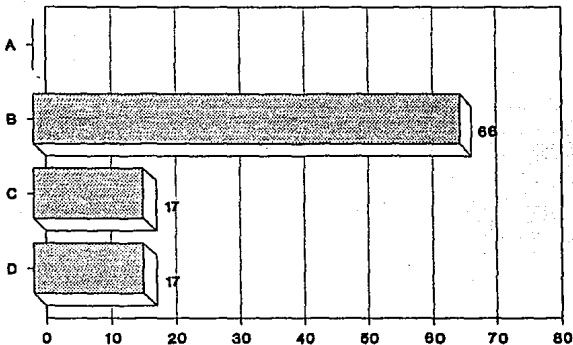
EN UNA MAYORIA HAN TOMADO CURSOS PARA APOYAR SUS CONOCIMIENTOS Y SOLO EN UNA MINIMA PORCION NO HAN TOMADO NINGUNO Y ESTO POR QUE AUN NO SABEN QUE ES LO QUE EN REALIDAD LES HACE FALTA. EN TERMINOS GENERALES SE HAN TOMADO CURSOS SOBRE RELACIONES HUMANAS SOBRE CIRCULOS DE CALIDAD Y DE EJECUCION DE VENTAS.

PREGUNTA NO. 20

DE LAS SIGUIENTES CATEGORIAS MARQUE CON UNA "X" EL SALARIO QUE PERCIIBE.

CONCEPTO	FRECUENCIA	%
A) DE CUATROCIENTOS A QUINIENTOS MIL PESOS MENSUALES.	0	
B) DE SEICIENTOS A OCHOCIENTOS MIL PESOS MENSUALES.	4	66
C) DE NOVECIENTOS A UN MILLON TRECIENTOS MIL PESOS.	1	17
D) MAS DE UN MILLON TRECIENTOS MIL PESOS.	1	17
TOTALES	6	100

PREGUNTA NO. 20



ENCUESTA DIRIGIDA A TRAB. SOC.

INTERPRETACION

COMO PODEMOS OBSERVAR EL SALARIO QUE PERCIBE EN SU GRAN MAYORIA EL TRABAJADOR SOCIAL ES DE SEICIENTOS A OCHOCIENTOS MIL PESOS MENSUALES Y EN EL SIGUIENTE NIVEL Y QUE ES EN UNA MINORIA SE PAGA DE NOUECIENTOS A UN MILLON TRECIENTOS MIL PESOS O MAS DE ESA CANTIDAD; LO QUE NOS INDICA QUE EL TRABAJO ES MUY MAL PAGADO POR QUE UNA PERSONA CON MENOS ESTUDIOS EN SU GRAN MAYORIA PERCIBE MAS PAGO POR SUS SERVICIOS.

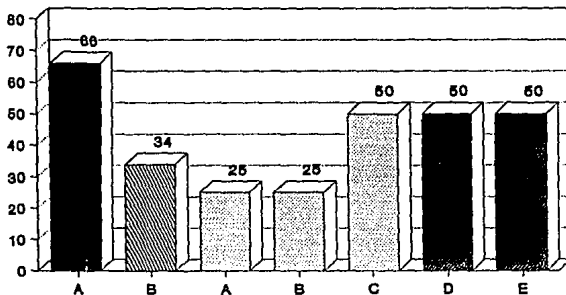
PREGUNTA NO. 21

"CONSIDERA QUE EL SUELDO QUE PERCIBE ES EL CORRECTO DE ACUERDO A SUS FUNCIONES"

CONCEPTO	FRECUENCIA	%
A) SI	4	66
B) NO	2	34
TOTAL	6	100
SI "POR QUE"		
A) ES MEDIO TIEMPO.	1	25
B) ESTA BIEN.	1	25
C) NO ESTOY BIEN PREPARADO Y ES LO QUE MEREZCO.	2	50
TOTAL	4	100
NO "POR QUE"		
A) NO ESTA DE ACUERDO A LAS FUNCIONES QUE REALIZA.	1	50
B) LE PAGAN MAS A OTRO PROFESIONISTA QUE TIENE EL MISMO NIVEL.	1	50
TOTAL	6	100

PREGUNTA NO. 21

■ SI ▨ NO ▤ SI, POR QUE. ■ NO, POR QUE.



ENCUESTA DIRIGIDA A TRAB. SOC.

INTERPRETACION

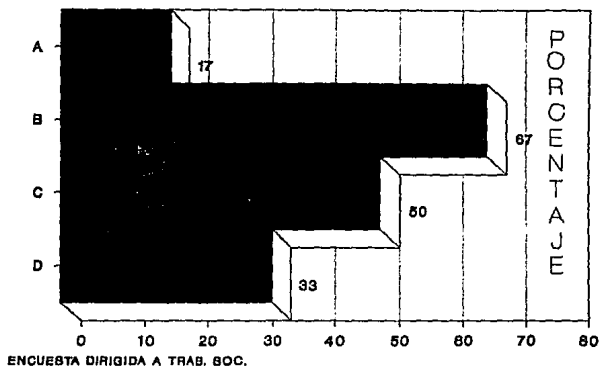
NOS ENCONTRAMOS QUE EN SU GRAN MAYORIA SE ESTA CONFORME CON EL SUELDO QUE PERCIBE ESTO SE DEBE A QUE SE SIENTE INSEGURO DE LO QUE SABE Y NO CREE MERECEER MAS. ES EN UN MENOR PORCENTAJE QUE CONSIDERAN QUE ES INADECUADO POR QUE NO ESTA DE ACUERDO A LAS FUNCIONES QUE REALIZA QUE SON MAS EN COMPARACION DE OTROS PROFESIONISTAS QUE PERCIENEN MAS Y SU TRABAJO ES MENOR.

PREGUNTA NO.22

SUGERENCIAS PARA UN MEJOR MANEJO DEL AREA
DE TRABAJO SOCIAL EN LA EMPRESA:

CONCEPTO	FRECUENCIA	%
A) QUE FUERA TIEMPO COMPLETO.	1	17
B) QUE SE CAPACITARA AL TRABAJADOR SOCIAL MAS SOBRE LA REALIDAD DE LA PROBLEMATICA DEL SECTOR INDUSTRIAL.	4	67
C) ACTUALIZACION DE TEMAS LABORALES DURANTE LA FORMACION PROFESIONAL.	3	50
D) QUE LAS PERSONAS QUE SON DOCENTES TENGAN EXPERIENCIA EN EL AREA DE TRABAJO SOCIAL EMPRESARIAL.	2	33

PREGUNTA NO. 22



INTERPRETACION

SE DETECTA PRIMORDIALMENTE QUE ES NECESARIO QUE SE HABLE MAS EN LA CARRERA SOBRE SITUACIONES REALES QUE SE PRESENTAN AL LABORAR EN UNA EMPRESA. ADEMAS SE CONSIDERA NECESARIO QUE EL DOCENTE TENGA UNA EXPERIENCIA EN ESTA AREA PODER TRANSMITIR EL CONOCIMIENTO Y DE LA MISMA MANERA ACTUALIZAR LOS TEMAS PARA ESTAR AL DIA DE LO QUE OCURRE EN LA INDUSTRIA; EN UN PEQUEÑO PORCENTAJE LO QUE SE REQUIERE ES DE MAYOR TIEMPO PARA LABORAR.

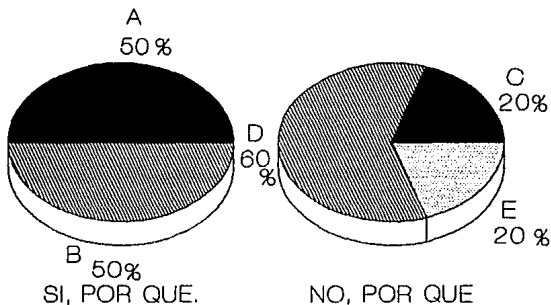
**CUESTIONARIO APLICADO A
EMPLEADORES**

PREGUNTA NO. 1

" EN SU EMPRESA EXISTE UN DEPARTAMENTO DE
TRABAJO SOCIAL "

CONCEPTO	FRECUENCIA	%
A) SI	4	44
B) NO	5	56
TOTALES	9	100
SI, " POR QUE"		
A) SE HACE NECESARIO EL CONOCER Y CANALIZAR LAS INQUIETUDES Y PROBLEMATICAS DEL PERSONAL.	2	50
B) POR QUE EL TRABAJADOR SOCIAL ES UN PROFESIONAL DE APOYO EN TODAS LAS AREAS DE TRABAJO.	2	50
TOTALES	4	100
NO, " POR QUE"		
C) ESTA EN ESTUDIO SU INPLANTACION.	1	20
D) SE TIENE UN PUESTO QUE REALIZA ALGUNAS FUNCIONES SIMILARES AL TRABAJADOR SOCIAL.	3	60
E) NO SE HA HECHO NECESARIO.	1	20
TOTALES	5	100

PREGUNTA NO. 1



ENCUESTA DIRIGIDA A EMPLEADORES

INTERPRETACION

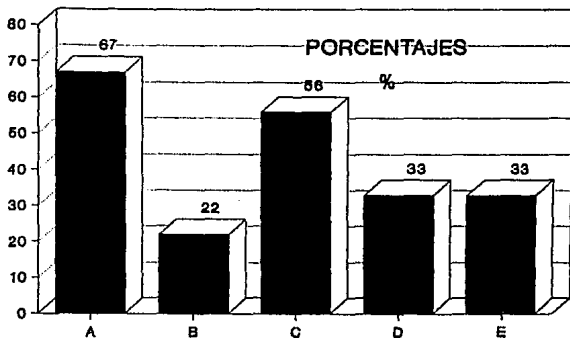
PODEMOS OBSERVAR QUE SE CUENTA CON TRABAJADORES SOCIALES EN LAS EMPRESAS PERO NO PRECISAMENTE SITUADO EN UN DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL, EN UN MAYOR NUMERO DE EMPRESAS AUN NO SE TIENE LA PRESENCIA DE ESTE PROFESIONAL Y ESTO SE DEBE A QUE LOS EMPLEADORES OPINAN QUE NO SE HA HECHO INDISPENSABLE; EN LOS CASOS EN QUE SI EXISTE OBSERVAMOS QUE EL EMPLEADOR BASICAMENTE OPINA QUE LE AYUDA A CONOCER INQUIETUDES DEL PERSONAL Y EN UNA MENOR PROPORCION ES UN PROFESIONISTA QUE APOYA DE DIFERENTES MANERAS TODAS LAS AREAS DE TRABAJO.

PREGUNTA NO. 2

"BAJO QUE NECESIDADES SURGE EL DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL "

CONCEPTO	FRECUENCIA	%
A) NECESIDAD DE ATENDER LAS INQUIETUDES Y NECESIDADES DE LOS TRABAJADORES.	6	67
B) SER MAS COMPETITIVO EN EL MERCADO.	2	22
C) RECLUTAR EL PERSONAL.	5	56
D) OTORGAR CAPACITACION AL PERSONAL.	3	33
E) SIN CONTESTAR.	3	33

PREGUNTA NO. 2



ENCUESTA DIRIGIDA A EMPLEADORES.

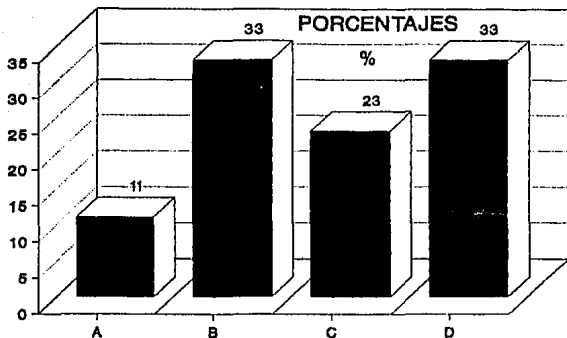
INTERPRETACION

ES EVIDENTE OBSERVAR QUE ALGUNOS DE LOS DEPARTAMENTOS SURGEN BASICAMENTE POR LA NECESIDAD DE CONOCER Y ATENDER LAS INQUIETUDES QUE SURGEN EN EL DESARROLLO DE SU RELACION EMPRESA-TRABAJADOR.

PREGUNTA NO. 3**" CUANTO TIEMPO TIENE FUNCIONANDO EL MISMO "**

CONCEPTO	FRECUENCIA	%
A) DE UNO A SEIS MESES.	1	11
B) DE UNO A DOS AÑOS.	3	33
C) MAS DE TRES AÑOS.	2	23
D) SIN CONTESTAR.	3	33
TOTALES	9	100

PREGUNTA NO. 3



ENCUESTA DIRIGIDA A EMPLEADORES.

INTERPRETACION

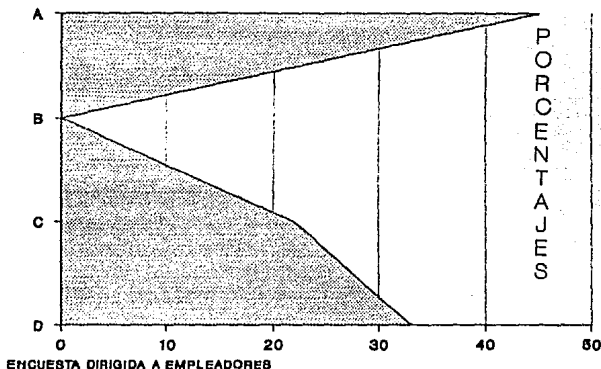
OBSERVAMOS QUE LOS DEPARTAMENTOS CREADOS EN LAS EMPRESAS SON RELATIVAMENTE NUEVOS YA QUE EN SU MAYORIA TIENEN UN AÑO FUNCIONANDO Y LOS QUE TIENEN MAS TIEMPO DE QUE SE CREARON SON UNA MENOR CANTIDAD. OBSERVAMOS QUE EN UNA MENOR PROPORCION IGUALITARIA A LOS CREADOS EN UN AÑO EN LAS EMPRESAS NO SE HA IMPLEMENTADO AUN EL DEPARTAMENTO, Y ESA ES LA RAZON POR LA QUE LA PREGUNTA NO FUE CONTESTADA.

PREGUNTA NO. 4

**" GRADO DE IMPORTANCIA QUE TIENE
EL TRABAJADOR SOCIAL EN LA EMPRESA"**

CONCEPTO	FRECUENCIA	%
A) REALIZA TAREAS DE IMPORTANCIA VITAL PARA LOGRAR BUENAS RELACIONES LABORALES.	4	45
B) SU TRABAJO ES MERAMENTE DE APOYO ADMINISTRATIVO.	0	
C) COLABORA EN ALGUNAS TAREAS RELEVANTES.	2	22
D) SU ACTIVIDAD NO ES INDISPENSABLE Y PUEDE SER REALIZADA POR CUALQUIER PERSONA.	3	33
TOTALES	9	100

PREGUNTA NO. 4



INTERPRETACION

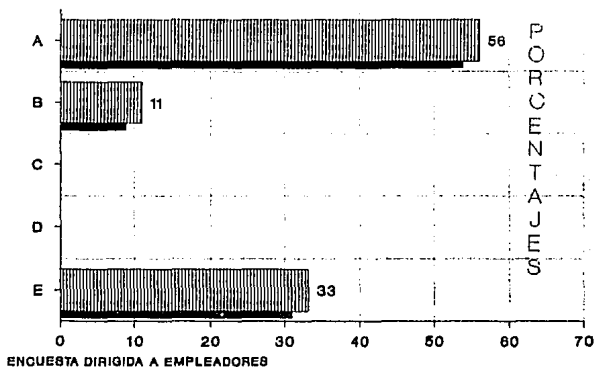
EN UN 45% DE LOS CASOS EL EMPLEADOR SE DA CUENTA QUE EL TRABAJADOR SOCIAL ES DE UTILIDAD EN LA EMPRESA Y ESTE TIENE A SU CARGO TAREAS QUE SON DE RELEVANCIA PARA EL BUEN DESARROLLO LABORAL DE LA EMPRESA; EN LAS EMPRESAS DONDE EL DEPARTAMENTO NO EXISTE SE CONSIDERA INNECESARIO Y QUE ADEMAS DESEMPEÑA TAREAS QUE NO DEBEN DE SER DE IMPORTANCIA; EN UN BAJO PORCENTAJE EL EMPLEADOR CONSIDERA QUE LA LABOR DEL TRABAJADOR SOCIAL ES MAS O MENOS BUENA. QUE SOLO EN OCASIONES PARTICIPA EN TAREAS DE RELEVANCIA.

PREGUNTA NO. 5

EN RELACION AL PLAN DE TRABAJO QUE LLEVA A CABO:

CONCEPTO	FRECUENCIA	%
A) ES DISEÑADO POR EL TRABAJADOR SOCIAL Y SOMETIDO A APROBACION.	5	56
B) LA DIRECCION LO ESTABLECE.	1	11
C) FUE ELABORADO POR PERSONAL TECNICO Y SE EJECUTA ANUALMENTE.		
D) NO TRABAJA BAJO UN PLAN ESTABLECIDO.		
E) OTROS:	3	33
TOTALES	9	100

PREGUNTA NO. 5



INTERPRETACION

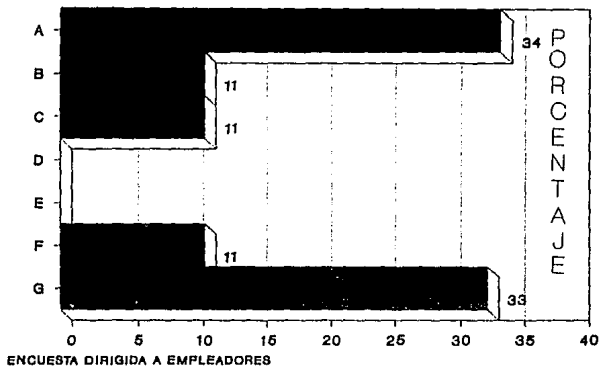
COMO SE PUEDE OBSERVAR, NOS DAMOS CUENTA QUE EL TRABAJADOR SOCIAL TIENE LA LIBERTAD DE ELABORAR SU PLAN DE TRABAJO Y PRESENTARLO A SUS DIRECTIVOS. EN UN PORCENTAJE MENOR NOS ENCONTRAMOS QUE ESTE SE TRABAJA ENTRE EL JEFE Y EL TRABAJADOR SOCIAL Y EN UN MINIMO PORCENTAJE UEMOS QUE SE LE ESTABLECE SU PLAN DE TRABAJO Y NO PUEDE REHUSARLO AUNQUE NO SEA DE ACUERDO A SU REALIDAD.

PREGUNTA NO.6

"SEGUN EL ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA EN QUE NIVEL ESTA UBICADO EL TRABAJADOR SOCIAL."

CONCEPTO	FRECUENCIA	%
A) AREA DE RECURSOS HUMANOS.	3	34
B) DEPARTAMENTO DE RELACIONES PUBLICAS.	1	11
C) DEPARTAMENTO DE RELACIONES INDUSTRIALES.	1	11
D) DEPARTAMENTO DE CAPACITACION.	0	
E) DEPARTAMENTO DE SELECCION DEL PERSONAL	0	
F) DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL.	1	11
G) OTRA AREA: NO TIENEN	3	33
TOTALES	9	100

PREGUNTA NO. 6



INTERPRETACION

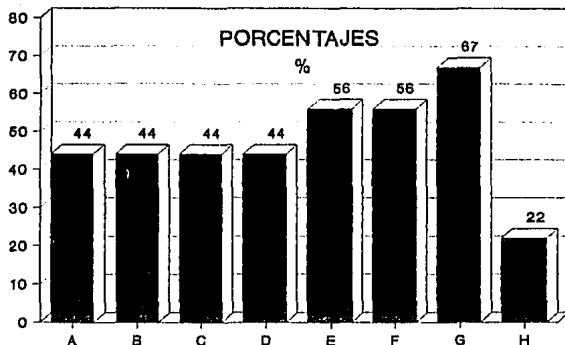
LOS RESULTADOS NOS INDICAN QUE SE TIENE UBICADO AL TRABAJADOR SOCIAL EN UNA MAYORIA EN EL AREA STAFF DE LA EMPRESA PERO EN UNA CANTIDAD IGUALITARIA NOS DAMOS CUENTA QUE SE CARECE DE ESTE PROFESIONISTA AUN EN UN GRAN NUMERO DE EMPRESAS; ADEMAS PODEMOS OBSERVAR QUE SE TIENEN DIFERENTES FORMAS DE CATALOGARLO POR QUE SE ENCUENTRA TAMBIEN EN DEPARTAMENTOS DE RELACIONES INDUSTRIALES Y DE RELACIONES PUBLICAS.

PREGUNTA NO. 7

" SEÑALE CUAL DE LAS SIGUIENTES FUNCIONES
CONSIDERA UD. QUE PUEDE REALIZAR UN
TRABAJADOR SOCIAL."

CONCEPTO	FRECUENCIA	%
A) PROMOCION DE UN PRODUCTO.	4	44
B) INVESTIGACION DE CAMPO.	4	44
C) EDECAN.	4	44
D) PLANEACION DE SEMINARIOS O TALLERES.	4	44
E) PROGRAMACION DE VISITAS DOMICILIARIAS.	5	56
F) ORGANIZACION DE CONVIVIOS Y FESTEJOS.	5	56
G) REALIZACION DE ESTUDIOS SOCIOECONOMICOS.	6	67
I) DE ENFERMERIA.	2	22

PREGUNTA NO. 7



ENCUESTA DIRIGIDA A EMPLEADORES.

INTERPRETACION

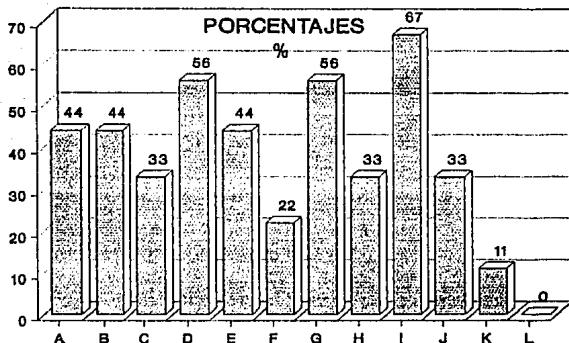
EN BASE A LOS DATOS OBTENIDOS PODEMOS OBSERVAR QUE AL IGUAL QUE EN LA PREGUNTA "7 DEL CUESTIONARIO DE TRABAJADORES" SE IDENTIFICA AL TRABAJADOR SOCIAL COMO EL QUE REALIZA ESTUDIOS SOCIOECONOMICOS EN UNA MISMA PROPORCION, OBSERVAMOS QUE EL EMPLEADOR A PESAR DE QUE DICE CONOCER EL PERFIL REAL DEL TRABAJADOR SOCIAL, AL MOMENTO DE FUNDAMENTARLO SE APRECIA QUE AUN ES MUY POCO LO QUE CONOCE ACERCA DE LAS FUNCIONES QUE ESTE PUEDE DESEMPEÑAR.

PREGUNTA NO. 8

TECNICAS Y METODOS QUE APLICA EL TRABAJADOR SOCIAL, EN LA EMPRESA.

CONCEPTO	FRECUENCIA	%
A) INVESTIGACION DE CAMPO.	4	44
B) INVESTIGACION DE CASOS.	4	44
C) SEGUIMIENTO DE CASOS.	3	33
D) FORMACION DE GRUPOS.	5	56
E) DINAMICA DE GRUPOS.	4	44
F) PRESTA PRIMEROS AUXILIOS AL PERSONAL.	2	22
G) ENTREVISTAS AL PERSONAL DE NUEVO INGRESO.	5	56
H) TERAPEUTA FAMILIAR.	3	33
I) ANIMADOR DE CONVIVIOS.	6	67
J) CANALIZA DATOS DE DIFERENTES DEPENDENCIAS.	3	33
K) MAESTRO DE ESCUELA ABIERTA.	1	11
L) OTROS:		

PREGUNTA NO. 8



ENCUESTA DIRIGIDA A EMPLEADORES.

INTERPRETACION

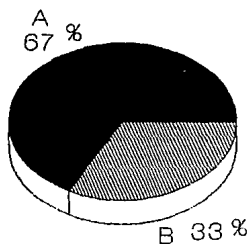
AHORA OBSERVAMOS QUE SON MUY VARIADAS LAS TECNICAS Y METODOS QUE SEGUN LOS EMPLEADORES UTILIZAN LOS TRABAJADORES SOCIALES EN EMPRESA. EN UN PUNTO QUE EN SU MAYORIA COINCIDEN ES EN QUE ESTE PROFESIONISTA ES UTIL PRINCIPALMENTE PARA ANIMADOR DE CONVIVIOS Y PARA ORGANIZAR GRUPOS DE VARIADA INDOLE; SE OBSERVA ADEMAS QUE EN UN MENOR ASIGNADO FUNCIONES DE ENFERMERIA O EDECAN, COMO SE OBSERVA EN OTRAS DE LAS FUNCIONES.

PREGUNTA NO. 9

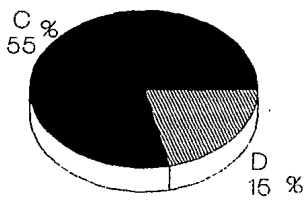
"CONSIDERA QUE LAS FUNCIONES QUE REALIZA EL TRABAJADOR SOCIAL LAS PUEDE DESARROLLAR OTRO PROFESIONISTA"

CONCEPTO	FRECUENCIA	%
A) SI	6	67
B) NO	3	33
TOTALES	9	100
SI, " POR QUE "		
A) POR LA CAPACIDAD Y EXPERIENCIA DE OTRAS PERSONAS DURANTE EL DESARROLLO DE SUS ACTIVIDADES.	4	67
B) TENIENDO PROFESIONISTAS COMO PEDAGOGOS Y PSICOLOGOS SE CONSIGUE.	2	33
TOTALES	6	100
NO, " POR QUE "		
C) SU FORMACION PROFESIONAL ESTA ENCAMINADA A TRANSFORMAR, ORIENTAR, E INVESTIGAR EL ORIGEN DE LAS DIVERSAS PROBLEMATICAS.	2	85
D) SOLO EL COMOCE SU AREA DE TRABAJO Y NADIE LO PODRA HACER EN SU LUGAR.	1	15
TOTALES	3	100

PREGUNTA NO.9



SI, POR QUE.



NO, POR QUE.

ENCUESTA DIRIGIDA A EMPLEADORES

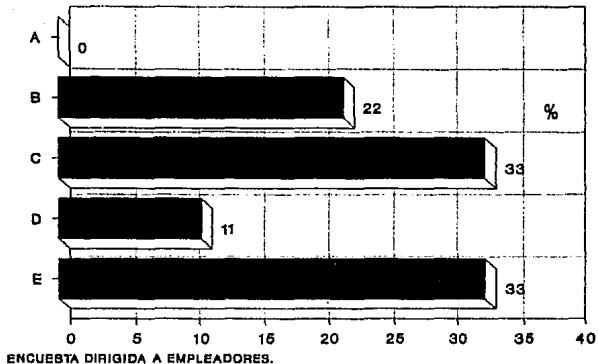
INTERPRETACION

EN LA OPINION DE LOS EMPLEADORES SE OBSERVA QUE EN SU MAYORIA CONSIDERAN QUE ESTA LABOR PUEDE SER DESARROLLADA POR OTROS PROFESIONISTAS CUYA CARRERA SEA AFIN O PARECIDA A ESTA Y POR LO TANTO PUEDA REALIZAR LO MISMO O BIEN UNA PERSONA QUE TENGA CAPACIDAD Y CON EL TIEMPO PUEDA DESARROLLAR LO MISMO. YA SEA DE UER O PRACTICAR. ESTO ES REALMENTE PARA QUE SE ANALICE POR QUE ENTONCES SE REFLEJA QUE NO HAY VALORIZACION PARA EL TRABAJADOR SOCIAL. EN UN BAJO PORCENTAJE EL EMPLEADOR APRECIA Y DISTINGUE EL TRABAJO QUE SE DESARROLLA Y QUE ES PROPIO DE ESTA PROFESION.

PREGUNTA NO. 10**"SALARIO PERCIBIDO POR EL TRABAJADOR SOCIAL
DE LA EMPRESA"**

CONCEPTO	FRECUENCIA	%
A) DE CUATROCIENTOS A QUINIENTOS MIL PESOS MENSUALES.	0	0
B) DE SEICIENTOS A OCHOCIENTOS MIL PESOS MENSUALES.	2	22
C) DE NOVECIENTOS A UN MILLON TRECIENTOS MIL PESOS.	3	33
D) MAS DE UN MILLON TRECIENTOS MIL PESOS.	1	11
E) SIN RESPUESTA	3	33

PREGUNTA NO. 10



INTERPRETACION

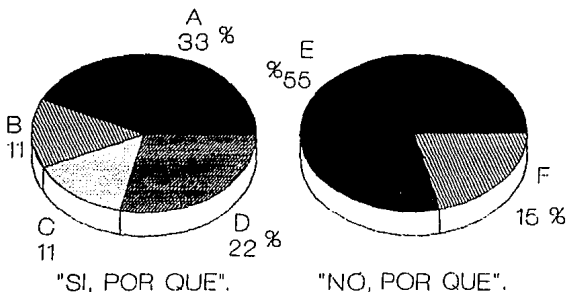
ES EVIDENTE QUE EL SALARIO QUE TIENE EL TRABAJADOR SOCIAL ES INADECUADO DE ACUERDO CON LAS FUNCIONES QUE DESARROLLA, COMO SE DICE EN LA PREGUNTA 7 DE ESTE MISMO CUESTIONARIO, AL DESCONOCER FUNCIONES Y PERFIL, NO SE PROMUEVE Y PAGA UN SALARIO AL NIVEL DEL PROFESIONISTA QUE ES EL TRABAJADOR SOCIAL, LA TENDENCIA COINCIDE CON LA SEÑALADA POR LOS PROPIOS TRABAJADORES SOCIALES.

PREGUNTA NO. 11

CONSIDERA UD. QUE EL SUELDO QUE PERCIIBE ES DE ACUERDO A SUS FUNCIONES.

CONCEPTO	FRECUENCIA	%
A) SI	5	56
B) NO	1	11
C) SIN RESPUESTA	3	33
SI, "POR QUE"		
A) LO DESARROLLA DE ACUERDO A SUS CAPACIDADES.	3	33
B) ES TRABAJO DE MEDIO TIEMPO	1	11
C) FALTA DE APTITUDES.	1	11
D) SIN RESPUESTA.	2	22
NO, "POR QUE"		
E) ES UN TRABAJO PESADO.	1	11
F) NO ESTA EN FUNCION DEL PUESTO.	1	11

PREGUNTA NO. 11



ENCUESTA DIRIGIDA A EMPLEADORES

INTERPRETACION

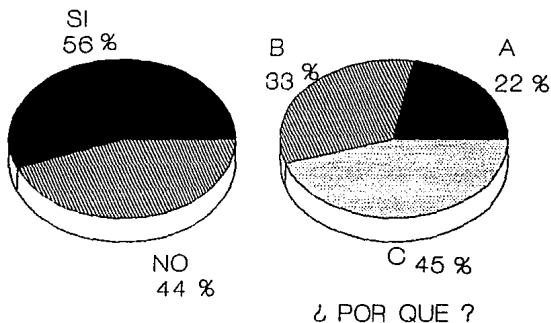
CON LOS RESULTADOS DE ESTA PREGUNTA PODEMOS REAFIRMAR QUE LOS DIRECTIVOS NO HAN VALORADO LA IMPORTANCIA DEL TRABAJO SOCIAL EN UNA EMPRESA Y POR LO TANTO SE TIENE ASIGNADO UN PAGO LIMITADO PARA QUIEN LABORA EN DETERMINADA EMPRESA; A ESTO LOS DIRECTIVOS OPINAN QUE ES LO ADECUADO POR QUE EN ESTE PROFESIONISTA SE HAN OBSERVADO POCAS CAPACIDADES PARA DESARROLLARLO, Y EN UNA OPINION CONTRARIA PERO DE MUY POCO PORCENTAJE SE CONSIDERA QUE NO ES ADECUADO POR QUE ES UN TRABAJO PESADO.

PREGUNTA NO. 12

**SURGIO EN UD ALGUN NUEVO CONOCIMIENTO
SOBRE LAS FUNCIONES QUE DESARROLLA EL
TRABAJADOR SOCIAL DENTRO DE LA EMPRESA.**

CONCEPTO	FRECUENCIA	%
A) SI	5	56
B) NO	4	44
TOTALES	9	100
" POR QUE "		
A) AHORA SE QUE EL TRABAJADOR SOCIAL ES UN MEDIADOR EXCELENTE PARA TRATAR CON EL TRABAJADOR.	2	22
B) CONOCE BIEN EL PUESTO.	3	33
C) SIN CONTESTAR.	4	45
TOTALES	9	100

PREGUNTA NO. 12



ENCUESTA DIRIGIDA A EMPLEADORES

INTERPRETACION

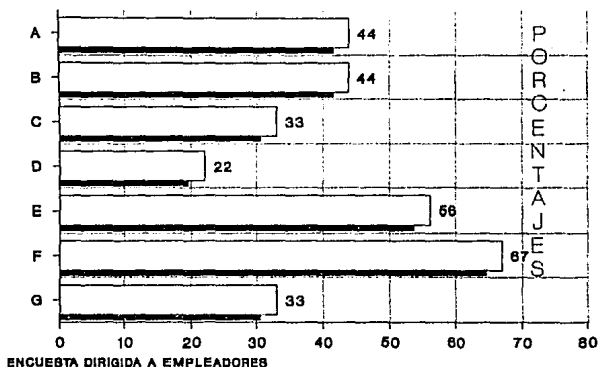
PODEMOS CONFIRMAR CON ESTE GRAFICO QUE SI EXISTE POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS UN DESCONOCIMIENTO DE LA LABOR QUE DEBE DESARROLLAR EL TRABAJADOR SOCIAL, POR QUE AL HABLAR CON ELLOS COMENZABAN HABLANDO Y RESPONDIENDO SEGUN LO QUE A SU VER ES LA PROFESION PERO AL TERMINO DEL CUESTIONARIO SE REFLEJABA QUE CONTRADECIAN SUS RESPUESTAS ANTERIORES, ADEMAS EN ESTE GRAFICO OBSERVAMOS QUE MUCHOS DIRECTIVOS PREFERIERON NO CONTESTAR POR QUE DECIAN QUE DESCONOCIAN EL TEMA.

PREGUNTA NO. 13

PROPONGA UD ALTERNATIVAS, PARA QUE EL TRABAJADOR SOCIAL TENGA UN MEJOR DESEMPEÑO PROFESIONAL.

CONCEPTO	FRECUENCIA	%
A) CAPACITACION SOBRE TECNICAS DE COMUNICACION.	4	44
B) CAPACITACION SOBRE RELACIONES HUMANAS.	4	44
C) CAPACITACION SOBRE RELACIONES PUBLICAS.	3	33
D) OTROS: DERECHO LABORAL.	2	22
E) RELACIONES INDUSTRIALES.	5	56
F) SE TENGA RELACION ESCUELA-EMPRESA.	6	67
G) CONOZCA MAS SOBRE VENTAS.	3	33

PREGUNTA NO. 13



INTERPRETACION

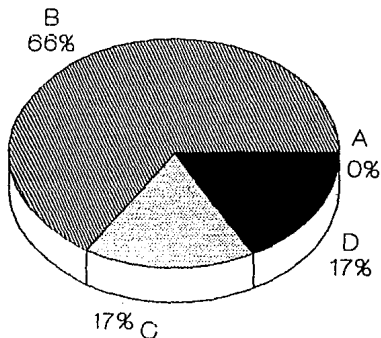
BASICAMENTE ES IMPORTANTE QUE SE OBSERVE QUE LOS DIRECTIVOS DETECTAN FALTA DE PREPARACION DEL TRABAJADOR SOCIAL Y NO EN TODAS LAS AREAS EN QUE ESTE PUEDE INTERVENIR SI NO, EN LO QUE ES LO RELACIONADO PRECISAMENTE CON LA EMPRESA; EXPRESA ADEMAS EL EMPRESARIO QUE ALGO PASA SEGURAMENTE EN LAS ESCUELAS DE DONDE EGRESAN LOS TRABAJADORES SOCIALES, POR QUE NO OBSERUAN INTERES POR VISITAR O PRACTICAR EN EMPRESA. Y A LA HORA DE TRABAJAR ES DONDE PRIMERO LO SOLICITAN.

**CUESTIONARIO APLICADO A
TRABAJADORES DE LAS
EMPRESAS DONDE EXISTE UN
TRABAJADOR SOCIAL**

PREGUNTA NO. 1**"CUANTO TIEMPO TIENE USTED LABORANDO EN LA
EMPRESA"**

CONCEPTO	FRECUENCIA	%
A) DE UN MES A SEIS MESES.	0	
B) DE SIETE MESES A UN AÑO.	4	66
C) DE DOS AÑOS A TRES AÑOS.	1	17
D) MAS DE TRES AÑOS.	1	17
TOTALES	6	100

PREGUNTA NO. 1



ENCUESTA DIRIGIDA A TRABAJADORES.

INTERPRETACION

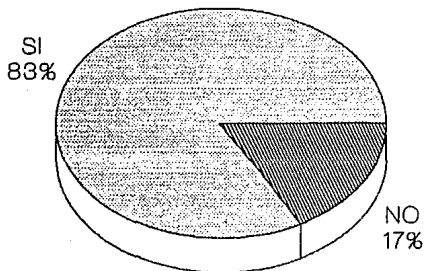
EL DATO QUE NOS ARROJA NOS SERVIRA PARA UBICARNOS Y SABER PRIMERAMENTE SI LOS TRABAJADORES CON LOS CUALES SE REALIZA LA INUESTIGACION TIENEN YA UN TIEMPO EN EL CUAL HAYAN PODIDO APRECIAR LA LABOR DEL TRABAJADOR SOCIAL DENTRO DE LA EMPRESA; Y EN ESTA OCASION OBSERVAMOS QUE EN SU GRAN MAYORIA SE TRATO CON PERSONAL QUE NO TIENE LABORANDO UN TIEMPO CONSIDERABLE COMO PARA EMITIR UN JUICIO.

PREGUNTA NO. 2

**" USTED HA ACUDIDO AL DEPARTAMENTO DE
TRABAJO SOCIAL EN ALGUNA OCASION"**

CONCEPTO	FRECUENCIA	%
A) SI	5	83
B) NO	1	17
TOTAL	6	100

PREGUNTA NO. 2



ENCUESTA DIRIGIDA A TRABAJADORES.

INTERPRETACION

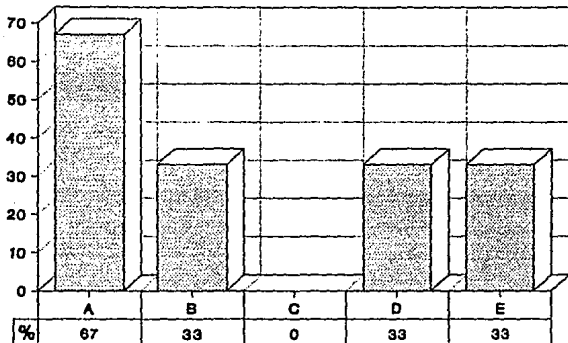
LA INFORMACION OBTENIDA NOS AYUDA A SABER SI LOS TRABAJADORES CON LOS CUALES SE REALIZO NUESTRA INVESTIGACION HAN ACUDIDO AL TRABAJADOR SOCIAL Y PODEMOS APRECIAR QUE EN SU GRAN MAYORIA EL TRABAJADOR OBRERO ESTA IDENTIFICANDOLO.

PREGUNTA NO. 3

"EN QUE OCASIONES ES CUANDO USTED VISITA
AL TRABAJADOR SOCIAL"

CONCEPTO	FRECUENCIA	%
A) CUANDO TIENE PROBLEMAS PERSONALES (CON SU FAMILIA)	4	67
B) CUANDO TIENE PROBLEMAS EN EL TRABAJO.	2	33
C) CUANDO NECESITA ALGUN TRAMITE ADMINISTRATIVO.	0	0
D) CUANDO NO RECIBIO ATENCION MEDICA EN LA INSTITUCION.	2	33
E) OTROS (SOLO CUANDO IBA A ENTRAR).	2	33

PREGUNTA NO.3



ENCUESTA DIRIGIDA A TRABAJADORES.

INTERPRETACION

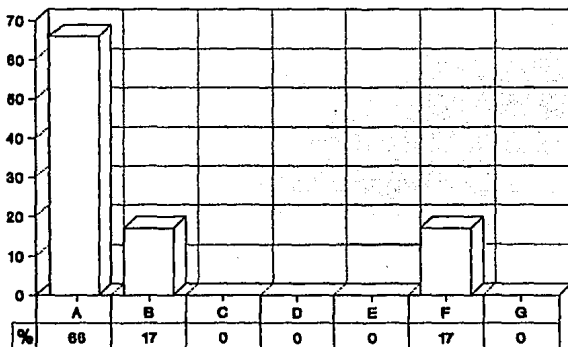
POR EL DATO QUE OBTENEMOS SE OBSERVA QUE EL TRABAJADOR ACUDE PRINCIPALMENTE CON EL TRABAJADOR SOCIAL CUANDO TIENE PROBLEMAS PERSONALES Y EN UNA MANERA MAS EVENTUAL O MERAMENTE DE TIPO ADMINISTRATIVO <CUANDO REQUIERE UN TRAMITE PARA ALGUNA INSTITUCION> LO QUE NOS INDICA QUE AUN NO SE CONOCE BIEN LA LABOR DEL PROFESIONAL.

PREGUNTA NO. 4

"EN QUE DEPARTAMENTO LOCALIZA USTED AL TRABAJADOR SOCIAL"

CONCEPTO	FRECUENCIA	%
A) AREA DE RECURSOS HUMANOS .	4	66
B) DEPARTAMENTO DE RELACIONES INDUSTRIALES .	1	17
C) DEPARTAMENTO DE RELACIONES PUBLICAS .		
D) DEPTO. DE CAPACITACION .		
E) DEPARTAMENTO DE SELECCION DE PERSONAL .		
F) DENTRO DEL DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL .	1	17
G) EN OTRA AREA , SEÑALE CUAL		
TOTAL	6	100

PREGUNTA NO. 4



ENCUESTA DIRIGIDA A TRABAJADORES.

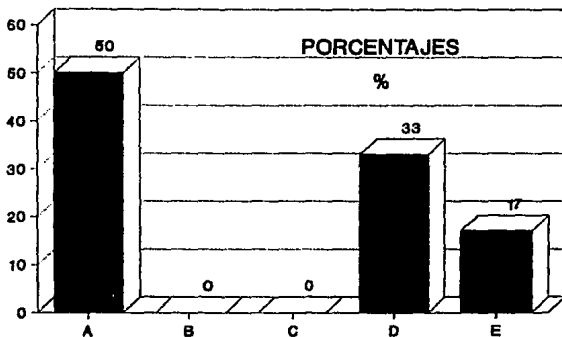
INTERPRETACION

PODEMOS OBSERVAR QUE EN SU GRAN MAYORIA EL TRABAJADOR UBICA AL TRABAJADOR SOCIAL DENTRO DEL AREA DE RECURSOS HUMANOS, ESTE POR QUE CONOCEN QUE ES AHI DONDE SE LES DARA APOYO EN EL SENTIDO QUE SEA NECESARIO; ES IMPORTANTE OBSERVAR QUE SOLO EN UN BAJO NIVEL SE UBICA AL TRABAJADOR SOCIAL COMO UNA OFICINA INDEPENDIENTE.

PREGUNTA NO. 5**"CUANDO HA SOLICITADO AL TRABAJADOR SOCIAL
ESTE LE ATENDIO"**

CONCEPTO	FRECUENCIA	%
A) SI ME ESCUCHA PERO NO SE HA RESUELTO EL PROBLEMA.	3	50
B) NO SE ME HA ATENDIDO.		
C) HE SIDO TRATADO EN FORMA DESPOTICA Y AUTORITARIA.		
D) SE ATIENDE DE INMEDIATO.	2	33
E) SIN CONTESTAR.	1	17
TOTAL	6	100

PREGUNTA NO. 5



ENCUESTA DIRIGIDA A TRABAJADORES

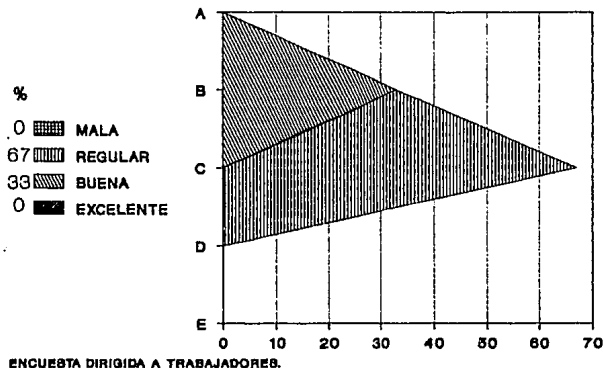
INTERPRETACION

PODEMOS OBSERVAR QUE EL TRABAJADOR SOCIAL EN SU MAYORIA, ESCUCHA AL TRABAJADOR PARA AYUDARLO A RESOLVER SUS PROPIOS PROBLEMAS, PERO EL AUN ESTA ACOSTUMBRADO A QUE SEA EL TRABAJADOR SOCIAL EL QUE DIRECTAMENTE LE RESUELVA LOS PROBLEMAS, SIN QUE ELLOS REALICEN UN ESFUERZO POR RESOLVERLOS EN UNA FORMA ADECUADA; EN OTRO NIVEL PODEMOS OBSERVAR QUE SE DA ATENCION DE INMEDIATO A LOS PROBLEMAS DEL TRABAJADOR Y EL SE DA CUENTA DE ESO Y VALORA MAS LA LABOR QUE SE DESARROLLA.

PREGUNTA NO. 6**"OPINION SOBRE LA LABOR QUE DESARROLLA
EL TRABAJADOR SOCIAL DENTRO DE LA EMPRESA .**

CONCEPTO	FRECUENCIA	%
A) EXCELENTE .	0	0
B) BUENA .	2	33
C) REGULAR .	4	67
D) MALA .		
E) OTROS .		
TOTALES	6	100

PREGUNTA NO. 6



INTERPRETACION

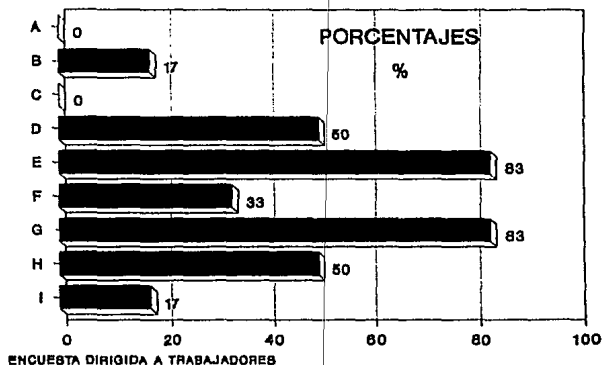
LA INFORMACION OBTENIDA NOS SEÑALA QUE SE PERCIBE AL TRABAJADOR SOCIAL COMO UN PROFESIONISTA QUE REALIZA ACTIVIDADES QUE SE PUEDEN CATALOGAR SEGUN LOS RESULTADOS COMO ACCIONES REGULARES EN SU GRAN MAYORIA Y COMO BUENAS EN UNA MENOR MEDIDA LO QUE NOS INDICA QUE NO SE LOGRA AUN TENER UN TRATO DIRECTO CON EL TRABAJADOR PARA QUE ESTE LO CONOZCA Y RECONOZCA SU LABOR.

PREGUNTA NO.7

**"DE LAS SIGUIENTES FUNCIONES CUALES
DESARROLLA EL TRABAJADOR SOCIAL DENTRO
DE LA EMPRESA"**

CONCEPTO	FRECUENCIA	%
A) PROMOCION DE ALGUN PRODUCTO	0	0
B) INUESTIGACION DE CAMPO.	1	17
C) EDECAN.		
D) PLANEACION DE TALLERES O SEMINARIOS.	3	50
E) PROGRAMACION SOBRE DIFERENTES ACTIVIDADES.	5	83
F) ORGANIZACION DE CONVIVIOS Y FESTEJOS.	2	33
G) INUESTIGACIONES SOCIOECONOMICAS.	5	83
H) DE ENFERMERIA.	3	50
I) OTROS.	1	17

PREGUNTA NO. 7



INTERPRETACION

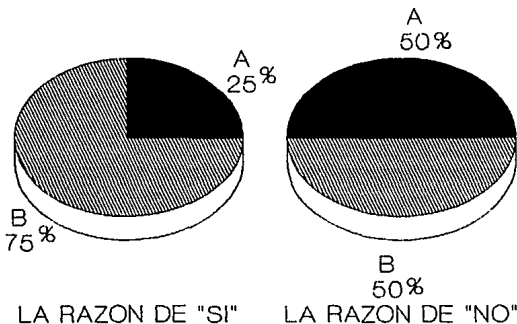
LOS DATOS NOS HACEN VER QUE EL TRABAJADOR DETECTA AL TRABAJADOR SOCIAL HACIENDO BASICAMENTE CONVIUIOS Y FESTEJOS Y EN EL MISMO NIVEL SE LE ACEPTA COMO EL QUE REALIZA ESTUDIOS SOCIOECONOMICOS Y EN UN MENOR PORCENTAJE SE LE UBICA REALIZANDO INVESTIGACION DE CAMPO. LO QUE NOS HACE VER QUE AUN SE TIENE UNA VARIADA IMAGEN DE LO QUE PUEDE REALIZAR UN TRABAJADOR SOCIAL EN EMPRESA.

PREGUNTA NO. 8

"CUANDO HA TENIDO ALGUNA INUITACION POR PARTE DEL TRABAJADOR SOCIAL PARA REALIZAR UNA ACTIUIDAD USTED"

CONCEPTO	FRECUENCIA	%
A) HA PARTICIPADO.	4	67
B) NO ASISTE.	2	33
C) NO LE DA IMPORTANCIA.		
TOTAL	6	100
CUAL ES LA RAZON SI		
A) POR COMPANERISMO.	1	25
B) ES IMPORTANTE PARA EL DESARROLLO PERSONAL.	3	75
TOTAL	4	100
CUAL ES LA RAZON DE NO		
A) EXCESO DE TRABAJO.	1	50
B) NO ES IMPORTANTE.	1	50
TOTAL	2	100+

PREGUNTA NO.8



ENCUESTA DIRIGIDA A TRABAJADORES

INTERPRETACION

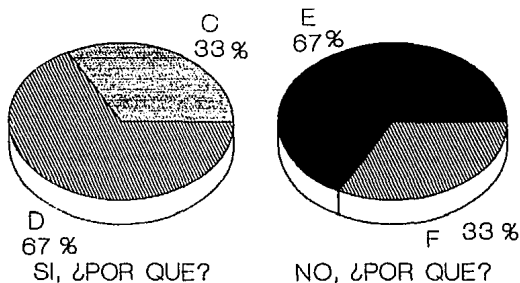
EXISTE UNA PARTICIPACION DEL TRABAJADOR EN LAS ACTIVIDADES QUE SON PROGRAMADAS POR EL TRABAJADOR SOCIAL Y CONSIDERAN QUE ES IMPORTANTE PARA SU FORMACION PERSONAL. EXISTE UNA MINORITARIA OPINION DE QUE LAS LAS ACTIVIDADES NO SON IMPORTANTES O QUE SIMPLEMENTE EL TRABAJO NO PERMITE PARTICIPAR EN LO QUE PROGRAMA EL TRABAJADOR SOCIAL.

PREGUNTA NO. 9

"CONSIDERA QUE LA LABOR QUE DESARROLLA EL
TRABAJADOR SOCIAL EN ESTA EMPRESA LA PUEDE
REALIZAR OTRO PROFESIONISTA"

CONCEPTO	FRECUENCIA	%
A) SI	3	50
B) NO	3	50
TOTAL	6	100
SI "POR QUE"		
C) HAY CARRERAS AFINES.	1	33
D) ES SENCILLO LO QUE HACE.	2	67
TOTAL	6	100
NO "POR QUE"		
E) EL TRABAJADOR SOCIAL ES UNA ESPECIE DE PSICOLOGO, MADRE Y CONSEJERO CON CONOCIMIENTOS DE ENFERMERIA.	2	67
F) SE NECESITA CREATIVIDAD, COMPRENSION QUE SOLO EL TRABAJADOR SOCIAL PUEDE TENER.	1	33
TOTAL	6	100

PREGUNTA NO.9



ENCUESTA DIRIGIDA A TRABAJADORES

INTERPRETACION

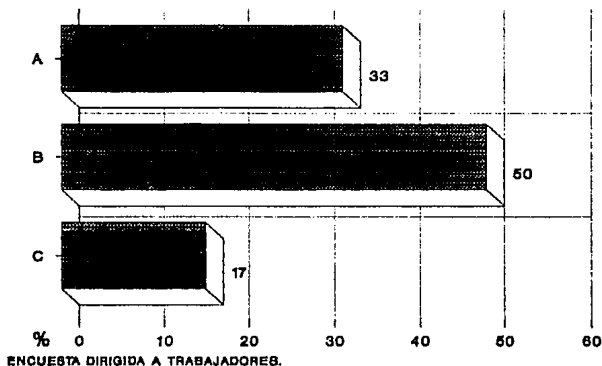
EL DATO QUE SE OBTIENE INDICA QUE EN UN 50% SE CONSIDERA QUE OTRO PROFESIONISTA PUEDA DESARROLLAR LA LABOR DE UN TRABAJADOR SOCIAL ESTO LO CONSIDERAN POR QUE OBSERVAN QUE PRINCIPALMENTE SU TRABAJO ES SENCILLO Y ADEMAS POR QUE EXISTEN CARRERAS QUE SON SIMILARES A LAS DE ESTE PROFESIONISTA. EN EL OTRO 50% NOS DAMOS CUENTA QUE CONSIDERAN QUE OTRO PROFESIONISTA PODRIA SUPLIR AL TRABAJADOR SOCIAL Y SE LE CALIFICA COMO PSICOLOGO MADRE, CONSEJERO, LO QUE NOS VIENE A INDICAR QUE SE DESCONOCE LA UERDADERA LABOR DE ESTE PROFESIONISTA.

PREGUNTA No. 10

TIENE UD. ALGUNA SUGERENCIA PARA EL
TRABAJADOR SOCIAL.

CONCEPTO	FRECUENCIA	%
A) LA PERSONA QUE ESTUDIE LA CARRERA TENGA MUCHA SEGURIDAD DE SI MISMO.	2	33
B) QUE HAGAN LO POSIBLE POR SOBRESALIR MAS EN LAS EMPRESAS, POR QUE SON NECESARIOS.	3	50
C) QUE TRABAJEM MAS CON EL TRABAJADOR OBRERO, POR QUE EL LO NECESITA.	1	17
TOTALES	6	100

PREGUNTA NO. 10



INTERPRETACION

EL DATO OBTENIDO NOS SEÑALA QUE EN UNA MAYORIA EL TRABAJADOR PIENSA QUE ES IMPORTANTE QUE EL TRABAJADOR SOCIAL TRABAJE MAS A NIVEL DEL OBRERO Y QUE DE ESTA MANERA SOBRESALDRA MAS EN LA EMPRESA. ESTO NOS INDICA QUE ENTONCES EL OBRERO DE ALGUNA MANERA LO VE LIMITADO, SE SEÑALA TAMBIEN QUE ES IMPORTANTE QUE EN ESTA PROFESION LA DESEMPEÑEN PERSONAS QUE TENGAN SEGURIDAD DE LO QUE ESTAN DESARROLLANDO. ESTO NOS HACE VER COMO ES QUE SE LE PERCIBE AL TRABAJADOR SOCIAL.

**ANALISIS E INTERPRETACION
DE RESULTADOS**

5.3 ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

Los resultados a los que se llegan una vez analizadas las graficas de empleadores es:

Que primeramente podemos observar que en un 56% en las empresas investigadas aún no se cuentan con un Trabajador Social y los empleadores no tienen conocimiento sobre la labor que desarrollan, por lo cual fundamentan en un 20% que no es indispensable su precencia, y en un 60% que en el área de Recursos Humanos se tiene otro tipo de profesionista que llega a realizar funciones muy similares. Por lo tanto en un 20% no creen indispensable que exista en su organización un Trabajador Social.

Es en un 44% el caso del Empleador que cuenta con un Trabajador Social en su empresa este lo implementa por que considera que este profesional realiza diversas actividades tendientes a conocer y canalizar las inquietudes del trabajador y más aun considera que es un profesionista que por los estudios que realizo su labor es de apoyo en las diversas áreas que conforman una empresa, ya que en todas se requiere de un recurso humano que siempre este en disposición de cumplir con las tareas encomendadas; así como tambien se afirma que el empleador tiene al Trabajador Social por que observa en él una

persona que tiene visión para realizar una selección del personal a conveniencia de la empresa, esto nos ayuda a conocer que existe la presencia del Trabajador Social pero no es un departamento en el que por si sólo presente su plan de trabajo y lo desarrolle de acuerdo con la formación que adquirió o bajo los objetivos que maneja Trabajo Social en empresa, nos encontramos con que en un 49% se desarrolla de acuerdo a lo que en conjunto con el empleador se ha establecido y esto da muy poca opción para que el Trabajador Social aplique todos sus conocimientos, una causa de esto es sin duda el tiempo que tiene el profesional en ésta área; esto permite que él mismo sienta una inseguridad al laborar pues el empleador ha percibido que existen carencias en el egresado de escuelas de Trabajo Social aunado a la equivocada imagen de la profesión que ellos se han formado los hace afirmar que les falta elementos para hacerse más indispensable en el trabajo y que requieren de una serie de capacitación en lo referente a la realidad del trabajo en la empresa, y esto influye para que se le asignen tareas de tipo administrativas que no colaboran en nada para que la imagen del Trabajador Social sea más reconocida y de ésta manera valorada; esta falta de valoración contribuye en que el empleador considere que otro profesionista con una carrera afín o varias de esa misma área pueden suplir a un

Trabajador Social, es necesario observar que en este mismo juicio se afirma que el sueldo que es otorgado a este profesionista es en base a lo desarrollado de acuerdo a su capacidad y por que no se considera que sea un trabajo pesado, pero ,aprecia que la labor que desarrolla es de vital importancia para lograr una buena relación laboral en la interacción obrero-empresa. Aunque el empleador comenta que conoce las funciones que debe desarrollar el Trabajador Social dentro de la empresa los resultados del cuestionario nos proporcionan datos en donde se muestra que solo son actividades muy superficiales las que les asignan y que además son las mismas que pueden desempeñar tanto los Trabajadores Sociales como los Licenciados en Trabajo Social dejando así de aprovechar en el Licenciado mucho recurso sin llevarlo a la práctica.

Los resultados del cuestionario a Trabajadores Sociales nos indican primeramente, que su labor dentro de la empresa en un 66% tienen por lo menos de una a tres años de desarrollar su trabajo esto indica que aún están explorando el área y esto hace que se incida en la realización de diferentes actividades que no son propias de un Trabajador Social como son: de promotor de algún producto, de edecán, de encargarse de primeros auxilios y otras funciones operativas; en cambio se observa que no

ocupa de igual manera el proceso de Planificación e Investigación como Investigador Social que es y se deja llevar por la imagen tradicionalista de lo que se cree aún que debe desempeñar este profesionista, el hecho de que se permitan que le asignen ciertas funciones es básicamente por que cuando entran a laborar en ésta área es la primera vez que lo hacen y llegan con deficiencias de formación académica aunque los resultados de los cuestionarios no quieran fundamentar en algunos casos, esto se debe a que no aceptan que tienen carencias en su formación y a una falta de ética para sincerarse y colaborar para que en el resultado no se aprecie lo contrario se pudo llegar a la conclusión por que las preguntas están vinculadas entre sí y el hecho de que en su gran mayoría se divagara sobre los objetivos del Trabajo Social en empresa y las funciones que se realizan dan pauta a reflexionar que se están contradiciendo y por lo tanto muestran carencias tanto de conocimiento como de ética. Es de importancia mencionar que se establecen en algunos casos los programas entre el jefe y el Trabajador Social estos programas se llevan a cabo pero no en todos los casos se llegan a cumplir en su totalidad y quien evalúa al término es el empleador dando aportes en algunos casos sobre como se podría ser mejor en futuras actividades. El Trabajador Social califica su preparación en lo referente a empresa en dos dimensiones en

un 50% Deficientes y otro 50% en Aceptable, lo que indica que hay una contradicción y falta de madurez por parte de este profesionista para calificar sus conocimientos; en un 67% gran han tomado una serie de cursos que desde el punto de vista del empleador o jefe les falta para tener un mayor desempeño; cuando asisten a estos cursos que son en terminos más bien de un administrador sienten como que realmente carecen de ciertos conocimientos y esto origina que ellos mismos se valoren muy poco y consideren que el sueldo asignado para ellos sea el adecuado en la mayoría de los casos.

En el caso del cuestionario para el Trabajador Obrero, se obseva que en un 66% situán al Trabajador Social en el área de Recursos Humanos, en un 67% su lo visitan inicialmente cuando van a entrar ala empresa para realizar algún trámite de tipo administrativo, y después cuando sienten la necesidad de platicarle a alguien sus problemas familiares, o cuando tienen algún incidente en el trabajo o requieren de algún permiso especial, en algunos casos el Trabajador Social solo los escucha aunque no les resuelve los problemas, pero esto generalmente es cuando son problemas familiares y cuando son de algún papel por lo regular siempre esta dispuesto a colaborar con ellos y es de ésta manera que se califica la labor que desarrolla en

empresa es buena en un pequeño porcentaje y de regular en su mayoría existen reservas por parte del obrero para poder emitir todo lo que quisieran comentar sobre el Trabajador Social, el obrero relaciona a este profesional cuando recuerda lo de estudios socioeconomicos o lo tiene presente cuando se tiene que festejar algún acontecimiento, siendo el Trabajador Social el que organiza este tipo de eventos así como tambien organizan algún taller o seminario y a estos asisten solo una pequeña cantidad de trabajadores por que carecen de tiempo o no creen que sea importante su presencia, los trabajadores que participan lo hacen por compañerismo o por que consideran que les va a servir en su desarrollo personal. Comentan del Trabajador Social que estos deben de ser personas que tengan mucha seguridad de si mismos y que además tienen que hacer lo posible por sobresalir más en su labor en empresa por que son necesarios, en otro caso se recomendo que se trabaje más con el obrero por que es el que lo necesita; se considera además que su labor en la empresa es de importancia y en una igualdad de opiniones vemos que el obrero argumenta que otro profesionista con una carrera afin puede suplir al Trabajador Social poque su trabajo se refleja muy sencillo; pero la otra mitad de trabajadores argumenta que no, es posible una suplencia ya que en el encuentra un

Psicologo, una madre y consejero, con conocimientos de enfermeria. También se opina que se necesita tener por lo tanto creatividad, comprensión que solo el Trabajador Social puede tener.

Vinculando los tres cuestionarios, podremos decir que el empleador esta haciendo llegar al Trabajador Social una serie de funciones y actividades a desarrollar mismas que se llevan a cabo y en algunas ocasiones no son llevadas a cabo por que son muy subjetivas pues no son acordes con la realidad que se tiene esto se debe principalmente por que han sido diseñadas sin tener una visión exacta, si no por que las incluye el manual de la empresa y así las hace llegar el jefe; es entonces una razón por la cual se va calificando de deficiente la intervención de un Trabajador Social, esto aunado a la aceptación que él mismo da a las funciones que se le asignan, sin diseñar o presentar cuales son las funciones que de acuerdo a esta profesion pueden ser llevadas a cabo dentro del sector productivo, para colaborar en concordancia con profesionales de su nivel en el maximo rendimiento de la empresa, esto logicamente se le atribuye al hecho de que no existe una solida formación en lo que se refiere al quehacer de un Trabajador Social en su intervención en el área de empresa y esto se manifiesta en las opiniones que los diferentes Trabajadores nos han hecho, esto a su vez se refleja en la

opinion que el Trabajador-Obrero tiene de este profesionalista , el percibe que se tiene en la empresa para que otorgue servicios al Trabajador y que sea la persona con la cual pueda desahogar sus problemas personales o con el cual se acuda cuando tengan problemas personales o requieran de una orientación.

Lo que viene a reflejar que se tiene una concepción muy tradicional y por demas paternalista de lo que se desarrolla en la empresa y aun así por ego de cada Trabajador Social se niegan a aceptarlo justificando cada una de sus acciones sin analizar el transfondo del real problematica de la devaluada imagen del Trabajador Social en una Empresa.

Con los resultados de los tres cuestionarios aplicados estamos logrando los objetivos específicos que nos trazamos y su cumplimiento es precisamente lo que da efectividad a nuestra investigación pues todas estan vinculadas entre sí para que su resultado fuese util en nuestra propuesta final.

- Investigar cuales son las funciones y actividades que desarrollan los Trabajadores Sociales de las diferentes empresas.

- Conocer cual es la problematica a la que se enfrenta el Trabajador Social en la Empresa.

- Investigar la presencia de Trabajo Social en la estructura organizativa y de puestos de las empresas.

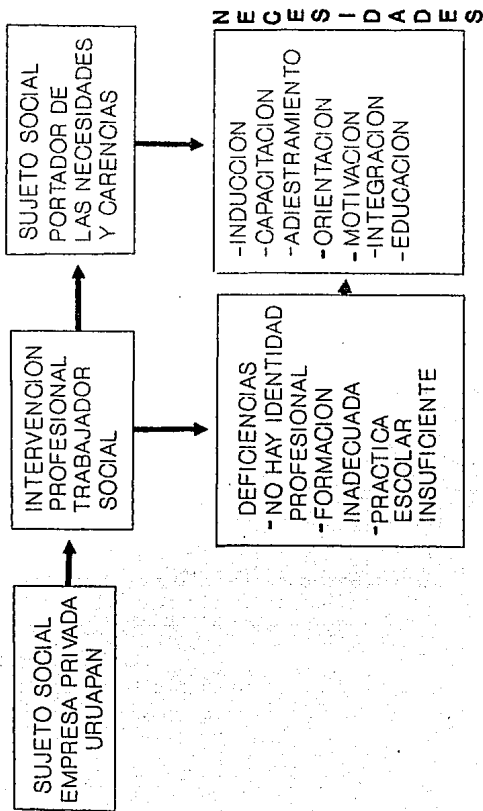
Se logró el objetivo siguiente presentado en el capítulo 3 un perfil de Trabajo Social dentro de la empresa; mismo que es comparado con un perfil real que surge de las actividades realizadas por el Trabajador Social de la ciudad de Uruapan que labora en el área de empresa, y que mas adelante se muestra, esto fundamenta el objetivo trazado;

- Analizar comparativamente los datos obtenidos, con el perfil del Trabajador Social.

Se cumplio con el último objetivo y de esta manera fue posible presentar una propuesta despues de las conclusiones que es acorde con la realidad que desarrolla el Trabajador Social inmerso en el área empresarial.

-Concretizar y proponer acciones a desarrollar por el Trabajador Social en las Empresas Privadas Industriales y de Servicios.

REPRESENTACION GRAFICA DE LOS COMPONENTES



5.4 ANALISIS DEL PERFIL REAL.

Al realizar nuestra investigación procedimos a plantearnos una serie de objetivos, los cuales a través del trabajo se han desarrollado es el caso ahora del perfil que se encontró de los Trabajadores Sociales que laboran en empresa en la ciudad de Uruapan y que se analizan al hacer una comparación con el perfil retomado en el capítulo 3 del presente trabajo lo que permite una vez comparado dar un aporte mas veraz y significativo para todo el profesionista que este inmerso dentro de esta área.

Podemos así ver que primeramente aún se puede lograr un mayor avance dentro de las "Funciones administrativas", tal como es el caso de poder diseñar y participar en planes, programas y proyectos acordes con las necesidades sociales de la población, y cuya base sea la promoción y el desarrollo; y de esta misma manera diseñar manuales de normas y procedimientos del servicio de Trabajo Social.

En las funciones de "Reclutamiento y Selección" encontramos que el Trabajador Social ; realiza entrevistas para el reclutamiento del personal y de algún modo participa en la selección, a través del estudio socioeconómico a los solicitantes, pero aun es posible que este profesionista oriente a los nuevos trabajadores sobre derechos y obligaciones. Así como que participe en la

inducción al puesto, y pueda tener valor al emitir criterios de selección del personal y en la evaluación final de los candidatos, y establecer programas coordinados para la inducción al puesto.

Respecto a "capacitación y adiestramiento" encontramos que los Trabajadores Sociales que laboran ya en empresa no han desarrollado ciertas actividades que dentro de la profesión son propias y de gran utilidad para un buen desempeño en el área industrial; esto consiste en diseñar y organizar en coordinación con las unidades operativas correspondientes, programas de capacitación y adiestramiento industrial. Impartir, en coordinación con las dependencias y organismos correspondientes, cursos de actualización al personal profesional.

Promover la participación de los trabajadores en los programas de capacitación y adiestramiento, para el mejor desempeño de su trabajo estímulos e incentivos para los trabajadores es de importancia también el proponer cursos de actualización y superación para el personal profesional. Es conveniente el participar en la evaluación del personal para el otorgamiento de estímulos así como para sucesión y ascenso del personal.

Una función que también es de ayuda al trabajador social es la de participar en la tarea de "seguridad e higiene" de la empresa y encontramos que aun hay pauta para que el trabajador social intervenga de diferentes maneras en esta función dentro de la empresa así como son el planear, organizar, desarrollar y evaluar acciones para el aprovechamiento de los instrumentos de seguridad industrial. Y el formular propuestas para el mejoramiento de la higiene y seguridad industrial. Siendo también de igual importancia participar interdisciplinariamente en la regulación y control de los programas de emergencia, en caso de desastre o siniestro en la empresa.

En cuanto a "Relaciones Públicas " se refiere nos encontramos que el Trabajador Social en varios casos desarrolla trabajos de Motivación y Sensibilización con los trabajadores a cerca de las estrategias de cambio ó a implementar para el mejoramiento y desarrollo. Y de igual manera encontramos que el profesionista en esta área interviene en situaciones conflictivas de la empresa que generan frustración y agresividad y los medios de los que se vale son varios por ejemplo; la organización de eventos deportivos y convivios de integración del trabajador; pero aún es necesario que tenga otro tipo de acciones para que pueda intervenir en la conformación de

las características psicológicas del personal; los hábitos, aspiraciones, las prestaciones de las personas que integran la empresa . Y es posible promover en todas las actividades entre jefes y subalternos, el respeto e interés en su relación y dirigir sus acciones hacia el desarrollo de un buen espíritu de trabajo de los empleados, para obtener mejores servicios y prestaciones.

Nos damos cuenta de igual manera que el Trabajador Social desarrolla funciones de " Educación " en algunas empresas de Uruapan este profesionista principalmente desarrolla cursos de alfabetización de educación primaria y secundaria para adultos y promueve y organiza actividades deportivas, culturales y recreativas para mejorar los niveles de vida y la relación con sus compañeros; participa organizando a los trabajadores en prácticas que le conducen a tener educación para la salud involucrando al trabajador y a su familia y nos encontramos que realiza con las esposas de los trabajadores, pláticas sobre planificación familiar y sobre medicina del trabajo. De esta manera es posible comparar y verificar que aun existen más actividades en educación viables para poderse trabajar dentro de una empresa como es:

El fomentar en el trabajador el interés en aumentar su cultura por medio de la orientación y el estímulo, para

que haciendo uso adecuado de sus propios recursos y los brindados por las empresa, pudiera así llevar una vida más digna;

Promover la educación preescolar, primaria, secundaria y superior, para los hijos de los trabajadores;

Realizar pláticas sobre el cuidado de los menores, primeros auxilios y sanidad ambiental; higiene personal y del hogar.

Intentar grupos dentro de la empresa para el logro de una mejor ambientación laboral, así como de las relaciones obrero-patronales y sindicales; reeditando el beneficio colectivo.

Haciendo mención de otra de las funciones que un Trabajador Social puede realizar está "prestaciones diversas" encontramos entonces que desarrollan actividades de mediador entre autoridades empresariales y personal, así como el sindicato, en el otorgamiento de prestaciones y/o servicios. Así como tramitar los beneficios y servicios asistenciales para los trabajadores y vigilar que el servicio del comedor se le otorgue a los trabajadores; en su gran mayoría en los departamentos de trabajo social. Emplean también todos los recursos y medios existentes en el ámbito industrial y en la colectividad, para responder a las necesidades humanas de

todos los individuos que integran la empresa y de esta misma manera se encuentra en nuestra investigación que canaliza las demandas y necesidades de los trabajadores . Esto nos ayuda a poder realizar una comparación con un perfil ideal el cual nos indica que un Trabajador Social tiene aún una mayor cobertura en esta función y que falta por llevar a la práctica, estas prestaciones pueden ser:

Promover y coordinar programas de incapacidad por maternidad, ayuda para la lactancia y derechos a guarderías para las madres trabajadoras.

Realizar averiguaciones para el otorgamiento de diferentes tipos de créditos para los trabajadores.

Vigilar que se le proporcione ayuda al trabajador o a su familia, en caso de defunciones, emergencias o damnificación.

Elaborar programas de becas para los hijos de los trabajadores.

Participar en los programas de incapacidad, rehabilitación de trabajadores, asimismo de pensiones a jubilados.

Estimular la participación activa de los trabajadores y sus familias a fin de que adquieran una actitud responsable ante el otorgamiento de las prestaciones.

Establecer programas para la creación de bibliotecas y apoyos didácticos para el trabajador y su familia.

Otra de las funciones que son fundamentales para el Trabajador Social son las que se realizan de manera interdisciplinaria son de "coordinación " de las cuales en la práctica de los departamentos de empresa de esta ciudad se llega a mantener coordinación en el sindicato, para mediar las relaciones obrero-patronales en caso de conflicto; y a participar multidisciplinariamente en programas de bienestar social con las instituciones de seguridad social. Así como coordinar con tiendas promociones en donde el trabajador obtenga descuentos.

El conocer estas actividades nos permite hacer mención de algunas otras que se pueden incluir en los programas y que forman parte de las funciones de coordinación son:

Establecer con centros vacacionales promociones en donde el trabajador obtenga descuentos y le permitan divertirse y descansar con su familia;

Mantener una amplia coordinación con tiendas donde se venden productos básicos y papelerías, a modo de obtener descuentos para los trabajadores.

Mantener relaciones con grupos de Alcohólicos Anónimos próximos a la empresa, para canalizar a trabajadores con esta enfermedad social.

La presencia de un Trabajador Social en el ámbito laboral requiere de una visión amplia en determinadas funciones

que puede desarrollar tal es el caso de "la asesoría" y encontramos dentro de esta función que actualmente el profesionalista que es nuestro tema de estudio orienta y realiza acciones conjuntas con el trabajador en la búsqueda de soluciones a problemas que tengan alguna repercusión en el trabajo; y se encarga de vigilar que las prestaciones que le corresponden al trabajador le sean proporcionados. Encontramos de igual manera que orienta madres trabajadoras en cuestiones de responsabilidad del trabajo así como de la atención que requiere su familia. El conocer lo que se esta realizando nos permite poder aportar algunas otras actividades que son propicias as lleven a la práctica en estas intituciones :

El orientar en aspectos legales, como son de derecho civil y familiar, esto en casos particulares de divorcios, problemas de vivienda, patria potestad de los hijos etc., Y el poder orientar al trabajador sobre trámites correspondientes en problemas de funerales. Así como de alguna enfermedad crónica, incapacidad , despido y jubilación.

El Trabajador Social es portador en muchas circunstancias de las nuvas normas establecidas en la empresa o de la participación de cada uno de los trabajadores en situaciones particulares por lo cual se ve apoyado este

profesionista de la función de " divulgación" llega a encontrarse en este medio que en este aspecto es donde se desarrollan un poco mas de actividades dentro de las empresas por que se ha utilizado a este profesionista como intermediario y llega a realizar:

- Se informa por medio de periódicos murales o carteles alguna nueva política de la empresa.
- Se participa en la difusión de los cursos de capacitación y adiestramiento.
- Promueve en la empresa los sistemas de seguridad e higiene industrial.
- Organiza eventos o actos sociales de reconocimiento a los trabajadores más eficientes, dentro de su función.

Sin embargo, es de interés del Trabajador Social, el poder promover información sobre los programas y prestaciones a los trabajadores y se pudo verificar que esto no sucede en la mayoría de las empresas, lo que indica que falta un poco más de atención al trabajador en ese aspecto; una opción para llevar a cabo esta labor consistirá en elaborar trípticos, volantes, folletos, carteles, etc., en donde el trabajador conozca cuáles son sus derechos y por ende sus obligaciones, y no incurra en faltas por desconocimiento.

Es de trascendencia más que nada para el Trabajador Social, el poder teorizar sobre el trabajo que va desarrollando, el tomar dato por escrito permite una serie de alternativas viables para modificar una acción mal emprendida o una práctica bien enfocada, esto será en función de la "sistematización", y encontramos que es de las funciones en que el Trabajador Social no realiza ninguna de las actividades, si hacemos la comparación correspondiente con el perfil ideal retomado en el capítulo 3 de este mismo trabajo; y es esto otra de las causas por las cuales no se cuenta en su gran mayoría con una práctica sistematizada de lo que el Trabajador Social llega a desarrollar dentro de la empresa, y existe muy poca bibliografía que sea complementaria; en la propuesta de intervención se hará mención de cuáles serán las actividades viables a desarrollar en esta función.

La función de "enseñanza" en esta ciudad se encuentra en situaciones muy similares a la sistematización ya que sólo en una empresa se dá acceso a que los alumnos de Trabajo Social tengan oportunidad de poder realizar una práctica dentro de ella y así en un futuro poder tener una intervención más adecuada, por conocer de antemano el campo de acción. Se encontró además que el Trabajador Social asiste a cursos, talleres, etc., pero no de esta

manera a cursos de actualización como Trabajador Social, y esto repercute en determinado momento en la pérdida de la identidad real de un profesionista en Trabajo Social.

PROPUESTA DE INTERVENCION DE TRABAJO SOCIAL EN EL AREA DE EMPRESA

Es de gran importancia el hacer un análisis sobre lo que se ha detectado una vez realizada la presente investigación; la realidad de la empresa en esta ciudad requiere de profesionistas que cuenten con una formación académica lo mas objetiva posible, y claro está que dentro de ellos estamos haciendo mención del Trabajador Social que es específicamente nuestro tema de análisis. Encontramos que se le percibe por parte de los jefes con una serie de deficiencias en su formación profesional que vienen a resultar en el momento de querer asumir su función dentro de las empresas; esto por supuesto preocupa al empresario y le manda a capacitación y a una serie de talleres y cursos en los que espera que adquieran algun conocimiento, sobre lo que es la productividad y eficiencia en una empresa por que una vez relacionándose con estos términos se logrará que este profesional se ubique en lo que le corresponderá realizar dentro de su organización; así contribuye a que vaya perdiendo la identidad de las funciones reales de un Trabajador Social, y ésto es preocupante, de ahí parte el interés por estructurar un perfil que sea de acuerdo a la realidad de las empresas Industriales de la Ciudad de Uruapan, por

que entonces es necesario que se tengan bases mas solidas sobre las cuales no exista lugar a dudas, y en cada lugar donde se presente un Trabajador Social a laborar conozca y haga valer su labor real sin necesidad de confrontar con otro tipo de ocupaciones, que sólo deterioran la imagen de su trabajo.

La realidad de la Empresa en Uruapan requiere de una estructuración y una claridad en el desempeño de la profesión. El siguiente modelo trata de servir a todo Trabajador Social que labore dentro de ella para orientarse sin perder la visión real de lo que en su quehacer puede desarrollar al participar en el sector productivo.

OBJETIVO GENERAL:

Formar parte del grupo de profesionistas que conforman el área de Recursos Humanos en las distintas Empresas, y participar de manera activa en promover el cambio social del Trabajador para crear un mejor nivel de vida al mismo y con esto colaborar a que las empresas cumplan sus objetivos de productividad y competitividad en el mercado.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Detectar los diferentes "status" del personal involucrado en el proceso productivo.
- Conocer las políticas que son manejadas por la empresa en la que se labora.
- Estudiar la ideología que se tiene a nivel nacional y regional de lo que una empresa significa y lo que se espera de ella.
- Involucrarse en los problemas que se presenten dentro de la organización y estar preparado para colaborar en la resolución de los mismos.
- Desarrollar programas tendientes a modificar problemas de deserción, alcoholismo, capacitación etc.
- Promover las buenas relaciones laborales entre los miembros de la empresa.
- Interesarse en colaborar cuando el trabajador requiera de organizarse para lograr sistemas de ayuda mutua para el beneficio del resto de la organización.
- Investigar al trabajador que entra a laborar así como también conocer a su familia.
- Tener un control sobre acciones realizadas, y fundamentarlas anualmente para contar con aportes teóricos que pueden servir en experiencias posteriores.

INVESTIGACION:

-Elaborar investigaciones sociales que permitan tener una amplia visión sobre el trabajador que desea laborar para la empresa.

-Diseñar, estructurar y realizar investigaciones sociales para detectar problemas existentes en la organización además de lograr el conocimiento sobre la realidad social de la empresa.

-Seguimiento del proceso de conocimiento de un trabajador y promoverlo para crear un espíritu de superación y motivación.

-Investigación en las dependencias institucionales sobre aspectos de seguridad social y bienestar social.

ADMINISTRACION:

-Crear y llevar a cabo planes, programas y proyectos que vayan de acuerdo con las necesidades sentidas del trabajador.

-Lograr un adecuado manejo del recurso disponible para el departamento de Trabajo Social.

-Lograr una interacción con diferentes dependencias para hacer llegar al trabajador recursos destinados para su beneficio.

- Diseñar sus propios formatos así como normas y procedimientos para lograr un control de sus actividades.
- Ser más eficiente en trámites que sean de utilidad para el trabajador.

RECLUTAMIENTO Y SELECCION:

- Llevar a cabo entrevistas para reclutar personal.
- Mediante el estudio socioeconómico formular criterios para participar con el resto del personal de Recursos Humanos.
- Diseñar estrategias que permitan el darle una inducción al trabajador de nuevo ingreso.

CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO:

- Proponer y organizar en coordinación con su departamento correspondiente, cursos de capacitación y adiestramiento.
- Coordinar con organizaciones especiales cursos de actualización para personal profesionalista.
- Promoción a los cursos que sean programados.
- Buscar una valoración adecuada a las tareas del trabajador y de esta manera, proponer estímulos e incentivos para los trabajadores.

-Participar aportando elementos para la valoración de un ascenso y sucesión del personal.

SEGURIDAD E HIGIENE:

-Participar proponiendo acciones encaminadas al uso del equipo de seguridad.

-Realizar campañas de prevención de accidentes.

-Colaborar con el equipo de la Comisión Mixta en la inspección, verificación y buen funcionamiento de las instalaciones industriales.

-Participar interdisciplinariamente en los programas de emergencia, en caso de siniestro.

RELACIONES PUBLICAS:

-Llevar a cabo acciones encaminadas a evitar roces y choques de grupos en la relación laboral.

-Crear un ambiente de respeto e interés entre el personal de la empresa.

-Promover el buen desempeño laboral para que de esta manera se obtengan mejores servicios y prestaciones.

Colaborar en la motivación al trabajador, informándole cuales son los proyectos de estrategias de cambio que se quieren lograr en la empresa.

-EDUCACION:

-Organizar a los trabajadores para que se implementen cursos de alfabetización si es necesario.

-Promover actividades recreativas y culturales tanto para el trabajador como para su familia,

-Promover el desarrollo integral de los trabajadores.

-Planear y promover seminarios en los cuales se le dé ayuda al trabajador a tener seguridad de si mismo y conozca cual es su lugar dentro de una empresa.

-Orientar lo que puede realizar en su tiempo de descanso.

-Fomentar en el trabajador el interés en aumentar su cultura mediante la orientación, con los recursos que la empresa le brinda y mediante un esfuerzo que él realice.

- Organizar en el verano diferentes talleres como son: cocina, mecanografía, carpintería, etc., que contribuyan a que se adquiera un conocimiento que será de utilidad en usos diarios enfocado a esposas e hijos de trabajadores.

-Realizar una promoción para que los hijos de los trabajadores acudan a la escuela y elijan adecuadamente su profesión.

PRESTACIONES DIVERSAS:

-Ser el enlace entre autoridades empresariales y el personal.

- Colaborar con el sindicato para hacer llegar al trabajador sus prestaciones y logre tener servicios.
- Utilizar todos los recursos existentes para el trabajador y hacerlos llegar a todos los que integran la empresa.
- Canalizar las demandas y necesidades de los trabajadores.
- Investigar la factibilidad para otorgar préstamos a los trabajadores.
- Vigilar que el comedor otorge el servicio regular y a todo el trabajador.
- Supervisar al trabajador y a su familia cuando tenga problemas de defunción o incapacidad física.
- Elaborar programas de becas para hijos de trabajadores.
- Crear programas para implementar apoyos escolares y biblioteca en la empresa, con la finalidad de participar con el trabajador.
- Diseñar proyectos de apoyo en los que se ayude al trabajador en proceso de jubilación a concientizarlo sobre lo que ésto significa.

COORDINACION:

- Coordinación con diferentes instituciones encaminadas a brindar beneficios para toda la comunidad.
- Coordinación con tiendas de autoservicio para que otorguen descuentos a los trabajadores.

-Coordinación con grupos encaminados a prevenir y combatir enfermedades sociales en la empresa.

ASESORIA:

-Orientar al trabajador para que resuelva sus problemas cuando estos tengan repercusiones en el trabajo.

-Supervisar que el trabajador tenga un trato de acuerdo a los derechos que lo respaldan.

-Brindar una orientación al trabajador, en caso de funerales, enfermedades crónicas y profesionales, incapacidad, despido y jubilación.

-Otorgar orientación legalmente cuando el trabajador presente problemas en derecho civil y familiar como son: divorcios, problemas sobre vivienda, patria potestad de los hijos, etc.

DIVULGACION:

-Difundir la información que es de interés para el trabajador como son los programas y las prestaciones a las cuales tienen derecho.

-Informar mediante el periódico mural o carteles las obligaciones y los derechos de un trabajador.

-Informar en coordinación con el sindicato las políticas que son manejadas en la empresa.

-Participar con el equipo multidisciplinario en tareas de promoción para una mejor seguridad para el trabajador.

-Organizar espacios en los cuales se brinde reconocimientos a trabajadores destacados en las funciones a desarrollar en la empresa.

SISTEMATIZACION:

-Realizar marcos de referencia de las características sociales en las que se desenvuelve la organización industrial y la vida familiar del trabajador.

-Teorizar sobre los procesos que se siguen para llevar a la práctica diferentes actividades.

-Analizar las características que conforman los diferentes aspectos de los trabajadores.

-Realizar programas en base al tipo de personal con el que cuentan.

-Diseñar alternativas y estrategias para el logro de objetivos trazados.

-Teorizar sobre experiencias logradas en prácticas con el equipo de trabajo de Recursos Humanos.

ENSEÑANZA:

-Promover y participar con instituciones educativas de Trabajo Social, el acceso a prácticas escolares.

-Colaborar en la creación de un programa para el logro de actividades de prácticas de los estudiantes de Trabajo Social.

-Promover y participar con Trabajadoras Sociales del area de empresa en reuniones periodicas en las cuales obtengan una retroalimentación de su práctica profesional.

-Realizar visitas a instituciones educativas para orientar sobre la labor que desarrolla.

En la vinculación de nuestra teoria a la práctica es necesario que se desarrolle un proceso de investigación-acción que por supuesto esta encaminada a una acción transformadora en la estructura del conocimiento científico, durante la investigación detectamos que se dan acciones de todo tipo. Algunas de ellas superficiales, espontáneas y empiricas, esto como resultado de los propios niveles del conocimiento y la comprensión de la realidad por lo tanto es aqui necesario analizarlo e integrarlo con una visión transformadora para que incida en nuestro objeto de intervención; esta visión nos ayudará

a que se cumplan los requerimientos de la profesión así como los objetivos con los que se pretende colaborar en esta area.

Podemos en términos generales estructurar una forma de intervención para que nuestro modelo se lleve a la práctica siendo el siguiente:

DIAGNOSTICO:

Busqueda del problema real contando con un número y proporción de atención que se requiera para atender la problematica siendo en todo momento objetivo para realizar un completo análisis conceptual, que nos pueda asegurar una solución a un determinado fenomeno. Principalmente el "Diagnostico de la sistuación" o caracterización de la situación, tienen como finalidad servir de base para fundamentar las estrategias que se han de expresar en una práctica concreta conforme a las necesidades y aspiraciones de los interesados; es en el diagnostico donde se entrelazan el estudio-investigación y la programación de actividades.

LA PLANEACION

Es la concepción integradora que aglutina todos los programas y proyectos de la acción general, aquí se definen líneas a seguir en la intervención, las estrategias, las distintas fases del desarrollo del proceso de intervención, las metodologías a utilizar como

un conjunto de propuestas que guíen las acciones específicas, así como los esfuerzos y recursos necesarios para la acción.

LA PROGRAMACION

Es la selección de soluciones de carácter inmediato y mediato, a través de un sistema lógico de mecanismos de acción, el plasmar como proceder a la transformación de la realidad que se tiene. Proyectar científicamente la estructura para alcanzar su modificación, marcando tiempos adecuados, los recursos con los que se cuenta y actividades a desarrollar, instrumentos a manejar en este momento son el plan general, inventarios, mapas, cuadros, etc.

EJECUCION

Consiste en hallar en cada momento la estrategia y la táctica para orientar, organizar y movilizar al trabajador. Orientar en la dirección correcta aplicando proyectos que se establecen en la base de organización del trabajador; en esta fase se coordina y comunica a los diferentes elementos que conforman el departamento de Recursos Humanos y se forman comisiones, grupos y equipos, se definen niveles e instancias para la dirección del proceso. Los instrumentos para lograr nuestras acciones son útiles; el organigrama de la empresa, los manuales de

la empresa, las guías de procedimiento, así como técnicas de reflexión, las reuniones, entrevistas, etc.

LA SUPERVISION

Es la acción que tiene la responsabilidad de vigilar la correcta marcha de los proyectos en función de las estrategias y los objetivos planteados, así como también la obligación de detectar posibles errores que se presenten en la organización; esto será visible con un análisis en reuniones, observaciones, entrevistas y talleres.

LA EVALUACION

Es una actividad, su fin es darle una valoración y medición a las acciones de nuestros proyectos, el cumplimiento de los objetivos, de las metas, la debida utilización de los recursos existentes.

El Trabajador Social deberá llevar a cabo las fases correspondientes para el logro de cada objetivo que se plante; seguir este proceso dará pauta para que se tenga una intervención que dará respuesta a los intereses del empresario y por lo tanto responderá al logro de nuestros objetivos como Trabajadores Sociales elevando nuestro nivel de rendimiento creando así una valoración real de la profesión.

PROPUESTA DE INTERVENCION

FASES	TECNICAS	INSTRUMENTOS	ACTIVIDADES
DIAGNOSTICO	DELIMITACION JERARQUIZACION PRIORIZACION	DIAGNOSTICO	CUESTIONARIOS ENTREVISTAS SONDEO
PLANEACION	ESTRATEGIAS TACTICAS	INVENTARIOS, PLANES	ELABORACION DE PLAN DE ACUERDO AL RESULTADO DEL CUESTIONARIO
PROGRAMACION	ESPECIFICACION DE AREAS; OBJETIVOS, METAS RECURSOS, TIEMPOS	PROGRAMAS	CRONOGRAMA O DIAGRAMA
ORGANIZACION EJECUCION	DEFINICION DE FUNCIONES; COORDINACION, DIRECCION.	MANUAL DE FUNCIONES GUIAS INFORMATIVAS INDICADORES DE PROCEDIMIENTOS ORGANIGRAMAS	SEMINARIOS CURSOS TALLERES PLATICAS CONFERENCIAS
SUPERVISION	OBSERVACION, ENTREVISTAS, TALLERES, REFLEXION	CUESTIONARIOS INFORMES.	SONDEO DE OPINION SOBRE LA MARCHA DEL PROGRAMA. O PROYECTO.
EVALUACION	ANALISIS, REFLEXION CUANTIFICACION	CUESTIONARIOS, ETC.	CUESTIONARIO VALORATIVO MIDIENDO ALCANCES.

P R O G R A M A D E I N T E R V E N C I O N .

IDENTIFICACION: Programa que tiene por objeto elevar el nivel de conocimiento que el empresario y la población en general tienen sobre la labor que desarrolla el Trabajador Social.

JUSTIFICACION: Los resultados que se obtuvieron en nuestra investigación nos permiten observar la necesidad de fortalecer la carrera y la profesión siendo necesario implementar una serie de actividades que los agentes inmersos en la profesión, debemos realizar conjuntamente con la tarea de sistematizar y de esta manera confrontar, sumar, difundir y darles mayor proyección hacia el empresario y población en general.

Teniendo en cuenta la importancia que tiene el desarrollar las tareas mencionadas se pretende conjugar los factores que se encuentran como contexto y que sirven de base a partir de una realidad para establecer un plan que coadyuve dentro del plan general que ya se tiene en la Escuela de Trabajo Social de la Universidad Don Vasco.

OBJETIVO GENERAL:

o Generar en el Trabajador Social Inmerso en el área de empresa, el interés para que participe en el análisis, discusión y difusión de la práctica que se genera al interior de las empresas.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

q Elaborar operativizar y difundir proyectos de investigación sobre los diversos aspectos que enmarcan el Trabajo Social en Empresa.

q Sistematizar las experiencias y las prácticas de estudiantes que se integren a la actividad en empresa.

q Realizar convenios con instituciones educativas de Trabajo Social para intercambiar experiencias entre el educando y profesionistas.

FUNCIONES:

- ELABORAR PROYECTOS DE INVESTIGACION HISTORICA SOBRE EL TRABAJO SOCIAL EN EL AREA DE EMPRESA.

La escuela de Trabajo Social de la Universidad Don Vasco se encargará de elaborar y operativizar proyectos de investigación sobre Trabajo Social en empresa y difundirlos a nivel local(Grupos empresariales y estudiantes en Trabajo Social).

- ARTICULAR Y COORDINAR ACTIVIDADES CON DIVERSAS INSTANCIAS DE TRABAJO SOCIAL Y AREAS AFINES.

La escuela de Trabajo Social se encargará de promover convenios de intercambio y difusión, con grupos empresariales así como a nivel regional con gremios que pudieran tener interes en el Trabajo de este profesionista.

- SISTEMATIZAR EXPERIENCIAS DEL TRABAJO SOCIAL EN EMPRESA.

Mediante proyectos que se lleven a cabo en la escuela , es posible sistematizar las diferentes experiencias tanto de alumnos que presentaron prácticas en el área así como también los profesionales que ya laboran en esta área.

- DIFUNDIR Y DIVULGAR LAS INVESTIGACIONES REALIZADAS.

La escuela de Trabajo Social tendrá que realizar una difusión y divulgación de los diferentes estudios y actividades realizadas, por medio de publicaciones, conferencias, mesas redondas y talleres que retroalimenten la práctica.

- REALIZAR PROYECTOS DE HISTORIA ORAL.

La escuela de Trabajo Social dando la importancia requerida a la problemática de difusión del quehacer del Trabajador Social en la empresa creará proyectos para invitar a diferentes Trabajadores Sociales que estén inmersos en el área y puedan dar aportes significativos tanto para los educandos como para los profesionistas de la localidad.

- DISEÑAR MATERIAL DIDACTICO.

El material didáctico podrá ser utilizado tanto para la formación del educando como para darlo a conocer al empresario que desee conocer el campo en el que se desarrolla el Trabajador Social.

- FORMAR ACERVOS FOTOGRAFICOS Y VIDEOGRAFICOS SOBRE TEMAS DE TRABAJO SOCIAL EN EMPRESA.

Que tendran la utilidad de proyectarse tanto en eventos académicos así como en la difusión del quehacer del Trabajo Social en una empresa; en especial con el empresario.

El presente programa requiere de la participación activa de un Licenciado en Trabajo Social que se encargue de todos los detalles que se puedan generar en la ejecución de dicho programa este licenciado tendrá toda la capacidad para colaborar con el directivo de la escuela de Trabajo Social.

Tomando en cuenta que el programa es compatible con el que ya existe en la escuela de Trabajo Social los recursos se tienen en la misma escuela tal como son recursos humanos; se contará con la participación del cuerpo de maestros de la Escuela de Trabajo Social. En lo referente a materiales y costo financieros el presupuesto del departamento de Trabajo Social los absorbería o se tratará de que sea todo a costo de quien guste participar en cada actividad generada.

S U G E R E N C I A S :

EN BASE A LAS CONDICIONES EXPUESTAS EN EL TRABAJO SE PUEDEN PLANTEAR UNA SERIE DE SUGERENCIAS Y QUE AL HACERLAS OPERATIVAS PUEDEN CONTRIBUIR A SOLUCIONAR ALGUNAS DE LAS DIFICULTADES QUE EL TRABAJADOR SOCIAL PRESENTA EN SU INTERVENCION, ELLAS SON:

- EL TRABAJADOR SOCIAL QUE LABORA EN EMPRESA DEBE DE REALIZAR LAS FUNCIONES QUE LE SON ASIGNADAS, INTEGRANDOLAS EN UN PROGRAMA REAL QUE ESTABLEZCA EL MISMO, SIGUIENDO UN METODO DE INVESTIGACION-ACCION.

- QUE LOS TRABAJADORES SOCIALES INMERSOS EN EL AREA DE EMPRESAS SE CORDINEN E INTEGREN UN ORGANIZMO ANALITICO PARA RETROALIMENTAR SU PRACTICA.

- QUE LAS ESCUELAS DE TRABAJO SOCIAL TENGAN UNA RELACION ESCUELA-EMPRESA PARA QUE SE TENGA LA OPORTUNIDAD DE CONOCER EN LA PRACTICA LO REAL DEL TRABAJO EN ESA AREA.

- QUE EN LAS ESCUELAS DE TRABAJO SOCIAL SE CONTRATE PERSONAL DOCENTE QUE TENGA EXPERIENCIA EN LAS DIFERENTES AREAS DE INTERVENCION, ESTO CON LA FINALIDAD DE QUE EL

ESTUDIANTE TENGA UNA UNA VISION MAS OBJETIVA DE LA REALIDAD EN EMPRESA.

- QUE EN LAS ESCUELAS DE TRABAJO SOCIAL SE PROGRAMEN FOROS EN LOS CUALES PUEDA EL EGRESADO ACTUALIZARSE, O BIEN TENGA LA OPORTUNIDAD DE VERTIR SU EXPERIENCIA.

- QUE LAS ESCUELAS DE TRABAJO SOCIAL CUENTEN CON UN DEPARTAMENTO EN EL CUAL SE ESTUDIEN LOS PERFILES DE CADA ALUMNO DE LA CARRERA DE TRABAJO SOCIAL, PARA INTEGRARLO EN EL CAMPO DE TRABAJO EN EL CUAL SE OBSERVE TENGA MAYORES HABILIDADES, APTITUDES, CONOCIMIENTOS, ETC. CON LA FINALIDAD DE QUE EL EMPRESARIO OBTENGA UNA BUENA RESPUESTA Y EL PROFESIONISTA REALICE SU TRABAJO CON GUSTO.

BIBLIOGRAFIA

L I B R O S

- 1.- ALVAREZ. Mozo Lucia. Et alt. "Industria y clase obrera en México". Ed. Quinto Sol. México 1987.
- 2.- ANDER-EGG, Ezequiel "Diccionario de Trabajo Social" Ed. El Ateneo, México 1984.
- 3.- ANDER-EGG, Ezequiel "Hacia una metodología del Trabajo Social" Ed. Ecro, Buenos Aires 1976.
- 4.- ARANGO, Genovrva Et. alt. "El servicio Social en la Empresa" Ed. Ecro, Buenos Aires.
- 5.- ARIAS , Galicia Fernando "Administración de Recursos Humanos" Ed. Trillas , México 1975.
- 6.- ceceña , Jose Luis "México en la Orbita Imperial" Ed. Caballito, México 1988.
- 7.- CORDERA, Rolando y ORIBE, Adolfo "Desarrollo y Crisis en la economía Mexicana". México 1981.
- 8.- DALE, Story "Industria, Estado, y Política en México". Ed. Fondo de Cultura Económica, México 1990.

- 9.- DUBIN, Robert "Las relaciones Humanas en la Administración". México 1983.
- 10.- KOONZ, Odonell y WEIHRICH "Elementos de Administración" Ed. Mc. Graw Hill, México 1992.
- 11.- KISNERMAN, Natalio "Servicio Social de Grupo" Ed. Humanitas, Buenos Aires 1976.
- 12.- LUCAS, Ortúeta Ramón "Organización Científica de las Empresas". México 1969.
- 13.- MENDOZA, Rangel Maria del Carmen "Una Opción metodológica para los Trabajadores Sociales" México 1988.
- 14.- MICHOACAN, "Geografía Física" Edición del Gobierno del Estado de Michoacán, Michoacán 1987.
- 15.- REYES, Ponce Agustín "Administración de Empresas" Ed. Mac Graw Hill, México.
- 16.- ROJAS, Soriano Raúl "Guía para realizar Investigaciones Sociales" Ed. Plaza y Valdez, México 1987.

17.- SAAVEDRA, Alfredo. "Nuevo libro de Trabajo Social"
Ed. libros de México, 1967.

18.- ZEPEDA, López, Salvador. "Uruapan, Urbanización y
Movimiento Urbano Popular" COLMICH Zamora Michoacán 1992.

R E V I S T A S

1.- Revista de Trabajo Social no. 44. ENTS. UNAM,
México 1990.

T E S I S

1.- BUCIO, Uribe Ismael "Geografía del Municipio de Uruapan" UNAM, México 1985.

2.- FERNANDEZ, Bustillo Maria del Pilar "Misión específica de la Trabajadora Social en las Pequeñas Industrias" ENTS, UNAM, México 1961.

3.- GARCIA, Franco Guillermo "Ambitos del Trabajo Social dentro de la industria" ENTS, UNAM, México 1975.

4.- PEREZ, López Cecilia. "La seguridad Industrial en una Empresa Textil" ETS. SLP/UNAM, México 1986.

ANEXOS

ANEXO NO 1

CUESTIONARIO DIRIGIDO A TRABAJADORES SOCIALES.

EL OBJETIVO DEL PRESENTE CUESTIONARIO ES EL DE OBTENER EL GRADO DE CONOCIMIENTO EXISTENTE SOBRE LA LABOR QUE DESARROLLA UD. COMO TRABAJADOR SOCIAL EN EMPRESAS PRIVADAS, YA SEAN INDUSTRIALES O DE SERVICIOS.

1.- ¿CUANTO TIEMPO TIENE USTED LABORANDO EN LA EMPRESA?

- A) DE UN MES A SEIS MESES.
- B) DE SIETE MESES A UN AÑO.
- C) DE DOS AÑOS A TRES AÑOS.
- D) MAS DE TRES AÑOS.

2.- ¿QUE NIVEL PROFESIONAL TIENE USTED?

- A) EMPIRICO.
- B) TECNICO.
- C) LICENCIADO.

3.- MENCIONE LOS TRES PRINCIPALES OBJETIVOS QUE TIENE TRABAJO SOCIAL EN EL AREA DE EMPRESA.

- A)-----
- B)-----
- C)-----

4.- ¿CONSIDERA USTED QUE LA FUNCION DE TRABAJO SOCIAL ESTA DEBIDAMENTE DELIMITADA DENTRO DE LA EMPRESA DONDE LABORA?

- A) SI
- B) NO

EN CASO NEGATIVO CUAL ES LA RAZON-----

5.- ¿CUALES SON LAS FUNCIONES QUE REALIZA EL TRABAJADOR SOCIAL COMO MIEMBRO DE LA EMPRESA? (JERARQUICE EN ORDEN DE IMPORTANCIA).

- | | |
|---------------------|----------------------|
| ----- A) INVESTIGA | ----- B) SENSIBILIZA |
| ----- C) ADMINISTRA | ----- D) PLANEA |
| ----- E) ORIENTA. | ----- F) COORDINA |
| ----- G) ORGANIZA | ----- H) INTEGRA |
| ----- I) ENSEÑA | ----- J) SUPERVISA |
| ----- K) CAPACITA | |

6.- EL PROGRAMA QUE USTED TIENE ES DETERMINADO POR:

- A) SU JEFE INMEDIATO.
- B) GERENCIA GENERAL.
- C) POR USTED MISMO.
- D) POR UN MANUAL DE LA COMPANIA.
- E) NO EXISTE.
- F) OTROS.

7.- SU PLAN DE TRABAJO INCLUYE.

- A) JUSTIFICACION
- B) OBJETIVOS
- C) PROCEDIMIENTOS
- D) EVALUACION

8.- ¿TODAS LAS ACTIVIDADES QUE SE PLANTEAN LLEGAN A CUMPLIRSE EN LA PRACTICA?

- A) TODAS
- B) NINGUNA
- C) ALGUNAS

CUALES Y POR QUE:-----

9.- EN EL DESARROLLO DE SUS ACTIVIDADES DENTRO DE LA EMPRESA USTED TIENE:

- A) INCIATIVA
- B) INTERES
- C) CREATIVIDAD

EN CASO DE NO EXISTIR CUAL ES LA RAZON:-----

10.- ¿SE LLEVA A CABO UNA EVALUACION DE LAS ACTIVIDADES QUE REALIZA?

- A) SI
- B) NO

11.- ¿ QUIEN LA REALIZA ?

- A) SU JEFE.
- B) USTED MISMO.
- C) SU JEFE Y USTED CONJUNTAMENTE.
- D) LOS BENEFICIARIOS.

12.- ¿ A PARTIR DE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACION TRABAJO SOCIAL RECIBE ALGUNA RETROALIMENTACION ?

13.- DE LAS SIGUIENTES ACTIVIDADES ¿ CUALES SON LAS QUE DESARROLLA DENTRO DE LA EMPRESA ?

- A) ELABORACION DE ESTUDIOS SOCIOECONOMICOS.
- B) APLICACION DE VACUNAS.
- C) PRIMEROS AUXILIOS AL PERSONAL.
- D) SECCIONES DE TERAPIA.
- E) ALFABETIZADOR.
- F) ANIMADOR DE EVENTOS DEPTIVOS.
- G) VISITAS DOMICILIARIAS.
- H) SUPERVISOR DE BUEN COMPORTAMIENTO EN EL TRABAJO.
- I) OTROS:-----

14.- DE LAS SIGUIENTES FUNCIONES¿ CUALES DESARROLLA USTED?

- A) PROMOCION DE ALGUN PRODUCTO.
- B) INVESTIGACION DE CAMPO.
- C) EDECAN.
- D) PLANEACION DE TALLERES O SEMINARIOS.
- E) PROGRAMACION SOBRE DIFERENTES ACTIVIDADES.
- F) ORGANIZACION DE CONVIVIOS Y FESTEJOS.
- G) INVESTIGACIONES SOCIOECONOMICAS.
- H) DE ENFERMERIA.

----- I) OTROS:-----

-15.- A QUE NIVEL ESTAN ENFOCADAS LAS ACCIONES QUE REALIZA
TRABAJO SOCIAL ? (JERARQUICEIAS EN ORDEN DE IMPORTANCIA)

----- A) INDIVIDUAL

----- B) FAMILIAR

----- C) DE COMUNIDAD

----- D) GRUPAL

16.- DENTRO DE LA LABOR QUE DESARROLLA EL TRABAJADOR
SOCIAL, CONSIDERA NECESARIO IMPLEMENTAR ALGO MAS EN LO
REFERENTE AL AREA DE EMPRESA.

----- A) SI

----- B) NO

EN CASO AFIRMATIVO, SENALE QUE-----

17.- LO APRENDIDO DURANTE SU FORMACION PROFESIONAL EN LO
RELACIONADO CON LA EMPRESA COMO LO CALIFICA:

----- A) DEFICIENTE

----- B) INSUFICIENTE

----- C) ACEPTABLE

----- D) SUFICIENTE

18.- COMO CALIFICARIA USTED SUS CONOCIMIENTOS SOBRE:

EXCELENTE REGULAR DEFICIENTE NULO

RELACIONES LABORALES

RELACIONES HUMANAS

-PSICOLOGIA INDUSTRIAL

-ADMINISTRACION DEL PERSONAL

TECNICAS DE LA COMUNICACION

-SEGURIDAD EN EL TRABAJO

-DERECHO LABORAL

19.- USTED HA TOMADO CURSOS SOBRE ALGUNA MATERIA O TEMA EN PARTICULAR, POR SER NECESARIO EN EL TRABAJO Y

DESCONOCERLO:

----- A) SI

----- B) NO

CUALES:-----

20 .- DE LAS SIGUIENTES CATEGORIAS MARQUE CON UNA "X" EL SALARIO QUE USTED PERCIBE EN LA EMPRESA:

----- A) DE CUATROCIENTOS A QUINIENTOS MIL PESOS MENSUALES.

----- B) DE SEISCIENTOS A OCHOCIENTOS MIL PESOS MENSUALES.

----- C) DE NOVECIENTOS A UN MILLON TRESCIENTOS MIL PESOS MENSUALES.

----- D) MAS DE UN MILLON TRESCIENTOS MIL PESOS MENSUALES.

21.- CONSIDERA USTED QUE EL SUELDO QUE PERCIBE ES EL CORRECTO DE ACUERDO A SUS FUNCIONES.

----- A) SI

----- B)

NO

POR QUE:-----

22.- SUGERENCIAS PARA UN MEJOR MANEJO DEL AREA DE TRABAJO SOCIAL EN LA EMPRESA.

CUESTIONARIO NO -----

FECHA DE APLICACION -----

CUESTIONARIO DIRIGIDO A EMPLEADORES

EL OBJETIVO DEL PRESENTE CUESTIONARIO ES EL DE OBTENER EL GRADO DE CONOCIMIENTO EXISTENTE SOBRE LA LABOR QUE DESARROLLA EL TRABAJADOR SOCIAL EN LAS EMPRESAS PRIVADAS, YA SEAN INDUSTRIALES O DE SERVICIOS.

1.- EN SU EMPRESA EXISTE UN TRABAJADOR SOCIAL.

A) SI _____ B) NO _____

POR QUE _____

2.- BAJO QUE NECESIDADES SURGE EL DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL.

3.- CUANTO TIEMPO TIENE FUNCIONANDO EL MISMO.

- _____ A) DE UNO A SEIS MESES
- _____ B) DE SIETE MESES A UN AÑO
- _____ C) DE UN AÑO A TRES AÑOS
- _____ D) MAS DE TRES AÑOS.

4.- DE ACUERDO A LOS SIGUIENTES, MARQUE CON UNA "X" EL GRADO DE IMPORTANCIA QUE TIENE EL TRABAJADOR SOCIAL EN LA EMPRESA.

- A) REALIZA TAREAS DE IMPORTANCIA VITAL PARA LOGRAR BUENAS RELACIONES
- b) SU TRABAJO ES MERAMENTE DE APOYO ADMINISTRATIVO
- C) COLABORA EN ALGUNAS TAREAS RELEVANTES
- D) SU ACTIVIDAD NO ES INDISPENSABLE, PUEDE SER EJECUTADA POR CUALQUIER EMPLEADO ADMINISTRATIVO
- E) OTROS _____

5.- EN RELACION AL PLAN DE TRABAJO QUE LLEVA A CABO

- A) ES DISENADO POR EL TRABAJADOR SOCIAL Y SOMETIDO A APROVACION
- B) LA DIRECCION LO ESTABLECE
- C) FUE ELABORADO POR PERSONAL TECNICO Y SE EJECUTA ANUALMENTE
- D) NO TRABAJA BAJO UN PLAN ESTABLECIDO
- E) OTROS _____

6.- SEGUN EL ORGANIGRAMA DE ESTA EMPRESA EN QUE NIVEL ESTA UBICADO EL TRABAJADOR SOCIAL , SENALE CUAL DEPARTAMENTO:

- A) AREA DE RECURSOS HUMANOS
- B) DEPARTAMENTO DE RELACIONES PUBLICAS
- C) DEPARTAMENTO DE RELACIONES INDUSTRIALES
- D) DEPARTAMENTO DE CAPACITACION

- _____ E) DEPARTAMENTO DE SELECCION DEL PERSONAL
- _____ F) DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL
- _____ G) DEPENDIENTE DE OTRA AREA, SENALE CUAL _____

7.-SENALE CUAL DE LAS SIGUIENTES FUNCIONES CONSIDERA UD.
QUE PUEDE REALIZAR UN TRABAJADOR SOCIAL.

- _____ A) PROMOCION DE UN PRODUCTO
- _____ B) INVESTIGACION DE CAMPO
- _____ C) EDECAN
- _____ E) PLANEACION DE TALLERES O SEMINARIOS
- _____ F) PROGRAME VISITAS DOMICILIARIAS
- _____ G) ORGANIZACION DE CONVIVIOS Y FESTEJOS
- _____ H) REALIZACION DE ESTUDIOS SOCIOECONOMICOS
- _____ I) DE ENFERMERIA.

8.- EL TRABAJADOR SOCIAL ESTA CAPACITADO PARA REALIZAR
DIVERSIDAD DE TECNICAS Y METODOS: DE LOS SIGUIENTES SENALE
LOS QUE APLICA EN SU EMPRESA.

- _____ A) INVESTIGACION DE CAMPO
- _____ B) INVESTIGACION DE CASOS
- _____ C) SEGUIMIENTO DE CASOS
- _____ D) FORMACION DE GRUPOS
- _____ E) DINAMICA DE GRUPOS
- _____ F) PRESTA PRIMEROS AUXILIOS AL PERSONAL

- _____ G) ENTREVISTAS A PERSONAL DE NUEVO INGRESO
- _____ H) TERAPEUTA FAMILIAR
- _____ H) ANIMADOR DE CONVIVIOS
- _____ J) CANALIZA CASOS A DIFERENTES DEPENDENCIAS
- _____ K) MAESTRO DE ESCUELA ABIERTA
- _____ 1) OTROS: _____

9.- CONSIDERA QUE LAS FUNCIONES QUE DESARROLLA EL TRABAJADOR SOCIAL LAS PUEDE DESARROLLAR OTRO PROFESIONISTA:

a) SI _____ b) NO _____

POR QUE _____

10.-DE LAS SIGUIENTES CATEGORIAS MARQUE CON UNA "X" EL SALARIO PERCIBIDO POR EL TRABAJADOR SOCIAL DE LA EMPRESA:

_____ A) DE CUATROCIENTOS A QUINIENTOS MIL PESOS
MENSUALES

_____ B) DE SEISCIENTOS A OCHOSIENTOS MIL PESOS
MENSUALES

_____ C) DE NOVECIENTOS A UN MILLON TRESCIENTOS MIL
PESOS

_____ D) MAS DE UN MILLON TRESCIENTOS MIL PESOS.

11.-CONSIDERA QUE EL SUELDO ES DE ACUERDO A SUS FUNCIONES

SI _____ b)NO _____

POR QUE _____

12.-SURGIO EN UD. ALGUN NUEVO CONOCIMIENTO SOBRE LAS
FUNCIONES QUE DESARROLLA EL TRABAJADOR SOCIAL DENTRO DE LA
EMPRESA:

A) SI _____ B)NO _____

POR QUE _____

13.-PROPONGA UD. ALTERNATIVAS, PARA QUE EL TRABAJADOR
SOCIAL TENGA UN MEJOR DESEMPEÑO PROFESIONAL:

_____ A) CAPACITACION SOBRE TECNICAS DE COMUNICACION

_____ B) CAPACITACION SOBRE RELACIONES HUMANAS

_____ C) CAPACITACION SOBRE RELACIONES PUBLICAS.

_____ D) OTROS: _____

NUMERO DE CUESTINARIO:

NOMBRE DE LA EMPRESA:

FECHA DE LA ENTREVISTA

ANEXO NO.3

CUESTIONARIO DIRIGIDO A TRABAJADORES DE LA EMPRESA.

1.- CUANTO TIEMPO TIENE UD. LABORANDO EN LA EMPRESA.

- A) DE UN MES A SEIS MESES
- B) DE SIETE MESES A UN AÑO
- C) DE DOS AÑOS A TRES AÑOS
- D) MAS DE TRES AÑOS.

2.- UD. HA ACUDIDO AL DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL EN ALGUNA OCASION.

- A)SI----- B) NO-----

3.- EN QUE OCASIONES ES CUANDO UD. VISITA AL TRABAJADOR SOCIAL.

- A) CUANDO TIENE PROBLEMAS PERSONALES (CON SU FAMILIA)
- B) CUANDO TIENE PROBLEMAS EN EL TRABAJO
- C) CUANDO NECESITA ALGUN TRAMITE ADMINISTRATIVO
- D) CUANDO NO RECIBIO ATENCION MEDICA EN LA INSTITUCION
- E) OTROS:-----

4.- EN QUE DEPARTAMENTO LOCALIZA UD. AL TRABAJADOR SOCIAL.

- A) AREA DE RECURSOS HUMANOS
- B) DEPARTAMENTO DE RELACIONES INDUSTRIALES
- C) DEPARTAMENTO DE RELACIONES PUBLICAS
- D) DEPARTAMENTO DE CAPACITACION

- E) DEPARTAMENTO DE SELECCION DEL PERSONAL
- F) DENTRO DEL DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL
- G) EN OTRA AREA SENALE CUAL:-----

5.- CUANDO HA SOLICITADO AL TRABAJADOR SOCIAL ESTE LE ATENDIO:

- A) SI ME ESCUCHA PERO NO ME HA RESUELTO EL PROBLEMA
- B) NO SE ME HA ATENDIDO
- C) HE SIDO TRATADO EN FORMA DESPOTICA Y AUTORITARIA
- D) OTROS:-----

7.- DE LAS SIGUIENTES FUNCIONES CUALES DESARROLLA EL TRABAJADOR SOCIAL DENTRO DE LA EMPRESA.

- A) PROMOCION DE ALGUN PRODUCTO
- B) INVESTIGACION DE CAMPO
- C) EDECAN
- D) PLANEACION DE TALLERES O SEMINARIOS
- E) PROGRAMACION DE DIFERENTES ACTIVIDADES
- F) ORGANIZACION DE CONVIVIOS Y FESTEJOS
- G) INVESTIGACIONES SOCIOECONOMICAS
- H) DE ENFERMERIA
- I) OTROS:-----

8.- CUANDO HA TENIDO ALGUNA INVITACION POR PARTE DEL TRABAJADOR SOCIAL PARA REALIZAR ALGUNA ACTIVIDAD USTED:

- A) HA PARTICIPADO

----- B) NO ASISTE

----- C) NO LE DA IMPORTANCIA

CUAL ES LA RAZON-----

9.- CONSIDERA QUE LA LABOR QUE DESARROLLA EL TRABAJADOR SOCIAL EN ESTA EMPRESA, LA PUEDE REALIZAR OTRO PROFESIONISTA.

----- A) SI

----- B) NO

POR QUE-----

10.- TIENE UD. ALGUNA SUGERENCIA PARA EL TRABAJADOR SOCIAL.

FECHA :

CUESTIONARIO NUMERO:

ANEXO 4.

G L O S A R I O

ACCION SOCIAL: Toda actividad consciente, organizada y dirigida individual o colectiva que, de modo expreso, tiene por finalidad actuar sobre el medio social, para mantener una situación, mejorarla o transformarla.

Operación que realiza un Asistente o Trabajador Social sobre personas, grupos o comunidades con el fin de alcanzar determinados resultados.

AGENTE DE CAMBIO: Persona que intenta influir en los comportamientos, actitudes, ideas y decisiones de otras personas, grupos, sectores o clases, en una dirección cuyo cambio considera deseable.

CLASE SOCIAL: Grupo de personas que se encuentran en una igual situación social o situación semejante.

CONCIENCIA DE CLASE: Conciencia que se tiene de la propia posición dentro de la sociedad en razón de la clase social a que se pertenece.

Transformación de los intereses objetivos de clase en intereses subjetivos, es decir, consientes. Cuando se tiene conciencia de clase, se lucha por los intereses de clase; cuando se carece de esa conciencia, se sufre de falsa conciencia.

EMPRESA PRIVADA: En cuanto a instituciones son aquellas, que generan riqueza ya sean en el área de los servicios, el comercio, la agricultura ó la industria; su fin es fundamentalmente económico su utilidad social consiste en que produce un bien que de algún modo es requerido por la sociedad. Su finalidad básica es el lucro.

EMPRESA PUBLICA: O gubernamental se denomina a las instituciones que se han creado en beneficio de la población.

FUERZA DE TRABAJO: Conjunto de capacidades físicas e intelectuales que el hombre emplea en el proceso de trabajo. Energía humana empleada en el proceso de trabajo.

FUERZAS PRODUCTIVAS: Las fuerzas que resultan de la combinación de los elementos del proceso del trabajo bajo relaciones de producción determinadas. Miden la capacidad de producción de la sociedad, y su grado de desarrollo determina las relaciones económicas.

FUNCION: Es el papel que desempeña el profesionista con su intervención en el problema.

INVESTIGACION-ACCION: Expresión acuñada, por Kurt Lewing para designar un modo de investigación, ya sea realizada en laboratorio o sobre el terreno que debe conducir a resultados prácticos en la vida social y no sólo a resultados publicables.

MARCO DE REFERENCIA: Lo constituye el conjunto de teorías que orientan al profesionista para intervenir adecuadamente y le permiten desempeñar eficazmente su función además de señalarle sus objetivos y procedimientos.

OBJETIVO: Indica lo que se pretende lograr con la intervención y así también señala el tipo de redefinición que debe sufrir el objeto durante dicha intervención.

OBJETO DE INTERVENCION: Lo integran los diversos problemas o hechos sociales en los cuales interviene el Trabajador Social; es decir las necesidades y carencias de la población.

PROCEDIMIENTO: Lo constituyen las diversas formas que indican el quehacer y como hacerlo en el momento de intervención, son las etapas, técnicas y actividades que guían la evolución de dicha intervención .

PRODUCCION: Suma total de actividades y operaciones del proceso económico, que convierte algo en un bien de uso; extracción de materias primas y su transformación, transporte y almacenamiento, con vistas a ser puestas, sacadas al mercado.

PRODUCTIVIDAD: Resultado del funcionamiento de los factores de producción en un tiempo determinado. En el trabajo, la productividad es equivalente al rendimiento .

La productividad puede hacer referencia a la nación, a un sector de actividad y a la unidad de producción.

ROL: Concepto Sociológico con que se designa el conjunto de expectativas que regula el comportamiento de un individuo en una situación dada.

El rol y el Status son dos aspectos de la posición social: los individuos representan o desempeñan roles, y ocupan o llenan un status.

SUJETOS SOCIALES: Son los individuos o instituciones públicas o privadas, que forman parte de la intervención profesional, ya que tanto unos como otros participan en el problema social.

TRABAJO SOCIAL INDUSTRIAL: Es la disciplina que propone alternativas de solución para minimizar los intereses contradictorios entre las relaciones obrero-patronales para mejorar los niveles de vida de los trabajadores e incentivar la productividad de las empresas.

DEFINICIONES TOMADAS DEL DICCIONARIO DE TRABAJO SOCIAL, DE ANDER-EGG, EZEQUIEL. ED. EL ATENEO. MEXICO 1985