



UNIVERSIDAD  
"DON VASCO, A. C."

# UNIVERSIDAD DON VASCO, A. C.

INCORPORACIÓN No. 8727-29 A LA  
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

---

---

## ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

FUNCIONAMIENTO DEL DEPARTAMENTO DE VINCULACIÓN Y  
SEGUIMIENTO EN LA EMPRESA AGROQUÍMICOS DE  
MICHOACÁN, S.A. DE C.V.

## TESIS PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:  
**Licenciado en Trabajo Social**

PRESENTA

**Jonathan Erick García Galván.**

**ASESOR: Lic. Adriana Santoyo Martínez.**

URUAPAN, MICHOACÁN, A 23 DE SEPTIEMBRE DE 2010.





Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**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 esta 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.

# *Agradecimientos...*

*“Doy gracias a Dios por darme la oportunidad de vivir, y disfrutar cada día”*

*A mis padres, por apoyarme en todo, por la educación y ejemplo que me dieron, por los regaños y consejos, ya que gracias a todo eso soy un hombre de bien.*

*A mi “Ángel” por estar a mi lado, por brindarme su apoyo y comprensión y por alentarme a seguir adelante.*

*A mis hermanos, por ser una parte de mí, por ser mis cómplices en travесuras y desvelos, y por apoyarme en todo momento.*

*A las personas que me cuidan desde el cielo, mi Mamá Angelita y mi Tío Elías, ya que forman parte de mi vida, y siempre están en mi corazón.*

*A mis Tíos, Primos y Sobrinos, porque gracias a su apoyo y comprensión, alcancé una meta muy importante para mí.*

*A mis amigos que me alentaron y apoyaron para seguir adelante, que me ayudaron a levantarme cuando caí y comparten conmigo momentos de alegría y tristeza.*

*A L.TS. Guadalupe Hernández, directora, maestra y amiga, ya que me apoyo en todo a lo largo de la carrera y en los momentos difíciles.*

*A mi asesora Adriana Santoyo, porque tuvo paciencia y sabiduría para guiarme en mi proceso y me brindó las herramientas necesarias para salir adelante.*

*A todos mis maestros, que me compartieron su conocimiento y me brindaron las herramientas necesarias para superar los obstáculos.*

*A las(os) trabajadores sociales, que me transmitieron la pasión y amor por la carrera y confirmaron la elección que tomé.*

*A mis compañeras(o) con quienes compartí momentos de felicidad y tristeza, ya que juntos afrontamos muchos obstáculos y aprendí mucho de todos.*

# INDICE

## INTRODUCCIÓN

### CAP. I EMPRESA

1.1 Definición de empresa .....	8
1.2 Clasificación de las empresas .....	9
1.3 Elementos de la Empresa .....	18
1.4 Instituciones que brindan apoyos a la empresa .....	21

### CAP. II TRABAJO SOCIAL EN EL ÁREA EMPRESARIAL

2.1 Perfil de Trabajo Social en el área de Empresa .....	29
2.1.1 Antecedentes .....	29
2.1.2 Definición de Trabajo Social Empresarial .....	31
2.1.3 Funciones y actividades .....	31
2.1.4 Conocimientos, Capacidades y Habilidades, Actitudes... ..	35
2.2 Metodología .....	37
2.2.1 Niveles de Intervención .....	37
2.3 Proceso Metodológico .....	38

### CAP. III AGROQUÍMICOS DE MICHOACÁN, S.A. DE C.V.

3.1 Características generales de la institución .....	40
3.2 Objetivo, Misión, Visión y Valores .....	42
3.3 Estructura organizativa .....	43
3.4 Departamento de Vinculación y Seguimiento .....	44
3.4.1 Jefe inmediato .....	44
3.4.2 Misión .....	44
3.4.3 Visión .....	44
3.4.4 Pasión .....	45
3.4.5 Funciones .....	45
3.4.6 Objetivos (generales, particulares y operacionales).....	45
3.4.7 Perfil del departamento .....	48
3.4.8 Enlaces más frecuentes .....	49

### CAP. IV INVESTIGACIÓN DE CAMPO

4.1 Definición del universo .....	50
4.2 Elaboración del instrumento .....	51
4.3 Recolección de datos .....	52
4.4 Presentación de Resultados .....	52
4.5 Análisis de la información .....	77

## CONCLUSIONES

## PROPUESTAS

## BIBLIOGRAFÍA

## ANEXOS

# INTRODUCCIÓN

En La actualidad hay una gran diversidad de empresas ubicadas alrededor del mundo, con diversos objetivos y fines muy específicos de cada una de ellas, y dentro de las mismas incluyen diversas áreas o departamentos para hacer funcionar de una manera adecuada a la misma, donde la vinculación, es un aspecto fundamental que se debe tomar en cuenta, ya que mediante la misma se logran lazos de trabajo, de amistad, de colaboración, o inclusive se pueden conseguir diferentes apoyos por parte de instituciones gubernamentales, mediante la gestión de los mismos y el seguimiento a las actividades que se realicen en las empresas, que es un aspecto de gran importancia, ya que se pueden evaluar las diferentes actividades que se realicen en la empresa, y determinar las diferentes líneas de acción de acuerdo a resultados obtenidos, mediante un proceso determinado, en la actualidad, muchas empresas tienen presencia de la vinculación cada vez con más auge, llevada de la mano con el seguimiento que se debe realizar en las mismas, entre las empresas que desempeñan dichas funciones se encuentra, Agroquímicos de Michoacán, S.A. DE C.V.

En dicha empresa, se creó el departamento de vinculación y seguimiento, que surge ante la necesidad de obtener una mayor gama de conocimientos y experiencias para el desarrollo de la empresa, así como la adquisición de beneficios económicos por parte del gobierno e instituciones de diferente índole, todo esto con el objetivo de lograr la obtención de los recursos que dichas instituciones promuevan o algún otro beneficio para la empresa.

En el departamento de vinculación y seguimiento se realizan diferentes funciones, como:

- Vincular al corporativo con instituciones, logrando la obtención de los recursos que éstas instituciones promuevan, para el desarrollo y crecimiento de la empresa.
- Dar seguimiento a los programas gerenciales para que se cumplan.

Las diferentes sucursales a las que se acude a supervisar el programa están ubicadas en:

Uruapan, Tancítaro, Los Reyes, Peribán, Gabriel Zamora, Apatzingán, Huetamo, Morelia, Zitácuaro, todas ellas ubicadas en el Estado de Michoacán y recientemente se abrió otra sucursal en Cd. Guzmán, en el Estado de Jalisco.

Para dar una pauta real a la presente investigación se plantearon lo siguientes objetivos:

General: Identificar el funcionamiento del departamento de vinculación y seguimiento de la empresa Agroquímicos de Michoacán, S.A. de C.V. con la finalidad de determinar el cumplimiento de sus objetivos.

Específicos:

- Identificar los beneficios obtenidos que ha ofrecido el departamento de vinculación y seguimiento a la empresa.
- Enlistar las diferentes gestiones que se realizan a las instituciones.
- Señalar de qué manera se realiza el seguimiento a los programas.

La hipótesis que se plantea, es de Investigación o de Trabajo, en las que entran las hipótesis Descriptivas, ya que se determina cómo se manifiesta una variable en una constante.

“Funcionamiento del departamento de vinculación seguimiento”.

La presente investigación está conformada por cuatro Capítulos de los cuales tres son teóricos y uno de investigación de campo, los cuales a continuación se comenta brevemente cada uno de ellos:

Capítulo I. Empresa, en este capítulo se dan a conocer diversos aspectos concernientes a las empresas, tales como la definición, la clasificación de las

empresas, los elementos que las conforman, así como ejemplos de empresas o instituciones.

Capítulo II. Trabajo Social en el Área Empresarial dando a conocer el perfil de Trabajo Social en el área Empresarial, donde se incluyen los antecedentes, la definición, funciones y actividades, conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes, metodología, incluyendo niveles de intervención y proceso metodológico.

Capítulo III. Agroquímicos de Michoacán, S. A. DE C. V Incluyéndose las características generales de la empresa, ubicación, antecedentes, misión, visión servicios, entre otros aspectos, incluyéndose además la información referente al departamento de Vinculación y Seguimiento.

Capítulo IV. Investigación de campo. Presentando la estructura en torno a la cual se llevó a cabo la investigación de campo, presentando la información gráfica con respecto al funcionamiento del departamento de vinculación y seguimiento.

Posteriormente a la información de los capítulos mencionados se presentan las conclusiones de la investigación realizada, así como los diversos anexos relevantes para la misma, incluyéndose también una propuesta de intervención de Trabajo Social diseñada de acuerdo a los resultados obtenidos.



# CAPÍTULO I

## EMPRESA

En la actualidad, la concepción de una empresa tiene grandes significados y diferencias con las que se ha venido concibiendo desde hace mucho tiempo, las cuales pueden variar mucho de acuerdo al tipo de empresa que sea, o por diversos aspectos que se pueden incluir, a continuación se hace un análisis de los diferentes aspectos concernientes a las empresas, tales como, concepto, tipos, tamaños, etc.

### 1.1 DEFINICIÓN DE EMPRESA.

“Se concibe por empresa la unidad básica de producción, es decir, un conjunto sistemático de recursos humanos, financieros, técnicos y de información que le permiten participar activamente en el proceso económico de la sociedad.” (Méndez; 2007:19)

“La empresa es la unidad económico-social, con fines de lucro, en la que el capital, el trabajo y la dirección se coordinan para realizar una producción socialmente útil, de acuerdo con las exigencias del bien común. Los elementos necesarios para formar una empresa son: capital, trabajo y recursos materiales. En general, se entiende por empresa al organismo social integrado por elementos humanos, técnicos y materiales cuyo objetivo natural y principal es la obtención de utilidades, o bien, la prestación de servicios a la comunidad, coordinados por un administrador que toma decisiones en forma oportuna para la consecución de los objetivos para los que fueron creadas. Para cumplir con este objetivo la empresa combina naturaleza y capital.” (<http://es.wikipedia.org>)

En síntesis, y teniendo en cuenta las definiciones mencionadas, se entiende que la empresa es una entidad conformada básicamente por personas, aspiraciones, realizaciones, bienes materiales y capacidades técnicas y financieras; lo cual, le permite dedicarse a la producción y transformación de productos y/o la prestación de

servicios para satisfacer necesidades y deseos existentes en la sociedad, con la finalidad de obtener una utilidad o beneficio.

## 1.2 CLASIFICACIÓN DE LAS EMPRESAS.

Méndez Morales, en su libro, “La economía en la empresa”, menciona algunas características que comparten las empresas capitalistas consideradas como unidades de producción, las cuales son:

- a) Realizar actividades económicas que se refieren a la producción o a la distribución de bienes y servicios que satisfacen necesidades humanas.
- b) Para esto, cuentan con recursos humanos, de capital, técnicos y financieros.
- c) Combinar los factores de producción a través de los procesos de trabajo, las relaciones técnicas y las relaciones sociales de producción.
- d) Planear sus actividades de acuerdo con los objetivos que desean alcanzar; es decir, tomar sus decisiones en forma racional.
- e) Ser una organización social muy importante en el proceso de crecimiento y desarrollo económico y social.
- f) Para sobrevivir debe competir con otras empresas, lo cual le exige prácticas más complejas entre las que destacan: modernización, racionalización y programación.
- g) Ser el lugar donde se desarrollan y combinan el capital y el trabajo, mediante la administración, coordinación e integración que es una función de la organización.
- h) Impulsan la competencia y la evolución industrial, que promueven el funcionamiento eficiente de la empresa.
- i) Se encuentran influidas por todo lo que suceda en el ambiente natural, social, económico y político, al mismo tiempo que su actividad repercute en la propia dinámica social.

Todo lo anterior significa que la empresa como unidad económica forma parte de la dinámica del sistema económico, es decir, es un elemento básico de la estructura económica, cuenta con factores productivos y tecnología que combina al realizar las actividades económicas que ayudan a resolver problemas económicos y que finalmente, satisfacen necesidades humanas.

El mismo autor refiere que se pueden distinguir varias clasificaciones, las cuales son:

1. Por su tamaño.
2. Por su origen.
3. Por su aportación de capital.
4. Según el sector de actividad.
5. Según el destino de los beneficios.
6. Según la forma jurídica.

### **1. Por su tamaño.**

Existen varios elementos que permiten clasificar a las empresas según su tamaño, entre los que destacan:

Magnitud de los recursos económicos principalmente capital y mano de obra.  
Volumen de ventas anuales.

Área de operaciones de la empresa que puede ser local, regional, nacional e internacional.

Actualmente se puede hacer una clasificación de las empresas en México, según su tamaño y número de empleados.

Figura 1.

TAMAÑO	No. DE EMPLEADOS		
	INDUSTRIA	COMERCIO	SERVICIOS
Microempresa	0 – 30 <sup>1</sup>	0 – 5 <sup>1</sup>	0 – 20 <sup>1</sup>
Pequeña empresa	31 – 100	6 – 20	21 – 50
Mediana empresa	101 – 500	21 – 100	51 – 100
Gran Empresa	501 en adelante	101 en adelante	101 en adelante

Fuente: NAFIN, 1999

<sup>1</sup> Puede haber microempresas funcionando con el propietario y no tener ningún empleado.

Algunas características de la microempresa son:

- Organización de tipo familiar.
- El dueño es quien proporciona el capital.
- El propio dueño es quien las dirige y organiza.
- Generalmente su administración es empírica.
- El mercado que domina y abastece es pequeño, ya sea local o cuando mucho regional.
- Su producción no es maquinizada.
- El número de trabajadores es muy bajo y muchas veces está integrado por los propios familiares del dueño (por eso muchos autores la llaman empresa familiar)
- Para el pago de impuestos obtienen un trato preferencia.

Algunas características importantes de las pequeñas y medias empresas son:

- Una o dos personas que establecen una sociedad aportan el capital.
- Los propios dueños dirigen la marcha de la empresa; su administración es empírica.

- El número de trabajadores empleados en el negocio crece dependiendo si es de industria, comercio o servicios.
- Utiliza más maquinaria y equipo, aunque se sigan basando más en el trabajo que en el capital.
- Dominan y abastecen un mercado más amplio, aunque no necesariamente tiene que ser local o regional, ya que muchas veces llegan a producir para el mercado nacional e incluso para el mercado internacional.
- Está en proceso de crecimiento, la pequeña tiende a ser mediana y ésta aspira a ser grande.
- Obtienen algunas ventajas fiscales por parte del Estado que les da un trato privilegiado dependiendo de sus ventas y utilidades.
- Su tamaño es pequeño o mediano en relación con las otras empresas que operan en el ramo.

Las grandes empresas, como su nombre los indica, tienen características que las hacen dominantes en relación con las empresas de su ramo o giro; algunas de las principales características de estas empresas son:

- El capital es aportado por varios socios que se organizan en sociedades de diversos tipos.
- Forman parte de grandes consorcios o cadenas que monopolizan o participan en forma mayoritaria de la producción o comercialización de determinados productos.
- Dominan el mercado con amplitud, algunas veces sólo el interno y otras también participan en el mercado global.
- Cuentan con grandes recursos de capital que les permite estar a la vanguardia en tecnología, mecanización y automatización de sus procesos productivos.
- Cuentan con mucho personal que pasa de 250 trabajadores y en algunas ocasiones llegan a contar con miles.

- Llevan una administración científica; es decir, encargan a profesionales egresados de las universidades, la organización y dirección de la empresa.
- Tienen mayores facilidades para acceder a las diversas fuentes y formas de financiamiento, tanto nacional como internacional.

## **2. Por su origen**

Dicha clasificación es de acuerdo con el origen de las empresas, las cuales pueden ser nacionales, extranjeras o mixtas.

- Las empresas nacionales

Son aquellas que se forman por iniciativa y con aportación de capitales de los residentes del país, es decir, los nativos de la nación que cuentan con recursos y poseen espíritu empresarial forman empresas que se dedican a alguna rama de la producción o de la distribución de bienes y servicios.

- Las empresas extranjeras.

Las cuales operan en determinado país, aunque sus capitales no son aportados por los nacionales, sino por extranjeros. Generalmente la forma de presentación se realiza a través de de la inversión extranjera directa, estableciendo filiales en los países en que desea participar.

- Empresas mixtas.

Se da la creación de dichas empresas, cuando existe una alianza entre empresarios nacionales y extranjeros que se asocian y fusionan sus capitales, las cuales surgen porque la legislación de muchos países no permiten la participación de empresas 100% extranjeras, por lo cual éstas, para poder penetrar, se asocian con capitales nacionales (públicos o privados) de acuerdo con la legislación vigente.

## **3. Por su aportación de capital.**

Dentro de la cual entran diversos tipos de empresa, entre las que se encuentra:

- La empresa privada.

Representa a la base del capitalismo y se forma con aportaciones privadas de capital, sus principales características son:

- Los particulares invierten capital con el fin de obtener ganancias.
  - La toma de decisiones se hace según el objetivo de la ganancia, considerando los riesgos y el mercado al cual se dirige la producción.
  - Los empresarios deben evaluar la competencia y realizar lo prioritario de acuerdo con el principio de racionalidad económica.
  - Los medios de producción pertenecen a los empresarios capitalistas.
  - Se contratan obreros a los cuales se les paga un salario.
- 
- La empresa pública.

Se forma con la aportación de capitales públicos o estatales debido a la necesidad de intervención del Estado en la economía, con el objeto de cubrir actividades o áreas en las cuales los particulares no están interesados en participar porque no se obtienen ganancias. El Estado crea empresas con el fin de satisfacer necesidades sociales e impulsar el desarrollo socioeconómico.

Algunas características son:

- El Estado invierte capital con el fin de satisfacer necesidades sociales.
- La finalidad de las empresas no es obtener ganancias sino satisfacer necesidades sociales, aunque no deben perder de vista el principio de racionalidad económica.
- Muchas de estas empresas no tienen competencia, por lo que forman verdaderos monopolios.
- Se ubican principalmente en el sector servicios, especialmente en la infraestructura económica.
- El Estado toma las decisiones económicas volviéndose un auténtico empresario.

- Estas empresas contratan obreros asalariados a quienes les paga salarios.
- Las empresas mixtas.

Son aquellas que se forman con la fusión de capital público y privado o extranjero, la forma de asociación puede ser muy diversa, existen diversas clasificaciones, tales como:

- De acuerdo a la actividad económica que realicen.
- Conforme a la competencia que enfrentan, pueden ser, competitivas o monopolistas.
- Si se dedican a la producción o distribución, pueden ser, productivas, comerciales o distributivas.
- Según su organización y administración, pueden ser individuales o colectivas.
- De acuerdo a los bienes que producen o servicios que prestan, pueden ser, productoras de bienes de consumo duradero, no duradero, de materias primas, de bienes de capital o producción y de servicios.

#### **4. Según el sector de Actividad.**

De acuerdo con Zuani, en su libro Introducción a la Administración de Organizaciones, las empresas por su actividad económica se dividen en:

- Empresas del Sector Primario: También denominado extractivo, ya que el elemento básico de la actividad se obtiene directamente de la naturaleza: agricultura, ganadería, caza, pesca, extracción de áridos, agua, minerales, petróleo, energía eólica, etc.
- Empresas del Sector Secundario o Industrial: Se refiere a aquellas que realizan algún proceso de transformación de la materia prima. Abarca



actividades tan diversas como la construcción, la óptica, la maderera, la textil, etc.

- Empresas del Sector Terciario o de Servicios: Incluye a las empresas cuyo principal elemento es la capacidad humana para realizar trabajos físicos o intelectuales. Comprende también una gran variedad de empresas, como las de transporte, bancos, comercio, seguros, hotelería, asesorías, educación, restaurantes, etc.

## **5. Según el Destino de los Beneficios:**

Según el destino que la empresa decida otorgar a los beneficios económicos (excedente entre ingresos y gastos) que obtenga, pueden categorizarse en dos grupos:

- Empresas con Ánimo de Lucro: Cuyos excedentes pasan a poder de los propietarios, accionistas, etc.
- Empresas sin Ánimo de Lucro: En este caso los excedentes se vuelcan a la propia empresa para permitir su desarrollo.

## **6. Según la Forma Jurídica:**

La legislación de cada país regula las formas jurídicas que pueden adoptar las empresas para el desarrollo de su actividad. La elección de su forma jurídica condicionará la actividad, las obligaciones, los derechos y las responsabilidades de la empresa.

En este sentido, las empresas se clasifican en términos generales en:

- Unipersonal:
  - El empresario o propietario, persona con capacidad legal para ejercer el comercio, responde de forma ilimitada con todo su patrimonio ante las personas que pudieran verse afectadas por el accionar de la empresa.

- Sociedad Colectiva:
  - En este tipo de empresas de propiedad de más de una persona, los socios responden también de forma ilimitada con su patrimonio, y existe participación en la dirección o gestión de la empresa.
- Cooperativas:
  - No poseen ánimo de lucro y son constituidas para satisfacer las necesidades o intereses socioeconómicos de los cooperativistas, quienes también son a la vez trabajadores, y en algunos casos también proveedores y clientes de la empresa.
- Comanditarias:
  - Poseen dos tipos de socios: los colectivos con la característica de la responsabilidad ilimitada, y los comanditarios cuya responsabilidad se limita a la aportación de capital efectuado.
- Sociedad de Responsabilidad Limitada:
  - Los socios propietarios de estas empresas tienen la característica de asumir una responsabilidad de carácter limitada, respondiendo solo por capital o patrimonio que aportan a la empresa.
- Sociedad Anónima:
  - Tienen el carácter de la responsabilidad limitada al capital que aportan, pero poseen la alternativa de tener las puertas abiertas a cualquier persona que desee adquirir acciones de la empresa. Por este camino, estas empresas pueden realizar ampliaciones de capital, dentro de las normas que las regulan.

### 1.3 ELEMENTOS DE LA EMPRESA.

De acuerdo a la página <http://www.empresas.us>, “La empresa, para cumplir sus objetivos y desarrollar el conjunto de sus actividades, ha de disponer de unos medios o factores, que podemos reunir en 3 grupos, los cuales son:

- Empresario
- La hacienda
- El trabajo

**1. Empresario.-** La empresa puede ser manejada por una persona física (comerciante individual) o por una sociedad mercantil (comerciante social): se habla, según el caso, de empresario individual o empresario social, El empresario es el dueño de la empresa, el que la organiza y maneja con fines de lucro.

**2. La hacienda o patrimonio de la empresa.-** Se denomina hacienda al conjunto de los elementos patrimoniales que pertenecen a la empresa; esto es, el conjunto de bienes materiales e inmateriales organizados por el empresario para el ejercicio de su actividad mercantil. La hacienda está constituida por los bienes y medios con los cuales se desenvuelve una actividad económica y se consigue el fin de empresa. La hacienda es el patrimonio de la empresa.

**3. El trabajo.-** Otro elemento de la empresa está constituido por el personal al servicio de la misma. Se ha dicho con frecuencia que es fundamental en la empresa la organización del trabajo ajeno. La condición y relaciones de este personal se rigen por la Ley Federal del Trabajo.”

Otra diferenciación de los elementos de la empresa es la expresada en <http://admindeempresas.blogspot.com>, donde se menciona que la empresa está compuesta por un conjunto de elementos relacionados entre si que persiguen unos objetivos comunes. En principio y dependiendo del papel que estos elementos desempeñan en el proceso de transformación de valor que lleva a cabo la empresa para el logro de sus metas, se distingue entre:

- Factores pasivos o bienes económicos
- Factores activos o personas.

1. Los factores pasivos representan los recursos económicos clásicos (tierra y capital), sujetos a la característica de la escasez o de su disposición limitada. Estos factores se pueden clasificar en:

- Capital financiero o recursos financieros líquidos.
- Capital técnico.
- Tangible.
- Inversiones técnicas o bienes de equipo e informáticos.
- Materiales y mercancías (Productos elaborados, componentes, etc.).
- Intangible.
- Tecnología y software informático.

Como capital financiero se entienden todos aquellos recursos o medios líquidos con que cuenta la empresa para abordar todas las inversiones necesarias para su normal funcionamiento.

Dentro del capital técnico, integrado por todos aquellos elementos en los que se ha materializado el capital financiero de la empresa, se distingue entre tangible e intangible siendo el elemento distintivo de pertenencia a uno u otro grupo, la materialidad o inmaterialidad de los mismos. Consecuentemente, dentro del tangible se incluyen elementos como las máquinas, materias primas, mobiliario, etc. y en el intangible, la tecnología, el software, etc.

2. Los factores activos, también denominados recursos humanos o fuerza de trabajo, se pueden clasificar atendiendo a la diversidad de interés, papeles y relaciones que los mismos tienen, desarrollan y mantienen con la empresa, se distingue así:

- Propietarios del capital de la empresa:
  - Con ánimo de control.
  - Simples inversores financieros.
- Empleados o trabajadores.
- Directivos o administradores.

La distinción entre propietarios con ánimo de control o simples inversores financieros surge por la existencia de las denominadas sociedades capitalistas de las que son propietarios todas aquellas personas que suscriben participaciones, acciones (dependiendo del tipo societario), y que no necesariamente tiene porqué estar interesadas en el control o en la gestión de la empresa, siendo su inversión de carácter especulativo.

En la actualidad, hay un sinnúmero de empresas, en el mundo, en México, en Michoacán y en Uruapan, específicamente, un claro ejemplo de ellas es Agroquímicos de Michoacán, S.A. DE C.V. donde los diversos aspectos que se mencionaron anteriormente pueden entrar en la composición de la misma.

Un aspecto fundamental en el estudio y comprensión de las diversas empresas y sus aspectos, es la intervención de Trabajo Social en el Área Empresarial, ya que se interviene de manera muy particular en dicha área, lo cual se presenta a continuación.

Como se puede apreciar en los diversos aspectos que se abordaron, existen diversos tipos de empresas que se dedican a diversos giros y persiguen objetivos muy específicos, y algunas instituciones que se brindan apoyo a empresas son:

## 1.4 INSTITUCIONES QUE BRINDAN APOYOS A LA EMPRESA.

### **CONACYT**

De acuerdo con la página <http://www.conacyt.gob.mx>, El Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología fue creado por disposición del H. Congreso de la Unión el 29 de diciembre de 1970, como un organismo público descentralizado de la Administración Pública Federal, integrante del Sector Educativo, con personalidad jurídica y patrimonio propio.

También es responsable de elaborar las políticas de ciencia y tecnología en México. Desde su creación hasta 1999 se presentaron dos reformas y una ley para coordinar y promover el desarrollo científico y tecnológico y el 5 de junio del 2002 se promulgó una nueva Ley de Ciencia y Tecnología.

#### Meta

La meta es consolidar un Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología que responda a las demandas prioritarias del país, que dé solución a problemas y necesidades específicos, y que contribuya a elevar el nivel de vida y el bienestar de la población; para ello se requiere:

- Contar con una política de Estado en la materia
- Incrementar la capacidad científica y tecnológica del país
- Elevar la calidad, la competitividad y la innovación de las empresas

El camino a seguir es:

- Fomentar el desarrollo científico y tecnológico del país apoyando la investigación científica de calidad
- Estimular la vinculación entre los procesos productivos y la academia
- Promover la innovación tecnológica en las empresas
- Impulsar la formación de recursos humanos de alto nivel

### Misión

Impulsar y fortalecer el desarrollo científico y la modernización tecnológica de México, mediante la formación de recursos humanos de alto nivel, la promoción y el sostenimiento de proyectos específicos de investigación y la difusión de la información científica y tecnológica.

### Visión

CONACYT Contribuirá conjuntamente con otras dependencias y entidades del Gobierno Federal, así como del sector productivo a que México tenga una mayor participación en la generación, adquisición y difusión del conocimiento a nivel internacional, y a que la sociedad aumente considerablemente su cultura científica y tecnológica, disfrutando de los beneficios derivados de esta.

### Áreas de Crecimiento Estratégico

Las áreas que resultan estratégicas para la solución de los problemas más urgentes del país son:

- Las tecnologías de información y las comunicaciones
- La biotecnología
- Los materiales avanzados
- El diseño y los procesos de manufactura

- La infraestructura y el desarrollo urbano y rural, incluyendo sus aspectos sociales y económicos

Las innovaciones en estas áreas se orientarán a atender a la población menos favorecida. Recibirán también especial atención las acciones relacionadas con la atención a mujeres, personas con discapacidad, grupos indígenas y migrantes.

### Avances Legislativos

Con la aprobación del H. Congreso de la Unión a partir de 2003 México cuenta con un marco legal moderno y actualizado para impulsar decisivamente la ciencia y la tecnología a través de:

- Ley de Ciencia y Tecnología
- Ley Orgánica del CONACYT
- Reforma a la Ley del Impuesto Sobre la Renta relativa a los incentivos fiscales
- Foro Consultivo Científico y Tecnológico, presidido e integrado por 17 miembros destacados de las comunidades científica, tecnológica y académica de mayor renombre en el país
- Comité Intersecretarial para la integración del presupuesto federal consolidado de ciencia y tecnología
- Consejo General de Investigación Científica y Desarrollo Tecnológico, encabezado por el titular del Ejecutivo
- CONACYT como entidad no sectorizada dependiente del Ejecutivo, con funciones de coordinación sectorial y administrador de un ramo presupuestal para Ciencia y Tecnología
- Conferencia Nacional de Ciencia y Tecnología como instancia coordinadora entre las oficinas y consejos de los estados y el CONACYT para impulsar la descentralización científica y tecnológica
- Publicación en el Diario Oficial de la Federación del "Decreto por el que se adiciona el artículo 9 bis de la Ley de Ciencia y Tecnología", con fecha 1° de septiembre de 2004



- Acuerdo de la Comisión Nacional Hacendaria para crear el Ramo 39 y canalizar recursos a los Estados para impulsar las actividades científicas y tecnológicas

## Retos

El reto de México consiste en estructurar un modelo económico que posibilite a su población la producción de bienes de alto valor agregado a partir del conocimiento científico y tecnológico.

Esto le permitirá al país revertir su situación actual caracterizada porque un alto porcentaje de los bienes producidos no rebasa un dólar por kilogramo.

México necesita de un nuevo modelo de desarrollo para crecer y competir globalmente.

México necesita un sistema científico-tecnológico robusto para transformar su sector productivo a bienes y servicios de más alto valor agregado.

## **FIRA**

De acuerdo con las Reglas de Operación FIRA 2007, Los Fideicomisos Instituidos en Relación con la Agricultura (FIRA) son un conjunto de fondos de fomento constituidos por el Gobierno Federal, como fideicomitente, y en el Banco de México como fiduciario, con el fin de celebrar operaciones de crédito y descuento y otorgar garantías de crédito, de o para los sectores agropecuario, forestal y pesquero, así como de la agroindustria y de otras actividades conexas o afines, o que se desarrollen en el medio rural; así mismo, fomentar el otorgamiento de servicios de capacitación, asistencia técnica y transferencia de tecnología a dichas actividades.

Los Fideicomisos que integran FIRA son:

- "Fondo de Garantía y Fomento para la Agricultura, Ganadería y Avicultura" (FONDO)
- "Fondo Especial para Financiamientos Agropecuarios" (FEFA)
- "Fondo Especial de Asistencia Técnica y Garantía para Créditos Agropecuarios" (FEGA)
- "Fondo de Garantía y Fomento para las Actividades Pesqueras" (FOPESCA)

Estos Fideicomisos forman parte del Sistema Bancario Mexicano y operan en segundo piso por conducto de las Instituciones Financieras que estén autorizadas para operar con FIRA, las cuales pueden otorgar créditos directamente al beneficiario final o bien a otro intermediario para que éste los haga llegar a los productores.

Para lo cual, FIRA otorga Subsidios a productores, organizaciones económicas, intermediarios financieros o empresas de servicios especializados para actividades de capacitación, asistencia técnica, consultoría y transferencia de tecnología.

FIRA tiene establecidos diversos programas de apoyo al Sector Rural y Pesquero.

Dentro de algunos de estos programas canaliza Subsidios que permiten obtener en condiciones preferenciales créditos de avío y refaccionario en moneda nacional a productores de bajos ingresos y todo tipo de productores elegibles en el "Programa Permanente de Apoyo a Zonas Afectadas por Desastres Naturales" de FIRA, así como Subsidios para la formación de sujetos de crédito, actividades de Fomento Tecnológico y para el desarrollo de la competitividad que fortalezcan proyectos de inversión de los productores.

Objetivo: Establecer la forma en que operarán los diversos programas de los Fideicomisos FONDO, FEFA, FEGA y FOPESCA que canalizan Subsidios en apoyo a la población objetivo del Sector Rural y Pesquero, durante el Ejercicio Fiscal 2007.

Dichos programas se sujetan además a la normativa aprobada por los Órganos de Gobierno de FIRA y a la contenida en las disposiciones, manuales y procedimientos de operación expedidos por los Fideicomisos, a las políticas y criterios que al respecto emite la Secretaría de Hacienda y Crédito Público en su carácter de coordinadora sectorial o el Banco de México en su carácter de fiduciario, a las estipulaciones contractuales celebradas entre los Fideicomisos y los intermediarios financieros participantes, así como a las demás disposiciones legales aplicables.

#### Criterios generales de aplicación de los Subsidios

Se entenderá por Subsidio a las asignaciones de recursos federales que se otorgan al Sector Rural y Pesquero para fomentar su desarrollo a través de:

- a) Financiamientos con tasas de interés en moneda nacional a los intermediarios o al productor por debajo de la del mercado, entendiéndose para estos fines la tasa de interés equivalente a la TIIE como la tasa de interés del mercado
  
- b) Estímulos, apoyos, cuotas o reembolsos otorgados en forma gratuita para la formación de sujetos de crédito, fortalecimiento de los productores, organizaciones económicas, empresas, así como intermediarios financieros y empresas de servicios especializados que apoyen al sector; a través de la capacitación, asistencia técnica, consultoría y transferencia de tecnología.

#### Monto y disponibilidad de los Subsidios.

El monto del Subsidio otorgado en los programas de crédito depende del programa autorizado para el Ejercicio Fiscal 2007 por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y los Comités Técnicos de los Fideicomisos, así como de la demanda presentada por las instituciones financieras participantes, el que a su vez se determina por el tipo de crédito y estrato del acreditado.

#### **SAGARPA**

La Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación, es una Dependencia del Poder Ejecutivo Federal, que tiene entre sus objetivos propiciar el ejercicio de una política de apoyo que permita producir mejor, aprovechar mejor las ventajas comparativas de nuestro sector agropecuario, integrar las actividades del medio rural a las cadenas productivas del resto de la economía, y estimular la colaboración de las organizaciones de productores con programas y proyectos propios, así como con las metas y objetivos propuestos, para el sector agropecuario, en el Plan Nacional de Desarrollo.

### Misión

Promover el desarrollo integral del campo y de los mares del país que permita el aprovechamiento sustentable de sus recursos, el crecimiento sostenido y equilibrado de las regiones, la generación de empleos atractivos que propicien el arraigo en el medio rural y el fortalecimiento de la productividad y competitividad de los productos para consolidar el posicionamiento y la conquista de nuevos mercados, atendiendo a los requerimientos y exigencias de los consumidores.

### Visión

México cuenta con una Sociedad Rural que goza de calidad de vida atractiva y con diversidad de oportunidades de desarrollo así como un Sector Agroalimentario y Pesquero rentable y sustentable que ofrece alimentos accesibles, sanos y de calidad a sus habitantes.

### Objetivos

- Elevar el nivel de desarrollo humano y patrimonial de los mexicanos que viven en las zonas rurales y costera
- Abastecer el mercado interno con alimentos de calidad, sanos y accesibles provenientes de nuestros campos y mares.

- Mejorar los ingresos de los productores incrementando nuestra presencia en los mercados globales, promoviendo los procesos de agregación de valor y la producción de energéticos.
- Revertir el deterioro de los ecosistemas, a través de acciones para preservar el agua, el suelo y la biodiversidad.
- Conducir el desarrollo armónico del medio rural mediante acciones concertadas, tomando acuerdos con todos los actores de la sociedad rural. Además de promover acciones que propicien la certidumbre legal en el medio rural.

A lo largo del capítulo, se abordaron diversos aspectos concernientes a las empresas, donde se mencionaron muy variadas ideas y concepciones de la empresa, pero sin duda es de destacar que independientemente del tipo de empresa que se trate, se buscan objetivos independientes en cada una de ellas por el giro y particularidad, además un elemento importante a retomar es el funcionamiento empresarial, ya que es ahí donde se logra diferenciarse del resto de las empresas y donde se verá reflejado el crecimiento de la misma, tomando en cuenta diversos elementos, tales como el personal, el capital, la situación económica que se presente, entre otros aspectos, para lo cual un apartado importante a considerar es el Trabajo Social en el área empresarial, que se presenta en el siguiente capítulo.

## **CAPÍTULO II**

### **TRABAJO SOCIAL EN EL ÁREA EMPRESARIAL.**

El Trabajo Social, es un aspecto muy importante a considerar dentro de la presente investigación, ya que es el área donde se desarrolla la misma, así como es de gran importancia considerar diversos aspectos de Trabajo Social Empresarial, los cuales se muestran a continuación.

#### **2.1 PERFIL DE TRABAJO SOCIAL EN EL ÁREA DE EMPRESA**

##### **2.1.1 Antecedentes.**

De acuerdo con Neri (2001), en nuestro país existen empresas pioneras en el Bienestar Social del sector obrero, y que las principales acciones han sido generadas por empresarios con una amplia visión de negocios, que creyeron que el éxito de sus empresas radicaba en la calidad de sus recursos humanos.

Dicho aspecto es importante para la historia de Trabajo Social en México, ya que muchos empresarios y pioneros del bienestar laboral, marcaron la pauta para que el sector empresarial mexicano se atreviera a reconocer que el factor humano es un elemento determinante en la competitividad y han permitido la incursión de profesionistas de las ciencias humanas para contribuir a dichos objetivos.

La asistencia social fue la etapa previa a la intervención formal de los Trabajadores Sociales en las empresas, aquí se desarrollan programas de carácter religioso y eran guiados por damas voluntarias, esposas de los dueños que se preocupaban por el bienestar de los trabajadores.

A principios de los años 60's nacen formalmente los primeros Departamentos de Trabajo Social en empresas como: Cydsa (Celulosa y Derivados, S.A. DE C.V.) y Vidriera Monterrey, los cuales eran guiados por profesionistas de Trabajo Social.

Estos Departamentos surgen con el objetivo de ser el vínculo de la empresa con la familia y las comunidades de los trabajadores.

Los programas que se desarrollan en esta etapa tienen un enfoque de formación de valores y de desarrollo humano, destacando los siguientes:

- Clases de alfabetización.
- Atención de casos: Trabajo Social de casos.
- Programas de salud: Medicina preventiva, alimentación y nutrición.
- Trabajo con familias: Integración de grupos para desarrollar programas de comunicación, educación de los hijos.
- Fomento de valores humanos y organizacionales.
- Planes de prestaciones sociales: Primeros complejos habitacionales, IMSS, becas, etc.

En esta etapa Trabajo Social, participa en un equipo interdisciplinario (Trabajador Social, Médico, Enfermeras, Psicólogos) dirigido a conocer y atacar los problemas humanos del trabajador.

Para el año 1972, los primeros egresados de la Licenciatura en Trabajo Social se integran a las empresas con Departamento de Trabajo Social, los cuales fueron diseñando y ejecutando programas con un enfoque más profesional.

La modernización de las empresas, implicó también una modernización en las técnicas de intervención de los Trabajadores Sociales Empresariales, buscando solución en las diversas empresas a los problemas de producción, los cuales afectan a los trabajadores y busca evitar problemas de ausentismo, rotación, entre otros.

Hoy en día, las diferentes empresas requieren Trabajadores Sociales que tengan un profundo conocimiento del factor humano en los procesos productivos y que contribuyan con procesos de educación para generar un cambio en el ámbito de

conductas que permitan involucrar a los trabajadores con los objetivos de la organización.

### **2.1.2 Definición de Trabajo Social Empresarial**

“El Trabajo Social Empresarial es la profesión que tenderá a humanizar las relaciones entre el capital y el trabajo dentro de la Justicia Social y equidad, y tendiente a colaborar para obtener un mayor rendimiento de la producción.

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 que esta contribuya de manera efectiva a la opción de condiciones de trabajo que permitan que el hombre tenga en ellas mayor participación y que puedan realizarse a través de un trabajo productivo y debidamente remunerado” (Terán, 1990: 65)

De acuerdo con Sánchez Rosado, 2004, el Trabajo Social Empresarial identifica, diagnostica y contextualiza problemas y necesidades de la empresa, de la organización y de empleados, desde una perspectiva integral que considera los aspectos económicos, psicológicos y sociales, con la finalidad de poder conocer las relaciones productivas y humanas, tendiendo hacia el aumento de la productividad. En un ambiente cordial y agradable.

### **2.1.3 Funciones y Actividades**

De acuerdo con Margarita Terán en la Revista de Trabajo Social, No. 44 UNAM-ENTS, en el área Empresarial se desempeñan diversas funciones y actividades, primordiales para el desarrollo del área, entre las cuales se encuentran:



- Investigación
  - Realizar investigaciones sociales, relacionadas con problemas existentes en la empresa.
  - Diseñar estudios de necesidades y características de los trabajadores.
  - Seguimiento de la superación laboral de los trabajadores.
  - Actualizar información sobre aspectos de seguridad social y bienestar de los trabajadores.
  - Estudiar problemas sociales que se genera e la empresa.
  - Elaborar inventario de recursos y servicios sociales de la empresa.
  
- Administración.
  - Diseñar y participar en planes, programas y proyectos.
  - Participar en la administración de recursos humanos y materiales del departamento de Trabajo Social.
  - Buscar la optimización de recursos.
  - Controlar procesos administrativos del departamento de Trabajo Social.
  - Diseñar manuales de normas y procedimientos.
  - Supervisión de programas y proyectos.
  - Coordinación con otros departamentos.
  
- Reclutamiento y selección.
  - Realizar entrevistas para el reclutamiento y selección de personal.
  - Participar en la selección, a través del estudio socioeconómico a los solicitantes.
  - Orientar a nuevos trabajadores sobre derechos y obligaciones.
  - Desarrollar programas orientados a la introducción al puesto.
  
- Capacitación y adiestramiento.
  - Diseñar y organizar programas de capacitación y adiestramiento.
  - Impartir cursos de actualización al personal de la empresa.

- Promover la participación de los trabajadores en los programas de capacitación y adiestramiento.
- Crear nuevos sistemas de estímulos e incentivos para 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 la sucesión y ascenso del personal.
  
- Seguridad e Higiene.
  - Planear, organizar, desarrolla y evaluar acciones para el aprovechamiento de los instrumentos de seguridad.
  - Formular propuestas para el mejoramiento de la higiene y seguridad empresarial.
  - Participar en campañas de prevención de riesgos y accidentes de trabajo.
  - Apoyar normas y procedimientos para evitar accidentes de trabajo.
  - Participar en la comisión de seguridad e higiene en la inspección, conservación, verificación y buen funcionamiento de las instalaciones de la empresa.
  
- Relaciones Públicas.
  - Invertir en las situaciones conflictivas de la empresa, que generan frustración y agresividad.
  - Invertir en la confirmación de las características psicológicas del personal, los hábitos, aspiraciones, prestaciones de personas que integran la empresa.
  - Promover en todas las actividades, entre jefes y los subalternos, el respeto e intereses en su relación.
  - Dirigir sus acciones hacia el desarrollo de un buen espíritu de trabajo de los empleados, para obtener mejores servicios y prestaciones.

- Educación.
  - Orientar sobre el empleo adecuado del tiempo libre.
  - Promover el desarrollo integral de los trabajadores.
  - Plantear, organizar, dirigir y controlar programas de educación para el trabajador y su familia.
  - Organizar a los trabajadores en acciones de educación para la salud.
  - Estimular en los trabajadores la seguridad en sí mismos, aumentando la participación activa dentro de la empresa.
  - Realizar pláticas sobre el cuidado de los menores, primeros auxilios y sanidad ambiental, higiene personal y del hogar.
  - Crear talleres para los hijos de los trabajadores.
  
- Prestaciones Diversas.
  - Mediación entre autoridades de la empresa y sus trabajadores.
  - Tramitar los beneficios y servicios asistenciales para los trabajadores.
  - Controlar los programas de ayuda, materiales y en especie, para trabajadores.
  - Canalizar las demandas y necesidades de los trabajadores.
  - Elaborar programas de becas para los hijos de los trabajadores
  - Participar en los programas de incapacidad, rehabilitación de trabajadores, pensiones o jubilaciones.
  
- Coordinación.
  - Con grupos de trabajadores en programas de desarrollo.
  - Coordinación multidisciplinaria en programas de bienestar social.
  - Canalizar las ayudas en becas para los hijos de los trabajadores.
  
- Asesoría.
  - Orientar y realizar acciones en busca de soluciones de problemas humanos con repercusiones en el trabajo.
  - Vigilar que el reglamento y derechos de trabajadores sean cumplidos.

- Orientar al trabajador con respecto a algunos trámites, tales como: funerales, enfermedades crónicas, incapacidad, despido y jubilación.
- Orientar al trabajador en aspectos de derecho civil y familiar.

## **2.1.4 Conocimientos, Capacidades y Habilidades, Actitudes**

### CONOCIMIENTOS.

- De política Social.
  - Para orientar sobre política social, legislación derecho laboral, sindical, civil, familiar.
- Economía:
  - Analizar proceso de producción, estructura socio-económica del país y sus regiones, conceptualizar las necesidades y carencias, conflictos sociales, etc.
- Sociología:
  - Para analizar las clases sociales, la investigación en ciencias sociales, comprender la dinámica y organización social.
- Psicología:
  - Comprender motivaciones, emociones mecanismos de respuesta de los individuos, comprender situaciones del individuo, de su familia y contexto, etc.
- Antropología:
  - Reconocer formas de vida, concepción de valores, costumbres, forma de pensar de los individuos de acuerdo a su contexto social.
- Administración:

- Elaboración de planes, programas y proyectos, elaboración de manuales de organización y procedimientos.
- Matemáticas y Estadística:
  - 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.
  - Ejercer autoridad.
  - Diseñar planes y programas.
  - Delegar funciones.
  - Evaluar procesos.
- A niveles intermedios.
  - En la planeación de procesos.
  - Administración de procesos.
  - Supervisión de procesos.
  - Identificar situaciones o problemas.
  - Establecer diagnósticos sociales.
  - Identificar recursos disponibles en la empresa.
- Para teorizar:
  - Sistematizar los procesos sociales.
  - Generar conocimientos a partir del trabajo.
  - Desarrollar la especificidad de Trabajo Social.
  - Retroalimentar la teoría a partir de la práctica.
  - Desarrollar a las teorías de Trabajo Social.
- A niveles operativos:

- En la aplicación de procesos técnicos.
- Observación.
- Entrevista.
- Aplicación de cuestionarios.
- Seguimiento de caso.
- Dinámica de grupo.
- Aplicar técnicas de educación y promoción social.

### ACTITUDES

- Mantener el apego a las políticas de la empresa.
- Ser responsable de la información de la empresa.
- Ser solidario con colegas.
- Respetar la especificidad profesional.
- Mantener ética profesional.
- Ser veraz y discreto.
- Tener sentido de responsabilidad.
- Respetar la dignidad humana.
- Actuar sin paternalismo, ni fomentar la dependencia.
- Adecuar su comunicación al nivel de las personas.

## 2.2 METODOLOGÍA

### **2.2.1 Niveles de Intervención**

La misma revista maneja los siguientes niveles de intervención:

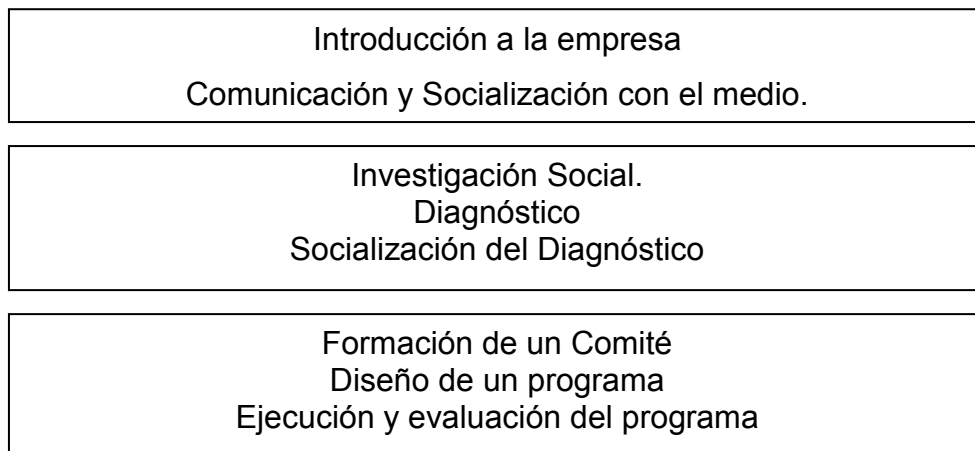
- Empresario:
  - Diagnóstico laboral enfocado a redes de relaciones humanas.
  - Diagnósticos socio-culturales de necesidades y potencialidades del trabajador.

- Atención a grupos, con desarrollo de programas complementarios y posible extensión a sus familias.
- Supervisor.
  - Desarrollo administrativo y manejo de personal, capacitación, ergonomía, oportunidades de ascenso y orientación basada en un estudio de grupo.
- Trabajador.
  - Estudio social de caso por algún problema: ausentismo, retardos, enfermedad, alcoholismo, etc.
  - Actitud hacia el trabajo, tipo de necesidades y motivación.

## 2.3 PROCESO METODOLÓGICO

La misma revista maneja la siguiente metodología:

### METODOLOGÍA BÁSICA PARA TRABAJO SOCIAL EMPRESARIAL.



La intervención de TSE, es muy importante, ya que brinda muchos elementos a la empresa donde se da la misma, pero o tendría sentido si no se diera su desarrollo en alguna empresa, tal es el caso de Agroquímicos de Michoacán, S.A. DE C.V.

Como ya se mencionó anteriormente, la intervención del Trabajador Social en el área Empresarial, es muy importante, ya que cada uno de los aspectos que se menciona

tiene un por qué, lo cual es de gran ayuda en determinado momento que se dé la intervención de Trabajo Social en dicha área, ya que cada uno de los aspectos mencionados, pueden proporcionar alternativas para atender una situación que se presente en determinado momento en una empresa.



## **CAPÍTULO III**

### **AGROQUÍMICOS DE MICHOACÁN, S. A. DE C. V.**

Como ya se dio a conocer anteriormente existen diversos tipos de empresas, una de ellas es Agroquímicos de Michoacán, S. A. de C. V., que es una empresa de la iniciativa privada, y a continuación se dan a conocer los diversos aspectos concernientes a la misma, y que son relevantes para la investigación.

#### **3.1 CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA INSTITUCIÓN**

En la página web, [www.agromich.com](http://www.agromich.com) se puede encontrar:

- **Ubicación**

Agroquímicos de Michoacán S.A. de C.V.

Gran Parada # 22 Col. La Magdalena, Uruapan, Michoacán.

Tel/Fax.01 452 52 4 74 74

[www.agromich.com](http://www.agromich.com)

Horario de atención:

Lunes a Viernes de 8:00 a.m. a 2:00 p.m. y de 4:00 p.m. a 7:00 p.m.

Sábado de 8:00 a.m. a 2:00 p.m.

#### **Antecedentes**

Inicia sus operaciones a finales del año 1992 en Uruapan, Tancítaro y Peribán para satisfacer las necesidades de insumos fitosanitarios del aguacate en la región, al mismo tiempo en Lázaro Cárdenas con el objetivo de alcanzar la costa Michoacana y de Guerrero.

En 1995 se consolidó como sociedad a la que hoy conocemos: AGROQUIMICOS DE MICHOACAN S.A. de C.V.

Con la finalidad de atender más de cerca el valle de Apatzingán principalmente a productores, se abre una sucursal en Gabriel Zamora y otra en Los Reyes, Michoacán para atender cultivos de caña de azúcar y zarzamora.

A principios del 2001 se inauguraron las instalaciones en la ciudad de Uruapan, diseñadas especialmente en función de las necesidades de operación como Matriz.

A mediados de 2001 se abre una nueva sucursal en la ciudad de Morelia para cubrir las necesidades de sus alrededores.

En el año 2003 se crea Máquinas Agrícolas de Michoacán S.A. de C.V. (MAMSA) que se encuentra a sus órdenes para la venta de podadoras neumáticas, parihuelas, trituradores de residuos de podas, aspersoras de cañón y motorizadas, mangueras, pistolas, motosierras, desbrozadoras, refacciones, etc.

Formando con ello lo que actualmente conocemos como **CORPORATIVO AGROMICH, S.C.**

### **Servicios que se ofrecen**

- Venta de: insecticidas, fungicidas, herbicidas, surfactantes, aspersoras manuales, elementos menores, etc.
- Asesoría técnica gratuita.
- Análisis e interpretación de suelo y foliares.
- Sugerencias para inocuidad.
- Manejo óptimo de plaguicidas.
- Sistemas de riego y plásticos para la agricultura.
- Centros de acopio para envases vacíos.
- Ciamich.
- Parafinanciera

## 3.2 OBJETIVO, MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

- **Objetivo**

- En todos los años tener crecimiento por arriba del que presente el país, para contribuir a la mejora de este y que apoye al PIB de México, de Michoacán y de cada uno de los lugares en donde tengamos presencia.

- **Misión**

- Proporcionar al mercado los productos y servicios de mejor calidad, precio e innovación tecnológica; superando a la competencia y manteniendo un espíritu de lealtad, honestidad y compromiso de la empresa con sus clientes, empleados, proveedores y con la sociedad.

- **Visión**

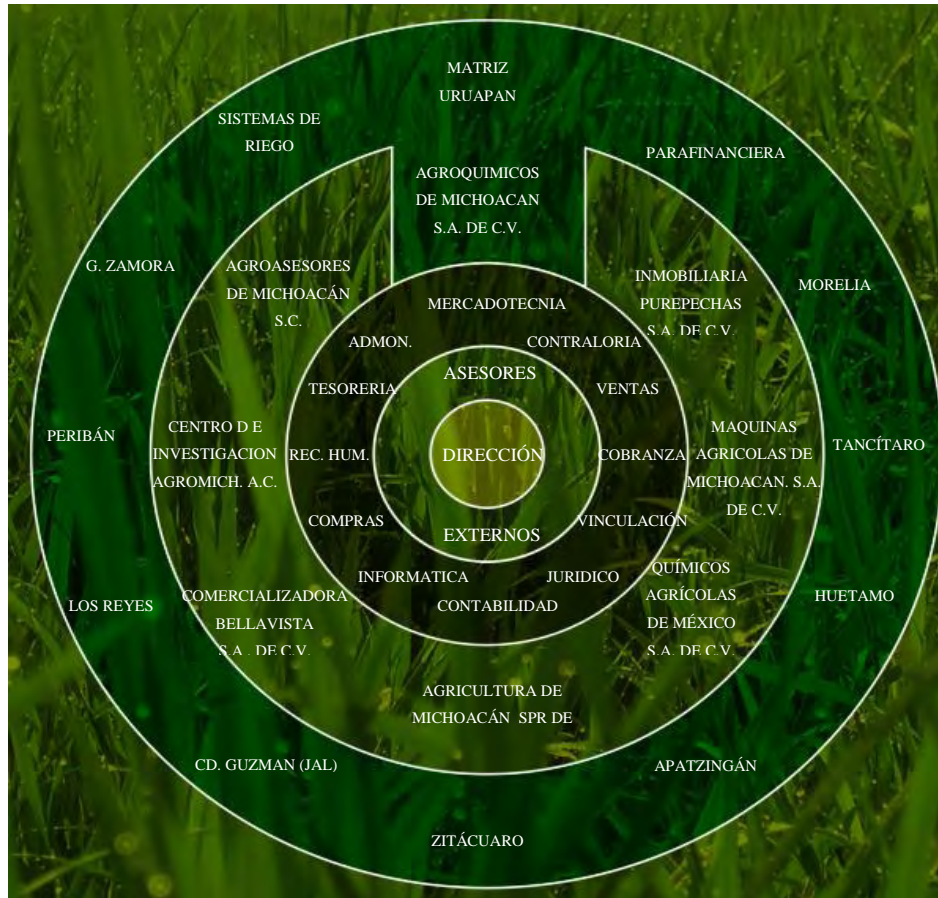
- Consagrarnos como una empresa líder en el mercado de agroquímicos especializados en la asesoría, desarrollo y comercialización de los productos de la más alta calidad a nivel nacional y mundial; a través de la capacitación de su personal técnico y administrativo y el desarrollo e investigación de nuevos productos que mejoren la producción, el medio ambiente y la calidad de los cultivos.

- **Valores**

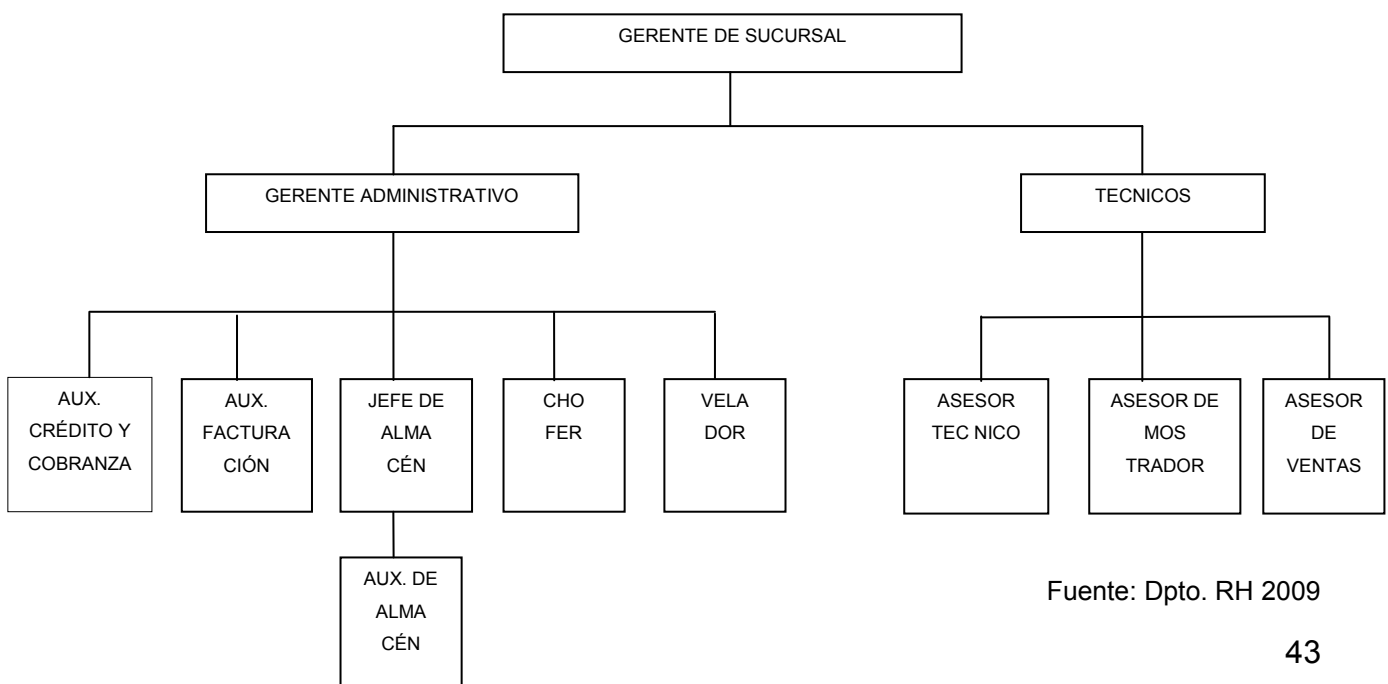
- Compromiso
- Desarrollo
- Honestidad
- Lealtad
- Liderazgo

### 3.3 ESTRUCTURA ORGANIZATIVA SUCURSALES

Organigrama general del Corporativo.



Incluyéndose además el organigrama utilizado en cada una de las sucursales.



Fuente: Dpto. RH 2009

## SUCURSALES.

- Uruapan. (Matriz) donde laboran 10 personas
- Tancítaro, donde laboran 5 personas
- Peribán, donde laboran 8 personas
- Gabriel Zamora, donde laboran 6 personas
- Los reyes, donde laboran 7 personas
- Morelia, donde laboran 5 personas
- Huetamo, donde laboran 4 personas
- Apatzingán, donde laboran 4 personas
- Zitácuaro, donde laboran 3 personas
- Ciudad Guzmán, Jal., donde laboran 3 personas.”(www.agromich.com)

### 3.4 DEPARTAMENTO DE VINCULACIÓN Y SEGUIMIENTO.

Según el manual del departamento de vinculación y seguimiento, autorizado por dirección general en el 2009, se retoman diversos aspectos que a continuación se presenta:

#### **3.4.1 Jefe Inmediato.**

- “Dirección General.

#### **3.4.2 Misión**

- Integrar los recursos obtenidos de todas las instituciones, a las empresas y proyectos del **CORPORATIVO** y cuidar que los gerentes de las unidades de demanda social (sucursales), cumplan sus programas de trabajo.

#### **3.4.3 Visión**

- Ser el mejor modelo de vinculación con instituciones públicas y privadas, contribuyendo así y permanentemente al crecimiento y desarrollo de las empresas, proyectos del **CORPORATIVO** y de la sociedad, y además,

supervisar la unificación colectiva en la ejecución de los programas gerenciales

#### **3.4.4 Pasión**

- Satisfacción, al saber que se participa mediante el enlace y apoyo a instituciones y personas para conseguir sus objetivos.

#### **3.4.5 Funciones**

- Vincular al **CORPORATIVO** con instituciones públicas y privadas, logrando la obtención de los recursos que éstas instituciones promueven, para el desarrollo y crecimiento de las empresas.
- Dar seguimiento a los programas gerenciales, para que se cumplan.

#### **3.4.6 Objetivos (Generales, Particulares y Operacionales)**

1. Planear, organizar, dirigir y controlar la creación de vínculos sanos, fuertes y duraderos, con instituciones públicas y privadas, logrando convenios de colaboración, bien sustentados.

1.1 Informar a la Dirección General de los programas que promueven las instituciones públicas y privadas.

1.1.1 Consultar Internet, periódicos, revistas, radio, televisión y especialistas en la materia.

1.1.2. Analizar si son factibles e importantes para el **CORPORATIVO**.

1.1.3 Notificar a la dirección general.

1.2 Seleccionar con la Dirección General, de las instituciones públicas y privadas, que estén facultadas para realizar transferencia de ciencia, tecnología y recursos financieros.

1.2.1 Consultar Internet, periódicos, revistas, radio, televisión y especialistas en la materia.

1.2.2 Conocer si las empresas cumplen con los requisitos y documentos básicos.

1.2.3 Analizar si es importante para el **CORPORATIVO**, participar con estas empresas.

1.2.4 Notificar a la dirección general.

1.3 Crear vínculos y convenios de colaboración con las instituciones seleccionadas.

1.3.1 Detectar si los objetivos de las instituciones coinciden con los del **CORPORATIVO**.

1.3.2 Propiciar los lazos y enlaces para firmar convenios de colaboración.

1.3.3 Confirmar cita entre personal del **CORPORATIVO** y las instituciones

1.4 Gestionar los convenios para la obtención de recursos que esas instituciones públicas y privadas promueven.

1.4.1 Analizar si la captación de estos recursos son de interés del **CORPORATIVO**.

1. 4.2 Informar a dirección general las instituciones que subsidian recursos.

1.4.3 Tramitar de manera pronta, eficaz y eficiente los recursos de estas Instituciones.

2. Organizar el seguimiento al avance de los programas establecidos, por los gerentes, en los periodos mensuales, semestrales y anuales, cuidando que se cumplan todos los objetivos

2.1 Dar seguimiento al avance de los programas establecidos por los gerentes de las sucursales.

2.1.1 Realizar un seguimiento de los programas gerenciales.

2.1.2 Dar seguimiento mensual, semestral y anual de acuerdo a las políticas del **CORPORATIVO**.

2.1.3 Impulsar a las unidades de demanda al logro de los objetivos.

2.2 Unificar la ejecución colectiva de los programas gerenciales de las Unidades de Demanda Social (UDS)

2.2.1 Elaborar un formato para el seguimiento de los programas mensuales.

2.2.2 Elaborar un formato para el seguimiento de los programas semestrales.

2.2.3 Elaborar un formato para el seguimiento de los programas anuales

2.3 Informar detallada y periódicamente del seguimiento de los programas gerenciales, a la Dirección General.

2.3.1 Realizar un informe detallado de ventas por sucursal.

2.3.2 Realizar un informe detallado de los clientes prospectos.

2.3.3 Realizar un informe detallado de distribuidores.

2.3.4 Dar seguimiento a las actividades previamente establecidas, por sucursal.



### 3.4.7 PERFIL DEL DEPARTAMENTO.

- Habilidades Administrativas:
  - Planear
  - Supervisar
  - Organizar
  - Controlar
  - Evaluar
  - Seguir
  - Graficar.
  
- Aptitudes Técnicas:
  - Computadora,
    - Outlook
    - Internet
    - Word
    - Excel
    - Power Point
    - Gráficos de barras
    - Interpretación de estadísticas
  - Manejo del Cañón
  - Escáner
  - Idiomas.
  
- Actitudes Humanas:
  - Liderazgo
  - Honestidad
  - Lealtad
  - Desarrollo
  - Compromiso
  - Negociación

- Persuasión
- Convencimiento.

### 3.4.8 ENLACES MÁS FRECUENTES.

- INTERNOS
  - DirecciónGeneral
  - CIAMICH
  - Jurídico
  - Contabilidad
  - Sistemas
  - Recursos Humanos
  - Gerentes de Sucursal
- EXTERNOS
  - CONACYT
  - FIRA
  - UACH
  - U M S N H
  - Secretaria de Economía
  - CONAPA
  - SAGARPA

Como ya se mencionó, las diversas funciones y actividades que se realizan en el departamento de vinculación y seguimiento de la empresa Agroquímicos de Michoacán, S.A. de C.V., son importantes en dicha empresa, ya que mediante las mismas se busca la obtención de beneficios para la empresa, así como tener un control de los programas de los diversos puntos de venta existentes en la empresa.

## **CAPITULO IV**

### **INVESTIGACIÓN DE CAMPO**

La investigación de campo hace referencia a diversos aspectos que se retomaron de una realidad específica, sobre la cual se tiene intervención desde la perspectiva de T.S.E., basada en su metodología establecida, que se sigue para recabar la información necesaria de un contexto específico.

Para poder llevar a cabo la investigación se retomó el Método Hipotético Deductivo, haciendo referencia a grandes rasgos a identificar una situación determinada que en este caso fue el funcionamiento del departamento de vinculación y seguimiento en la empresa Agroquímicos de Michoacán, S.A. de C.V., elaborando una hipótesis de investigación específicamente descriptiva, ya que determina cómo se comporta una variable en una constante, y en este caso la hipótesis es: Funcionamiento del departamento de vinculación seguimiento, seguida de una contrastación de resultados obtenidos mediante la investigación con la hipótesis planteada previamente.

#### **4.1 DEFINICIÓN DEL UNIVERSO**

La población que se retomó para la investigación de campo, fueron los gerentes de las sucursales, las cuales se ubican en: Uruapan, Tancítaro, Los Reyes, Peribán, Gabriel Zamora, Apatzingán, Huetamo, Morelia, Zitácuaro, excepto de Cd. Guzmán, Jal., debido a que dicha sucursal se abrió en el mes de mayo de 2009, y su prioridad fue hacer del conocimiento de los productores la existencia de la misma en dicha localidad, pero en lo que se refiere al resto de las sucursales y matriz, se aplicó un instrumento a un total de 9 Gerentes de Sucursal.

## 4.2 ELABORACIÓN DEL INSTRUMENTO.

La elaboración del instrumento fue en base a la operacionalización de la hipótesis, de la cual surgieron los diversos aspectos que arrojaron preguntas específicas para poder diseñar el instrumento a utilizar para la recolección de información en la investigación.

Se diseñó un instrumento dirigido a los gerentes de sucursales, el cual fue un cuestionario, el cual está conformado por diversas partes que son:

- Datos de identificación: Donde se rescataron aspectos como el nombre, sucursal y puesto que ocupan en la misma.
- Supervisión del programa: Donde se retoman aspectos como las funciones del departamento de vinculación y seguimiento, la frecuencia de la supervisión, los instrumentos utilizados, fecha y horario, tiempo, número de supervisiones al año.
- Apoyo del departamento: Retomando aspectos como la forma en que se realiza la supervisión, los resultados de la supervisión realizada, el apoyo del departamento en la elaboración del programa, utilidad del apoyo del departamento y opinión del mismo.

El cuestionario se conformó por un total de 16 preguntas, de las cuales 7 son dicotómicas, 2 de elección, 3 de abanico, 1 de estimación y 3 abiertas, dejando al final un espacio para comentarios y/o sugerencias.

Además se realizó el levantamiento de información referente a la Vinculación con instituciones públicas y privadas para la obtención de apoyos o beneficios para la empresa, mediante un instrumento denominado “Cédula de vinculación con instituciones públicas y privadas”, donde se rescataron diversos aspectos, tales como: Nombre del evento o proyecto, Institución, Objetivo, Fecha, Tipo de apoyo solicitado, Beneficio obtenido.

### **4.3 RECOLECCIÓN DE DATOS.**

Para poder llevar a cabo una adecuada investigación se realizó una recolección de datos, donde se aplicó un cuestionario directamente a la población definida anteriormente para complementar la investigación, aplicando el instrumento a los gerentes de sucursal, para lo cual se sometió a revisión directamente por dirección general quien autorizó su aplicación y proporcionó las facilidades al reunir a todos los gerentes en una capacitación y comentó que se les aplicaría un instrumento de evaluación del funcionamiento del departamento de Vinculación y Seguimiento, en dicha capacitación estaban reunidos todos los gerentes de sucursales, durando en promedio treinta y cinco minutos en contestar el formato, el cual fue claro ya que previamente se aplicó una prueba piloto.

### **4.4 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.**

A continuación se presenta la información recabada de acuerdo a la aplicación del instrumento, así como con la cédula de vinculación.

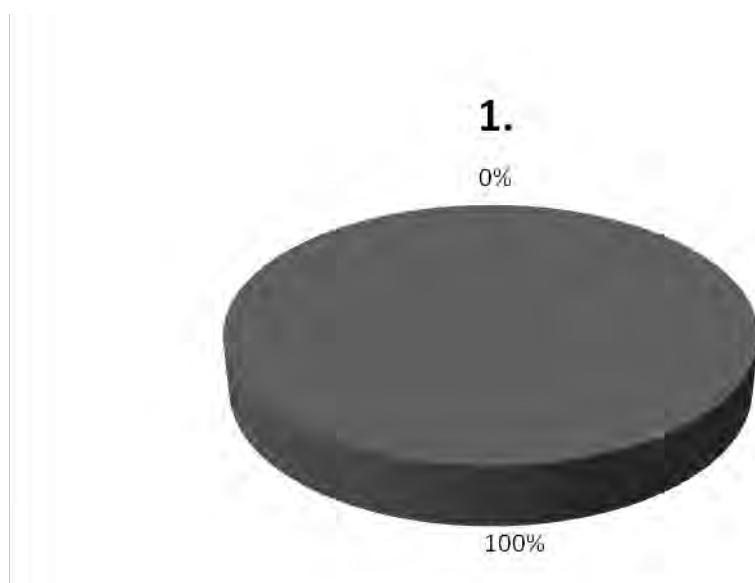
Es importante mencionar que el instrumento que se da a conocer de forma inmediata fue aplicado a los gerentes de sucursal y se presenta en este orden: Pregunta, Cuadro, Gráfica e Interpretación.

Posteriormente se presenta la Cédula de vinculación incluyendo diversos aspectos como lo son: Evento o proyecto, Institución, Objetivo, Fecha, Tipo de apoyo solicitado y Beneficio obtenido.

**RESULTADOS GRÁFICOS OBTENIDOS DEL INSTRUMENTO  
APLICADO A LOS GERENTES DE SUCURSALES.**

1. ¿Sabe usted cuales son las funciones del departamento de vinculación y seguimiento?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
A) Sí	9	100%
B) No	0	0%
TOTAL	9	100%



Fuente: Encuesta directa 2009.

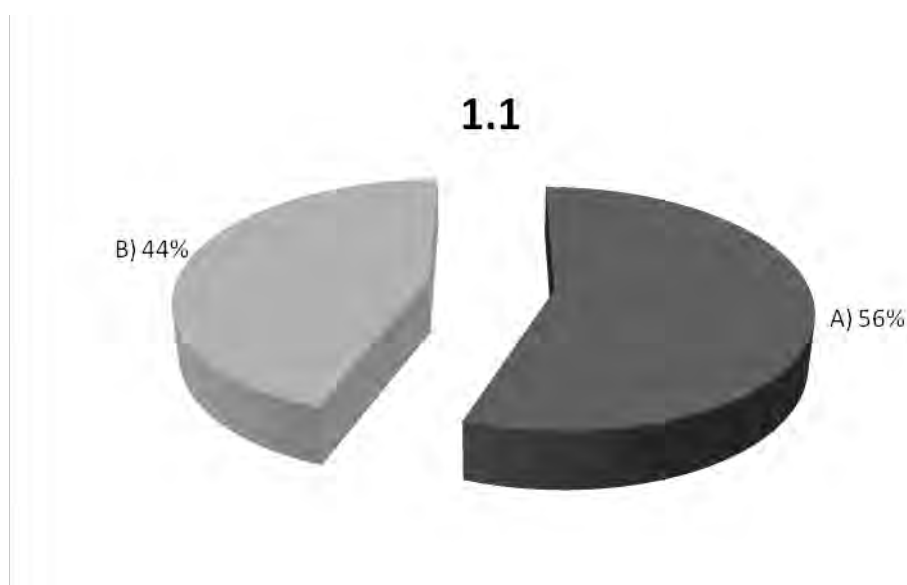
Interpretación.

Se muestra claramente que cada uno de los gerentes tiene un conocimiento de las funciones que se realizan en el departamento de vinculación y seguimiento, lo cual es importante, ya que teniendo dicho conocimiento se pueden apoyar de las diversas funciones y actividades que se realizan en el mismo.

Es importante aclarar que en las supervisiones se tiene acercamiento con los gerentes, donde se dan conversaciones de diversos aspectos, tales como son las funciones del departamento.

## 1.1 ¿Cuales son?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
A) Seguimiento a programas, gestiones, capacitación	5	56%
B) Seguimiento a programas	4	44%
TOTAL	9	100%



Fuente: Encuesta directa 2009.

### Interpretación.

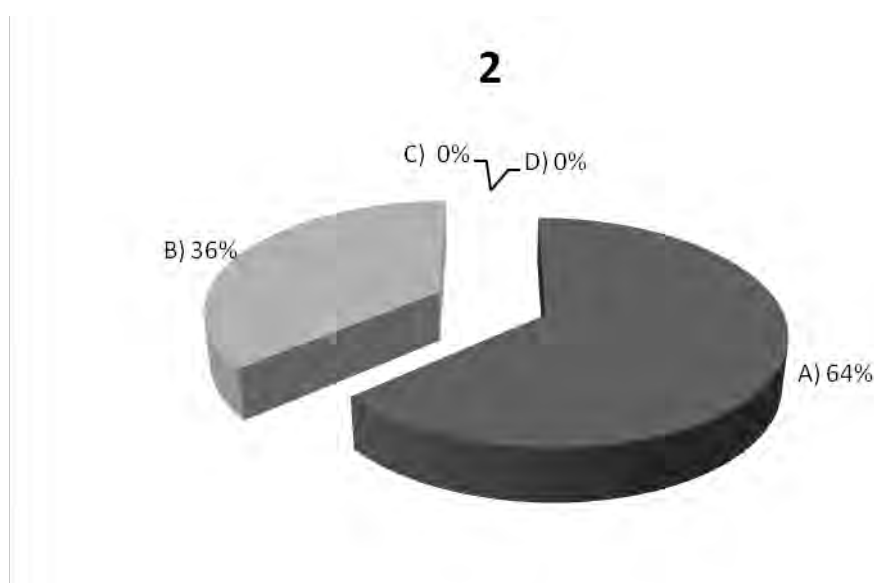
Como se comentó anteriormente, los gerentes de las sucursales tienen un pleno conocimiento de las diversas funciones y actividades que se realizan en el departamento,

Es importante considerar que en algunos casos se tiene más conocimiento de las funciones, debido a que se han realizado eventos en sucursales, tales como, parcelas demostrativas, pláticas con productores, etc. y en ellas se recaudan las firmas de los productores para recuperar una parte de la inversión realizada.



## 2. ¿A través de qué medio se realiza la supervisión del programa?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
A) Se acude a la sucursal	7	64%
B) Internet (FTP)	4	36%
C) Teléfono	0	0%
D) Otro	0	0%



Fuente: Encuesta directa 2009.

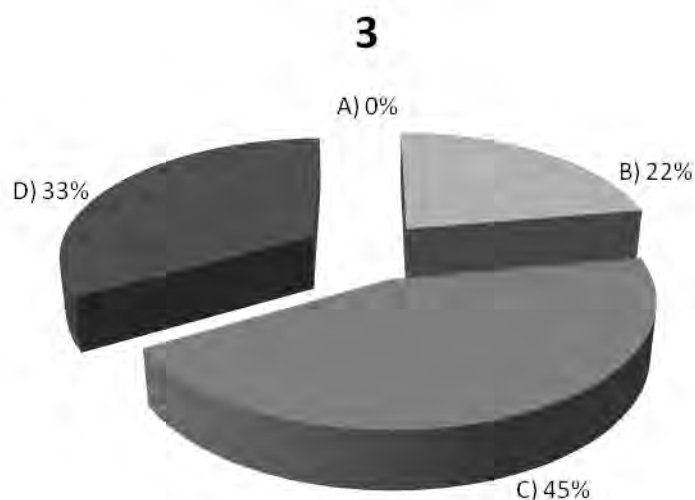
### Interpretación.

La forma en que se realiza el seguimiento a los programas es acudiendo a las sucursales, ya que es la forma más efectiva para detectar posibles problemas o situaciones que se detecten en determinado momento.

Para realizar la supervisión del programa de la sucursal, se acude a las mismas, pero en algunas ocasiones se tiene que dar la revisión del programa vía internet debido a que no se coincide en tiempos con los gerentes para acudir a la sucursal.

### 3. ¿Con qué frecuencia se realiza la supervisión del programa?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
A) Cada 15 días	0	0%
B) Cada 2 meses	2	22%
C) Cada mes	4	45%
D) Otra (cada mes o dos meses, cada mes y medio)	3	33%
TOTAL	9	100%



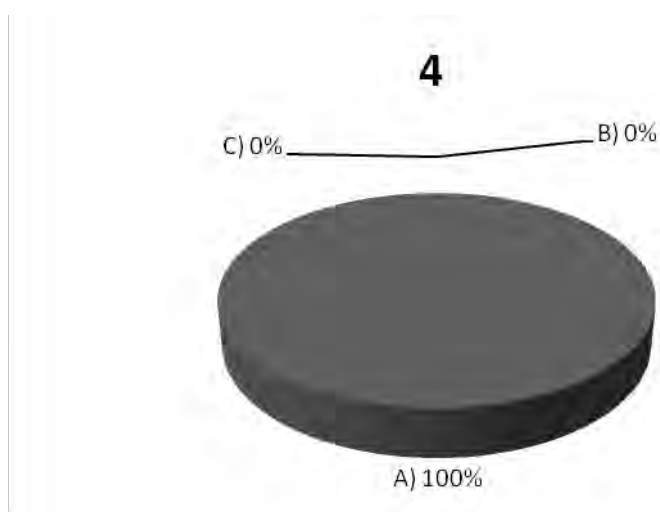
Fuente: Encuesta directa 2009.

#### Interpretación.

La supervisión a los programas de sucursal se realiza cada mes en la mayoría de las sucursales, y en los lugares donde se acude con menor frecuencia se debe a diversos aspectos, tales como, la distancia de la sucursal, ya que hay algunas que se encuentran a 4 horas de camino, y hay pocas salidas a dichos lugares, otro factor que interviene es la falta de disponibilidad de algunos gerentes, ya que, se cancela la cita establecida previamente y por lo tanto se aplaza la fecha de supervisión, y en algunos casos los tiempos que se destina a la supervisión del programa no son suficientes, ya que se agenda más actividades en ese horario.

4. Los instrumentos utilizados para la supervisión del programa le parecen:

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
A) Adecuados	9	100%
B) Inadecuados	0	0%
C) Otra	0	0%
TOTAL	9	100%



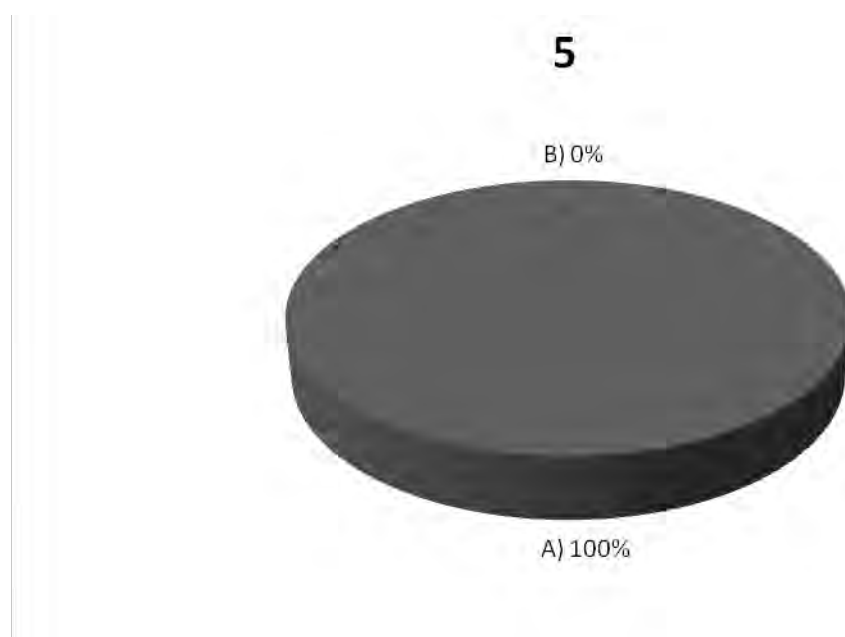
Fuente: Encuesta directa 2009.

Interpretación.

Para poder realizar adecuadamente la supervisión se utilizan una serie de instrumentos, tales como la base de datos donde se hace al vaciado de la información que se actualiza al momento de la supervisión del programa de la sucursal así como un formato de asistencia a sucursal, donde se anotan datos como la fecha, sucursal, firma del gerente, y observaciones de las situaciones que se detectaron en la supervisión, dichos instrumentos sirven para llevar el control de las mismas, y los aspectos que ahí se abordaron, y a los gerentes de la sucursal les parecen adecuados los instrumentos que se utilizan, ya que sirven para poder comprobar la supervisión del programa, los avances que ahí se presentaron y las posibles situaciones o problemas que se pudiesen estar presentando.

5. Cuando se acude a supervisar el programa de la sucursal, ¿se le toma en cuenta su tiempo y horario?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
A) Sí	9	100%
B) No	0	0%
TOTAL	9	100%



Fuente: Encuesta directa 2009.

Interpretación.

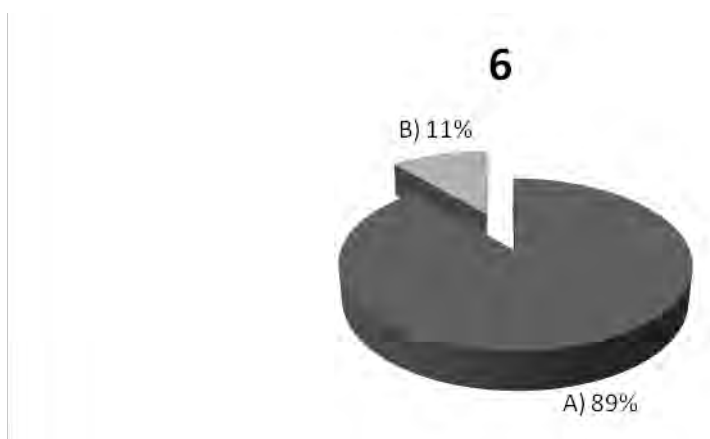
A cada una de las sucursales se acude para supervisar el programa, y en las diversas ocasiones en que se acude, se contacta a los Gerentes con anterioridad para poder agendar una cita o una visita a la sucursal, en cada una de las ocasiones que se acude se habla con anterioridad con los gerentes para verificar sus tiempos y horarios, sin embargo como se puede apreciar en la gráfica 6.1 no siempre se realiza así, debido a que los gerentes tienen diversas actividades que realizar y en algunas ocasiones cuando se está realizando la supervisión del programa acuden los clientes en busca de servicios o recomendaciones de producto, lo cual interrumpe el tiempo de la supervisión.

6. ¿La supervisión se lleva a cabo en la fecha y horario programado?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
A) Sí	8	89%
B) No	1	11%
TOTAL	9	100%

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
A) En ocasiones por atender a clientes se atrasa un poco el horario	1	11%
B) A veces se han cambiado las fechas	1	11%
C) Buena programación	4	45%
D) No contestó	3	33%
TOTAL	9	100%

¿A qué se debe?



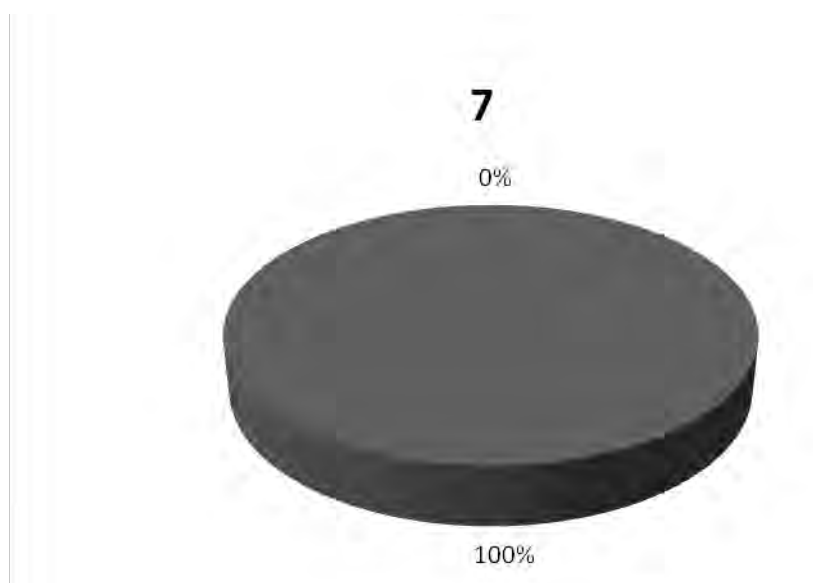
Fuente: Encuesta directa 2009.

Interpretación.

La supervisión se lleva a cabo en la fecha y horario programados, ya que se agenda previamente con cada uno de los gerentes para poder realizar la supervisión y acudir a la sucursal, motivo por el cual se lleva en la fecha y horario programados. Ya que se programa adecuadamente cada una de las supervisiones para poder acudir a las sucursales y coincidir en tiempos, aunque en algunas ocasiones se ha tenido que reagendar alguna visita, por motivos de tiempo.

7. El tiempo que se destina para realizar la supervisión le parece:

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
A) Suficiente	9	100%
B) Insuficiente	0	0%
TOTAL	9	100%



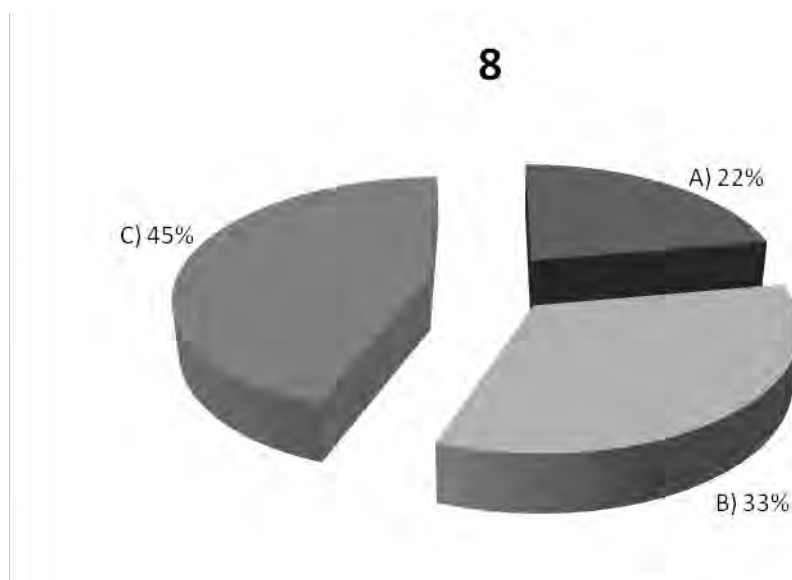
Fuente: Encuesta directa 2009.

Interpretación.

Para cada una de las supervisiones a sucursal, se agenda previamente y por lo tanto se destina el tiempo necesario para llevarla a cabo en tiempo y forma adecuados, y el tiempo que se destina para cada una de las supervisiones varía entre 1 hora y 1<sup>1</sup>/<sub>2</sub>, para realizar de forma completa la supervisión, donde se revisan diversos aspectos de acuerdo a la programa de cada sucursal, entre los aspectos que se revisan son recuperación de clientes, venta de productos, venta a subdistribuidores, etc.

8. En lo que va del año, ¿Cuántas veces se le ha supervisado el programa?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
A) 3 veces	2	22%
B) 4 veces	3	33%
C) 5 veces	4	45%
TOTAL	9	100%



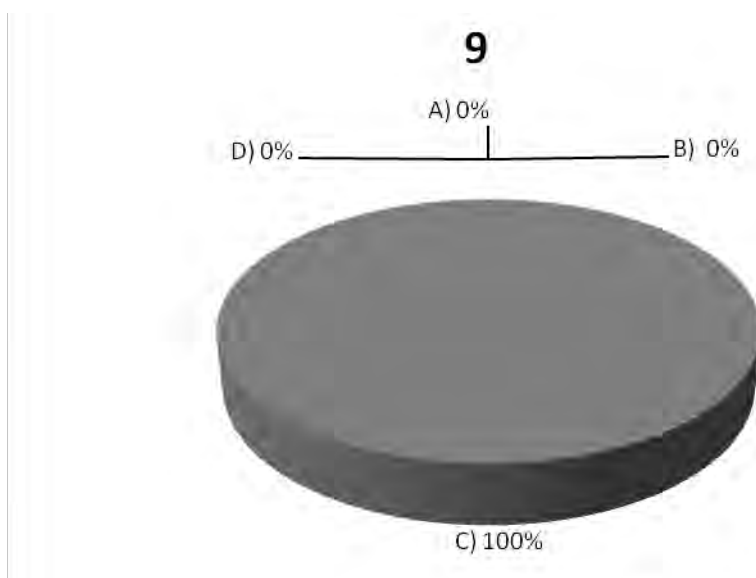
Fuente: Encuesta directa 2009.

Interpretación.

En lo que va del año, las supervisiones que se han realizado a las diversas sucursales han variado, y no ha sido la misma en todas, ya que en algunas de ellas por la distancia tan lejana que hay a la matriz ubicada en Uruapan, ha sido un motivo que influye en el número de veces que se acude a de supervisar el programa.

9. ¿De qué manera le ha favorecido la supervisión del programa de sucursal?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
A) Tener control de ventas	0	0%
B) Tener control de inventarios	0	0%
C) medir el cumplimiento de los objetivos	9	100%
D) Otro	0	0 %
TOTAL	9	100%



Fuente: Encuesta directa 2009.

Interpretación.

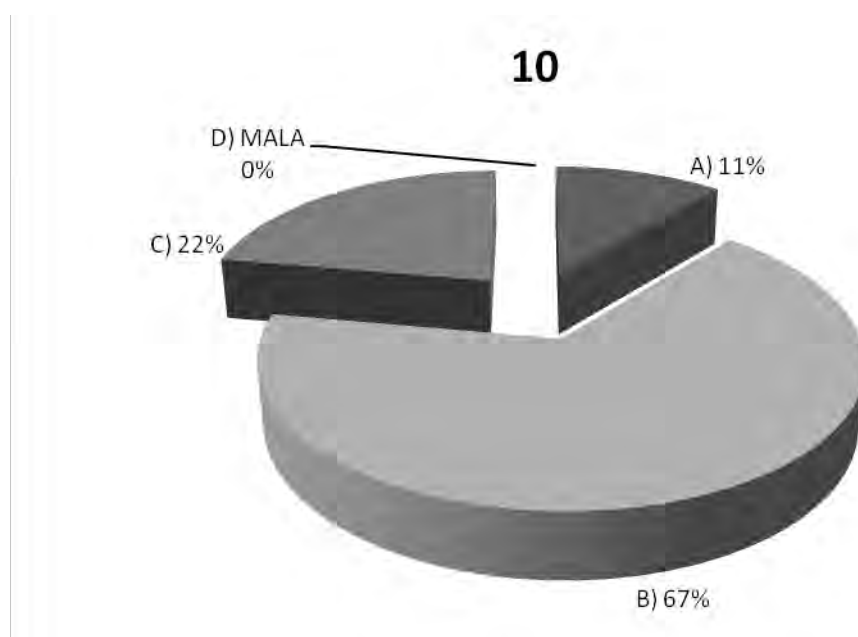
El objetivo principal de realizar la supervisión a los programas de sucursales es el medir el avance de cada uno de los objetivos que se plantearon con anterioridad, y se cumple completamente, ya que es el aspecto principal que ha favorecido a los gerentes al realizar supervisión a los programas.

La retroalimentación sobre el cumplimiento de los objetivos se da principalmente al concluir la supervisión, ya que ahí ellos se dan cuenta del avance que han tenido hasta una fecha determinada.



10. La forma en que se realiza la supervisión le parece:

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
A) Excelente	1	11%
B) Buena	6	67%
C) Regular	2	22%
D) Mala	0	0%
TOTAL	9	100%



Fuente: Encuesta directa 2009.

Interpretación.

Al momento de realizar las supervisiones, se consideran diversos aspectos y se hace en base a la previa elaboración que se tienen del programa, lo cual sirve de guía para poder realizar la supervisión en las sucursales, donde los gerentes consideran en su mayoría buena la forma de realizar la supervisión.

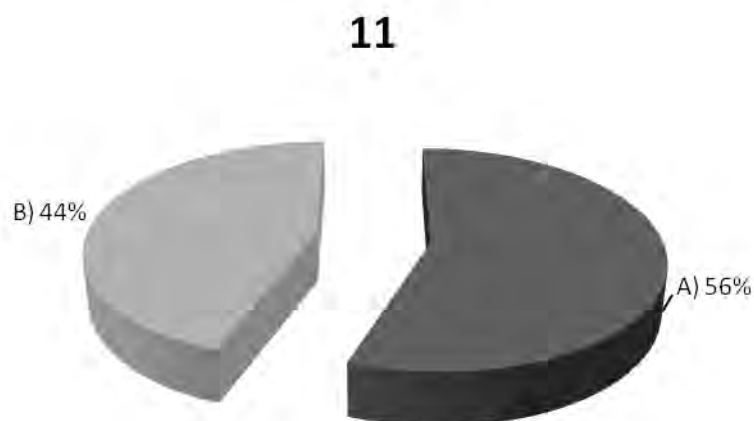
Aunque se presentan dos casos en que se considera que la es regular, y ahí se debe poner mayor énfasis para identificar qué aspectos son los que hace falta por supervisar para mejorarla.

11. ¿Le gustaría que se supervisaran más aspectos en la supervisión?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
A) Sí	5	56%
B) No	4	44%
TOTAL	9	100%

11.1 ¿Cuáles?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
A) Los resultados obtenidos de los eventos realizados	1	20%
B) Lo relacionado con el plan de trabajo	1	20%
C) Comparación con años anteriores	1	20%
D) El porcentaje de avances	1	20%
E) No contestó.	1	20%
TOTAL	5	100%



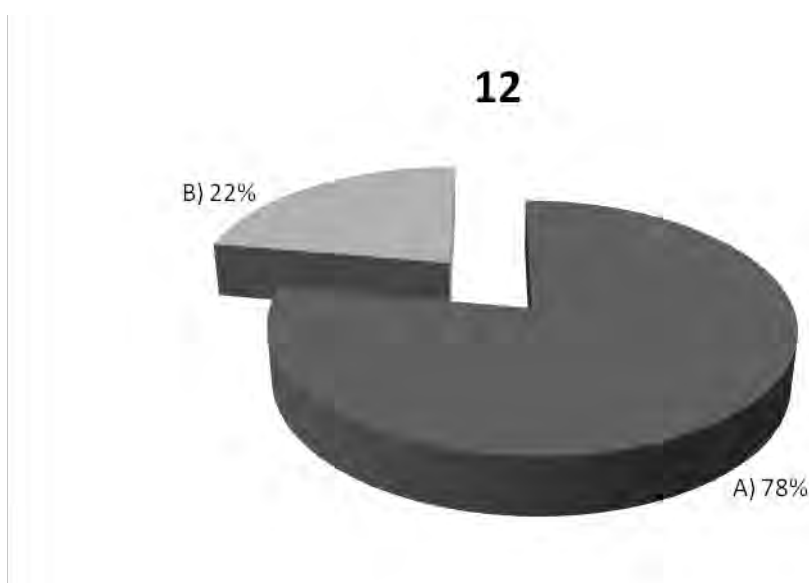
Fuente: Encuesta directa 2009.

Interpretación.

Aunque el objetivo de realizar la supervisión de los programas de sucursales, es medir el cumplimiento de los diversos objetivos que se plantean, en su mayoría los gerentes consideran pertinente o les gustaría que se revisaran más aspectos en la supervisión de los programas, tales como los resultados de eventos realizados en sucursales, comparación con años anteriores, porcentaje de avances, etc.

12. ¿Tiene resultados de la supervisión realizada?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
A) Sí	7	78%
B) No	2	22%
TOTAL	9	100%



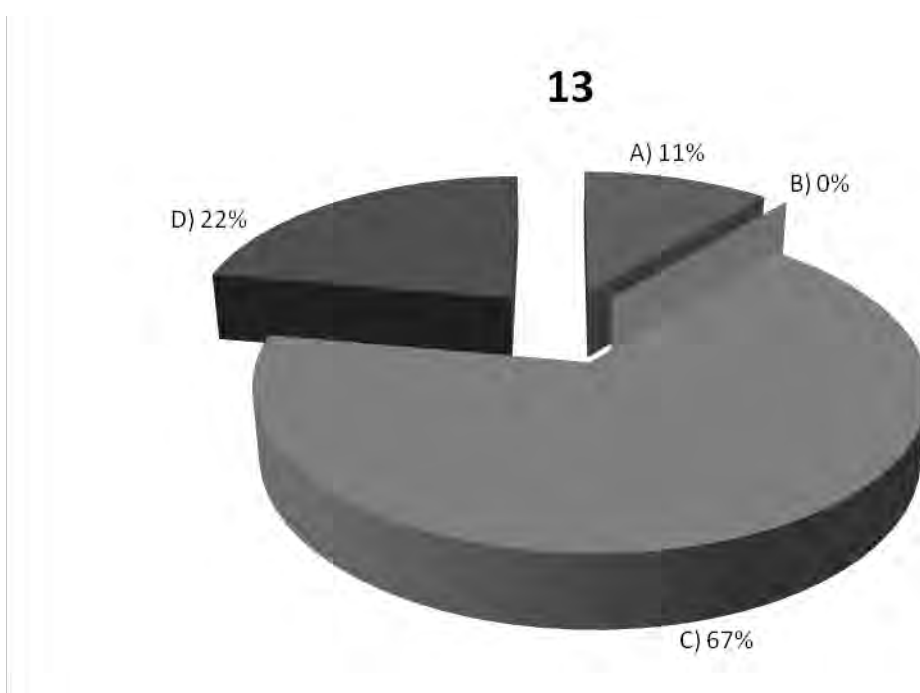
Fuente: Encuesta directa 2009.

Interpretación.

Al momento en que se realiza la supervisión de los programas en las sucursales los gerentes tienen conocimiento de los avances que se han tenido, ya que se revisa el programa con cada uno de ellos y eso les da a conocer en qué grado se ha cumplido con el programa o hace falta poner más atención, rescatando en la supervisión diversos aspectos como ventas, recuperación de clientes, cobranza difícil, y dejando para la reunión semestral aspectos como el replanteamiento de estrategias para el 2º semestre del año, y para la reunión anual el programa para el siguiente año.

13. ¿En qué momento le presentan los resultados?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
A) En la reunión semestral	1	11%
B) En la reunión anual	0	0%
C) Al concluir la supervisión	6	67%
D) Nunca	2	22%
TOTAL	9	100%



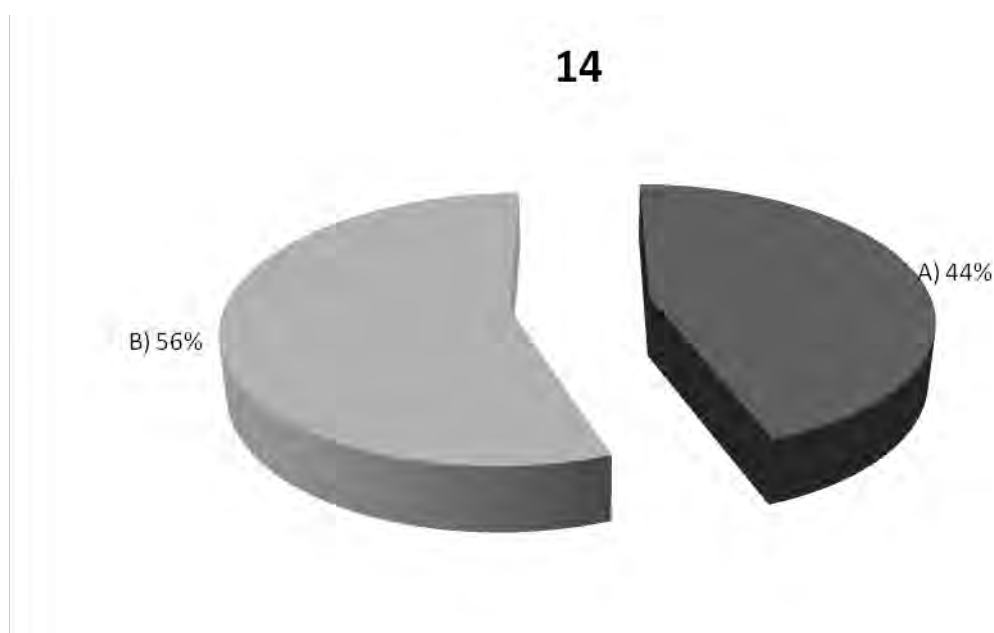
Fuente: Encuesta directa 2009.

Interpretación.

Al concluir la supervisión, se hace entrega del programa actualizado a cada uno de los gerentes de la sucursal, al cual tienen acceso en el preciso momento en que ellos acceden a revisarlo, ya que durante la supervisión se hace de su conocimiento los resultados de la supervisión, dejando para la reunión semestral aspectos como el replanteamiento de estrategias para el 2º semestre del año, y para la reunión anual el programa para el siguiente año.

14. ¿El departamento de qué manera le apoya en la elaboración del programa?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
A) En nada	4	44%
B) Sólo seguimiento	5	56%
TOTAL	9	100%



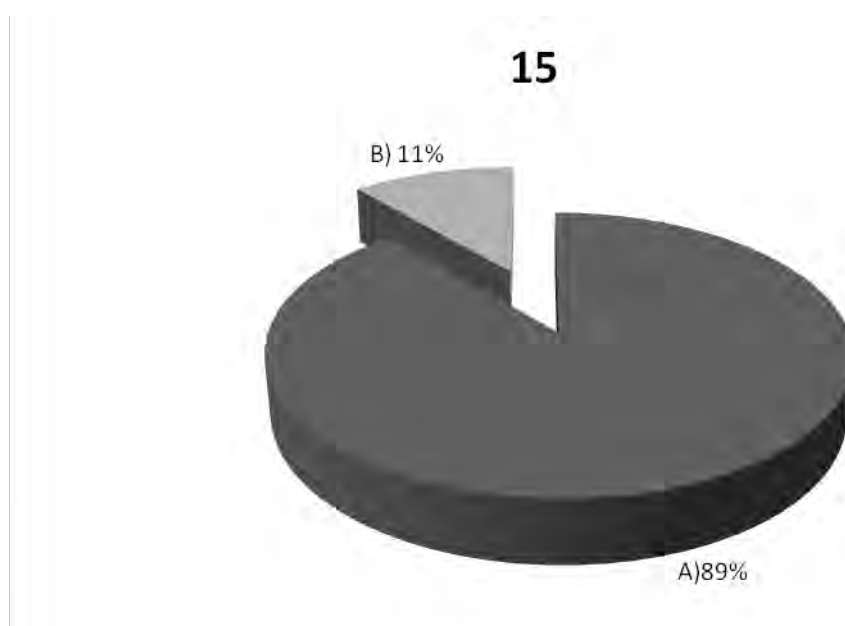
Fuente: Encuesta directa 2009.

### Interpretación

Al departamento de vinculación y seguimiento, no le corresponde apoyar a los gerentes en la elaboración del programa, de eso se encargan directamente ellos en conjunto con el equipo de trabajo que labora en cada sucursal, y al departamento le corresponde únicamente apoyar en la supervisión del programa para determinar en qué grado se va cumpliendo con los objetivos ahí planteados.

15. ¿Le ha sido de utilidad el apoyo proporcionado por el departamento?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
A) Sí	8	89%
B) No	1	11%
TOTAL	9	100%



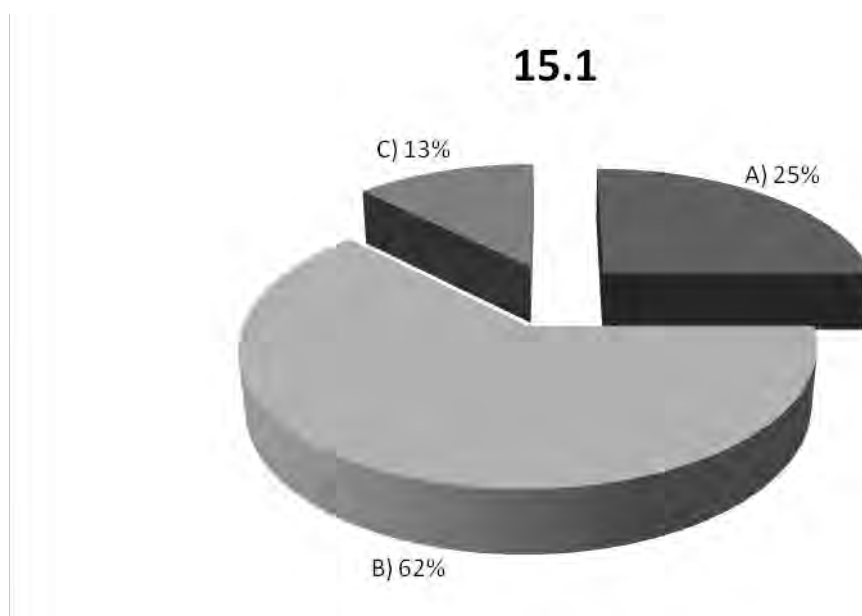
Fuente: Encuesta directa 2009.

Interpretación.

El apoyo proporcionado por el departamento a cada uno de los gerentes de sucursales, ha sido de utilidad para ellos, ya que mediante el seguimiento que se hace a los programas, se va conociendo el grado de avance o cumplimiento de los objetivos que se va teniendo, y como se aprecia en la gráfica en su mayoría les sirve esa supervisión que se realiza.

## 15.1 ¿Por qué?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
A) Porque a veces voy dejando las actividades a un lado y el departamento hace presión para continuar	2	25%
B) Porque me doy cuenta cómo voy hasta el momento	5	63%
C) Porque puedo tener evaluación periódica	1	13%
TOTAL	8	100%



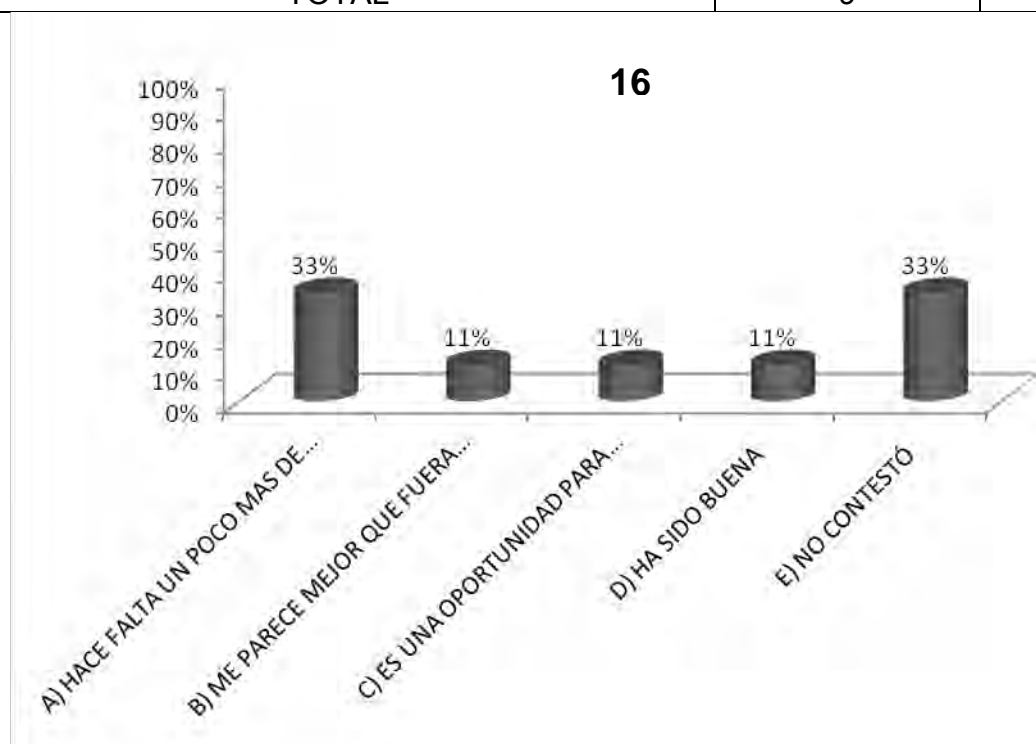
Fuente: Encuesta directa 2009.

### Interpretación.

Reiterando la pregunta anterior, con el apoyo del departamento, los gerentes van teniendo conocimiento del grado de avance que tienen en el cumplimiento de los objetivos del programa de la sucursal, y además se tienen conocimiento del grado de avance que se tiene.

16. En general, ¿Cuál es su opinión acerca de la supervisión que se realiza al programa de la sucursal?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
A) Hace falta un poco mas de seguimiento	3	33%
B) Me parece mejor que fuera quincenal	1	11%
C) Es una oportunidad para evaluar, retomar actividades y medir avances sobre ellas	1	11%
D) Ha sido buena	1	11%
E) No contestó	3	33%
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>



Fuente: Encuesta directa 2009.

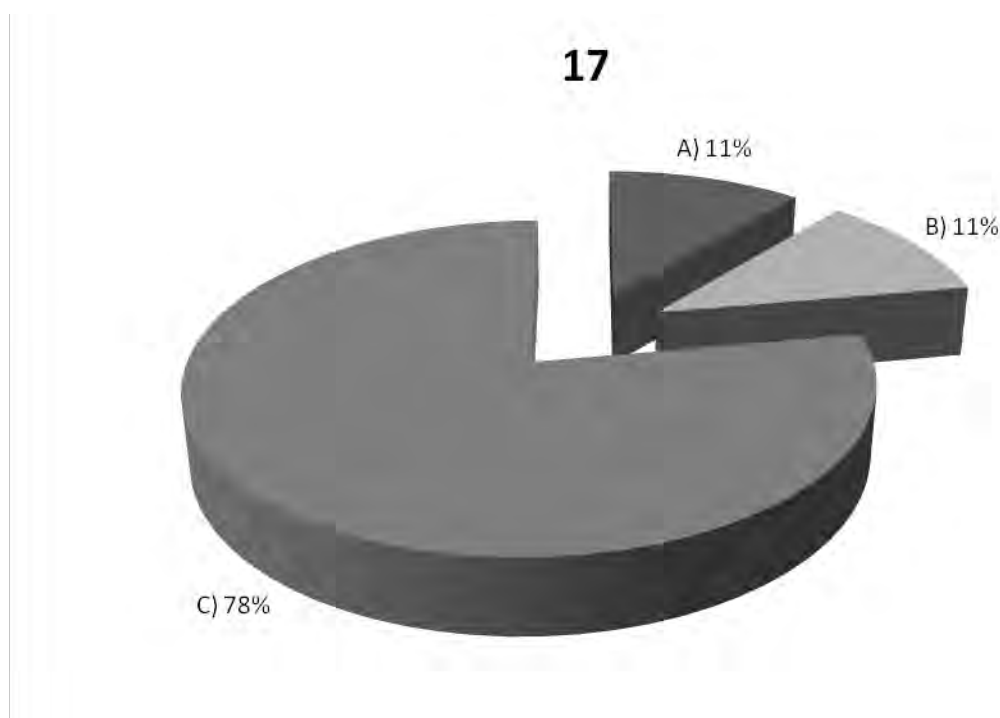
Interpretación.

Los gerentes de las sucursales opinan que hace falta un poco más de seguimiento a los programas de las sucursales, lo cual se ve reflejado y relaciona con el aspecto de la lejanía de algunas sucursales que dieron principalmente esa respuesta, en los casos que se comentó que hace falta un poco más de seguimiento, es porque las sucursales se ubica a mucha distancia de Uruapan, y en otros casos por que los gerentes no tienen tiempo ni la disponibilidad para que se realice la supervisión.



## Comentarios/Sugerencias

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
A) La mejor manera de hacer las cosas es supervisando avances	1	11%
B) Buscar una forma de medir avances en porcentaje	1	11%
C) Ninguno	7	78%
TOTAL	9	100%



Fuente: Encuesta directa 2009.

### Interpretación.

En su mayoría no se tienen comentarios en relación a la supervisión del programa de la sucursal, únicamente debe tomarse en cuenta el aspecto de buscar una forma de medir en porcentaje el grado de avance del programa y del cumplimiento de los objetivos planteados, para poder cumplir con los objetivos, mediante el seguimiento o supervisión del programa.

**CÉDULA DE VINCULACIÓN CON INSTITUCIONES  
PÚBLICAS Y PRIVADAS.**

## CÉDULA DE VINCULACIÓN CON INSTITUCIONES PÚBLICAS O PRIVADAS

EVENTO O PROYECTO	INSTITUCIÓN	OBJETIVO	FECHA	TIPO DE APOYO SOLICITADO	BENEFICIO OBTENIDO
PROYECTO DEL VIROIDE DEL AGUACATE	SEP-CONACYT	Que se acepte el proyecto del VIROIDE DEL AGUACATE en la convocatoria SEP-CONACYT	31 de marzo 2009 31 de julio 2009	\$ 3,700,000.00	No aprobado
PROYECTO DE EPIFITOLOGÍA DE PATÓGENOS	CONACYT	Que se acepte el proyecto de Epifitología de Patógenos, en la convocatoria REDES del CONACYT.	30 de junio 2009	\$ 1,500,000.00	No aprobado
ESTÍMULOS FISCALES	CONACYT	Lograr el apoyo de ESTÍMULOS FISCALES DEL CONACYT	30 de octubre 2009	Con aprobación de py's anteriores	No aprobado
DIESEL AGROPECUARIO	SAGARPA (URUAPAN)	Consolidar ante SAGARPA el apoyo de Diesel Agrario para Comercializadora Bellavista.	30 de abril 2009	Descuento en Diesel	15,000 litros
COMPRA DE EQUIPO TECNOLÓGICO	FIRA	Gestionar ante FIRA el apoyo para compra de equipo tecnológico.	30 de septiembre de 2009	\$400,000.00	\$ 40,800.00
PROMOCIÓN AL FINANCIAMIENTO Y DESARROLLO TECNOLÓGICO	FIRA	Obtener inversión realizada por la promoción de servicios de Parafinanciera	26 de abril de 2009	\$6,300.00	\$5,250.00
CONSTRUCCIÓN DE UNA BODEGA	SAGARPA (ZAMORA)	Obtener subsidio para la construcción de una bodega.	16 de febrero de 2009	\$200,000.00	No aprobado
ADQUISICIÓN DE DESBROZADORA-ASTILLADORA	SAGARPA (ZAMORA)	Obtener subsidio para la adquisición de una desbrozadora-astilladora	16 de febrero de 2009	\$80,000.00	No aprobado
ADQUISICIÓN DE UNA ASPERSORA	SAGARPA (ZAMORA)	Obtener subsidio para la adquisición de una aspersora	16 de febrero de 2009	\$120,000.00	No aprobado

Fuente: Archivo del Departamento de Vinculación y Seguimiento 2009.

Interpretación.

Un aspecto importante a considerar es que la Vinculación que se hace por parte del departamento es con diversas instituciones, y en algunas ocasiones, no sólo se tienen en puerta los proyectos trabajados, sino que inclusive surgen aspectos que deben atenderse de un momento a otro, lo cual puede obstaculizar el adecuado seguimiento de los procesos que se llevan.

Cabe mencionar, que en algunas ocasiones la respuesta a los proyectos varía de entre 3 a 6 meses, y hay varios periodos de evaluación por lo que se debe tener una constante supervisión del proceso que se lleve con cada una de las instituciones correspondientes.

Durante el 2009, se tuvieron un total de 9 vinculaciones con diversas instituciones que fueron principalmente SAGARPA, FIRA Y CONACYT, de las cuales únicamente se recibió apoyo de SAGARPA (URUAPAN) y FIRA, los cuales fueron 3 apoyos del total solicitados y fue FIRA quien otorgó 2 de los 3 apoyos.

Debido a que en dichas instituciones que otorgaron el apoyo se tenía una mayor cercanía y seguimiento de los apoyos solicitados por el hecho de encontrarse en el mismo municipio donde se encuentra la empresa.

En el caso de FIRA se logró la obtención de los apoyos mencionados, debido a que se tiene un mayor seguimiento del proceso de dichos trámites, por lo que facilitó y proporcionó los elementos necesarios para poder obtener representativamente el apoyo.

Con lo cual un factor que fue determinante en que la mayoría de los proyectos no se autorizarán fue el recorte de presupuesto a las instituciones, ocasionado por la crisis económica que se originó en todo el país en el año 2009, lo cual se vio reflejado en el mínimo apoyo a instituciones.

Una alternativa que puede ayudar para dar un mejor seguimiento a las vinculaciones que se establezcan, es mediante una programación en un tiempo determinado, donde se le dé seguimiento constantemente y se lleve un control de cada una de las vinculaciones establecidas en un periodo determinado, ya que de esa manera se realizará todo lo que concierne al departamento de Vinculación y Seguimiento para las vinculaciones establecidas.

## 4.5 ANÁLISIS DE INFORMACIÓN.

En el departamento de Vinculación y Seguimiento, se establecieron como objetivos fundamentales:

- Planear, organizar, dirigir y controlar la creación de vínculos sanos, fuertes y duraderos, con instituciones públicas y privadas, logrando convenios de colaboración, bien sustentados.

Con relación al aspecto referente a la **vinculación con instituciones**, se tuvieron algunos apoyos entregados a la empresa, los cuales fueron en gran medida otorgados por instituciones ubicadas en la ciudad de Uruapan, debido al continuo seguimiento y supervisión que se tenía de los procesos. Pero un porcentaje mayor de los apoyos solicitados fue negado, debido a que las instituciones donde se solicitaron se encuentran ubicadas en la Cd. De México y Zamora, Mich., por lo que no se podía estar dando seguimiento continuamente como con las instituciones ubicadas en Uruapan, y dicho aspecto influyó para que se negara la entrega o aprobación de los apoyos solicitados.

- Organizar el seguimiento al avance de los programas establecidos, por los gerentes, en los periodos mensuales, semestrales y anuales, cuidando que se cumplan todos los objetivos

**El seguimiento a programas de sucursales**, se debe realizar cada mes la supervisión del programa en cada una de las sucursales, acudiendo con el gerente de la misma, y revisando los diversos aspectos correspondientes a las actividades realizadas en busca del cumplimiento de los objetivos planteados, pero en algunas ocasiones debido a que algunas sucursales se encuentran a gran distancia de la matriz (Uruapan) no se realiza mes con mes la supervisión, para lo cual debe realizarse una adecuada programación, para evitar dejar pasar tiempo entre

supervisiones y llevar un mayor control de actividades y grado de cumplimiento de los programas.

En base a los resultados se determina que el seguimiento se realiza de una forma adecuada, debido a que se acude a cada una de las sucursales y se revisa el avance del programa en cada una de las supervisiones, además de eso cuando se acudirá a dicha actividad se toma en cuenta a los gerentes en su tiempo para que cada uno de los mismos consideren que se acudirá y puedan estar presentes, así como poder preparar la información necesaria que se revisará en cada sucursal.

En relación a los **objetivos que la empresa tiene planteados para el departamento de vinculación y seguimiento**, se desarrollaron las diversas funciones, que son:

- Vincular al **CORPORATIVO** con instituciones públicas y privadas, logrando la obtención de los recursos que éstas instituciones promueven, para el desarrollo y crecimiento de las empresas.
- Dar seguimiento a los programas gerenciales, para que se cumplan.

Para lo cual se realizan diversas actividades establecidas en el manual del departamento, dando una mayor prioridad a la vinculación con instituciones, pero no es determinante para la obtención de los apoyos, debido a que la autorización de los mismos depende de personas o instancias ajenas al departamento, ya que únicamente se encarga de presentar proyectos, ingresarlos a determinada convocatoria y posteriormente llevar un seguimiento de resultados para conocer el grado de apoyo que se tuvo en caso de ser aprobado.

# CONCLUSIONES

En el transcurso de la investigación se retomaron diversos aspectos muy importantes para poder determinar el rumbo de la misma, se incluyeron aspectos referentes a la empresa, a diversas instituciones con las que se tiene vinculación en el departamento, así como también algunos aspectos que corresponden a Trabajo Social en el área empresarial, donde se integró el perfil de dicha área, pero para poder realizar dichos aspectos se plantearon los siguientes objetivos:

## **GENERAL:**

Identificar el funcionamiento del departamento de vinculación y seguimiento de la empresa Agroquímicos de Michoacán, S.A. de C.V. con la finalidad de determinar el cumplimiento de sus objetivos.

## **ESPECÍFICOS:**

- Identificar los beneficios obtenidos que ha ofrecido el departamento de vinculación y seguimiento a la empresa.

Donde se logró aterrizar dicho objetivo, se especifica en la cédula de vinculación, dando a conocer los diversos enlaces o vinculaciones establecidas y por consiguiente el beneficio obtenido en caso de haberlo detectando que hace falta poner más atención en la parte de vinculación para poder concretar y aterrizar los apoyos solicitados en beneficios para la empresa.

- Enlistar las diferentes gestiones que se realizan a las instituciones.

Ya que mediante la cédula de vinculación se enlistaron las diversas instituciones con las que se tiene vinculación y por lo tanto las gestiones realizadas en cada una de ellas.



- Señalar de qué manera se realiza el seguimiento a los programas.

Dando a conocer también la forma en que se realiza el seguimiento a los programas de las sucursales, determinando diversos aspectos entre los que se encuentran, periodicidad, aspectos a revisar, tiempo de la supervisión horarios, la forma de realizarla, etc., con lo cual se dio cumplimiento a los objetivos planteados en un primer momento.

En el aspecto referente a la hipótesis planteada, “Funcionamiento del departamento de vinculación seguimiento”, se aprobó, ya que se dio a conocer mediante la investigación realizada cómo funciona el departamento de vinculación y seguimiento, así como con el cumplimiento de los objetivos planteados que se presentan anteriormente.

**PROPUESTA DE INTERVENCIÓN  
DE TRABAJO SOCIAL**

## 1. DENOMINACIÓN:

“Proyecto de programación anual de vinculación y seguimiento con instituciones”

## 2. DESCRIPCIÓN:

En el presente proyecto, se brinda una alternativa para programar anualmente las diversas vinculaciones del departamento con instituciones públicas y/o privadas, en busca de llevar un control más preciso de dicho aspecto y poder dar un adecuado seguimiento a las diversas vinculaciones establecidas a lo largo del año.

Se tendrá una programación anual, estableciendo las fechas en que se deben realizar las diversas actividades correspondientes para llevar un adecuado seguimiento y control de las actividades en tiempo y forma.

Para poder dar un adecuado seguimiento a la programación anual se desarrollaran diversas actividades, tales como: Identificar necesidades de la empresa, Contactar a instituciones para conocer el tipo de apoyo que proporcionan y determinar si puede o no apoyar a la necesidad de la empresa, Consultar convocatorias, bases y requisitos para proyectos (fechas de entrega), Contactar a consultor(a) para realizar proyecto, Reunión de establecimiento de nombre de proyecto, objetivos y documentación necesaria para ingresar, Elaboración y entrega del proyecto, con la documentación necesaria, Revisión del proyecto por parte de instancia correspondiente, Presentación de resultados, Fechas de percepción de apoyos.

## 3. JUSTIFICACION.

En la actualidad en la empresa Agroquímicos de Michoacán, se cuenta con el departamento de Vinculación y Seguimiento, el cual entre las funciones principales realiza Vinculación con instituciones públicas y privadas, para la obtención de beneficios para la empresa, pero en el año 2009, se realizaron 9 vinculaciones con

diversas instituciones, de las cuales sólo se obtuvieron 3 apoyos de los 9 solicitados, lo cual se debió a diversas causas que fueron ajenas al departamento y a la empresa.

Pero un aspecto importante a considerar es que el seguimiento a las vinculaciones realizadas beneficiará en gran manera, ya que se evitará la falta de seguimiento, y al tener un control o programación anual, se realizan las actividades necesarias de acuerdo a las necesidades de cada una de las vinculaciones, haciendo referencia a los resultados obtenidos en la investigación y evitar principalmente la falta de apoyos mediante el adecuado seguimiento a los apoyos solicitados.

Con lo que se pretende aumentar la rentabilidad de la empresa, ya que al tener apoyo para inversión en diversos aspectos tales como capacitación, investigación, obtención de apoyo económico, se verá beneficiada la empresa y por lo tanto la economía del país.

Además de los diversos aspectos mencionados, con la programación se podrá tener un pleno conocimiento de las convocatorias en las instituciones con las que se tiene vinculación, y por lo tanto se podrá identificar si van acorde con las necesidades de la empresa, además de conocer las fechas de las convocatorias para poder hacer entrega de los proyectos en tiempo y forma y una vez que se haga su entrega darle un seguimiento a las fechas de resultados y en caso de ser aprobado conocer fechas y requisitos para la percepción del apoyo.

#### 4. OBJETIVOS:

General:

- Lograr una vinculación con instituciones y dar seguimiento mediante una programación anual con la finalidad ingresar los proyectos en tiempo y forma buscando obtener beneficios para la empresa.

Específicos:

- Identificar las instituciones con las que se puede establecer vinculación y el tipo de recurso que ofrece.
- Realizar la programación anual de vinculación con instituciones.
- Dar seguimiento a cada una de las actividades y vinculaciones establecidas en la programación.

5. METAS:

- Identificar el 100% de las instituciones con las que se puede establecer vinculación.
- Integrar al 100% de las instituciones en la programación anual de vinculación.
- Lograr vinculación con el 100% de las instituciones identificadas con anterioridad.

6. FUNCIONES Y ACTIVIDADES DE TRABAJO SOCIAL.

- Investigación
  - Realizar investigaciones de las necesidades de la empresa.
  - Investigar cuales instituciones brindan apoyo de acuerdo a la necesidad de la empresa.
  - Conocer nombre de la convocatoria, fechas, objetivos, tipos de apoyo, a quien va dirigida, etc.
- Administración.
  - Diseñar proyectos de gestión, buscando la obtención de recursos o apoyos para le empresa.
  - Diseñar una programación anual de vinculación.
  - Establecer tiempos de cada vinculación.
  - Controlar procesos administrativos del las vinculaciones establecidas.

- Informar al área o departamento correspondiente de la documentación necesaria para establecer la vinculación.
- Relaciones Públicas.
  - Contactar a personas de las diversas instituciones con las que hay vinculación.
  - Promover la firma de convenios de colaboración con otras instituciones.
  - Crear talleres para los hijos de los trabajadores.
- Coordinación.
  - Con el departamento correspondiente para que proporcione datos o documentación necesaria de acuerdo a cada vinculación.
  - Con el contacto en cada institución para la entrega o revisión de documentación.

## 7. RECURSOS HUMANOS.

Responsable del departamento de Vinculación y Seguimiento.

Contacto en cada institución con la que se establezca vinculación.

Responsable de departamento de la empresa, con los que se necesite información o documentación.

## 8. RECURSOS TÉCNICOS Y MATERIALES.

Técnicos:

- Computadora.
- Impresora.
- Copiadora.
- Escaner.

Materiales:

- Documentación necesaria para cada institución.
- Fotocopias.
- Folders.
- Concentrado de instituciones con las que se establecerá vinculación.

## 9. PRESUPUESTO.

No se puede establecer un presupuesto, por el giro del proyecto, ya que es principalmente para llevar el control de vinculaciones, mediante una programación anual.

10. CRONOGRAMA ANUAL DE TRABAJO.

ACTIVIDADES \ FECHA	2010											
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Identificar necesidades de la empresa	X	X										
Contactar a instituciones para conocer el tipo de apoyo que proporcionan y determinar si puede o no apoyar a la necesidad de la empresa.		X										
Consultar convocatorias, bases y requisitos para proyectos (fechas de entrega)		X										
Contactar a consultor(a) para realizar proyecto.		X										
Reunión de establecimiento de nombre de proyecto, objetivos y documentación necesaria para ingresar.		X										
Elaboración y entrega del proyecto, con la documentación necesaria.		X	X									
Revisión del proyecto por parte de instancia correspondiente.				X	X	X	X					
Presentación de resultados.								X	X			
Fechas de percepción de apoyos.										X	X	X



## 11. INDICADORES DE EVALUACIÓN.

La evaluación será constante y de acuerdo a las fechas que se establezcan en cada una de las vinculaciones, se revisará mes con mes las actividades correspondientes para realizarlas en tiempo y forma, y se podrá corroborar dicha información en el formato de programación, que se utilizará para llevar el control de las vinculaciones establecidas.

Los diversos indicadores a utilizar son:

1. Registro de proyectos en las convocatorias.
2. Documentación firmada y sellada de recibido.
3. Comprobante impreso de recepción de documentación.
4. Comprobante de autorización o rechazo de proyecto.
5. No. de proyectos autorizados.
6. Recursos financieros otorgados por las diversas instituciones a la empresa.

## **BIBLIOGRAFÍA.**

Prácticas de la Gestión Empresarial,  
García del Junco Julio y Casanueva Rocha Cristóbal  
Mc Graw Hill, 2004.

La economía en la empresa  
Méndez Morales José Silvestre  
Editorial McGraw-Hill Interamericana 2007.

Marketing  
Romero Ricardo  
Editora Palmir E.I.R.L. 2008.

Manual de Trabajo Social  
Sánchez Rosado Manuel, Coordinador.  
Ed. Plaza y Valdéz, S.A. DE C.V. 2004.

Introducción a la Administración de Organizaciones  
Zuani Rafael Elio De  
Editorial Maktub, 2003, Págs. 82 al 86.

Historia de Trabajo Social  
Torres Días Jorge  
ED. HUMANISTAS, 1986.

Congreso internacional de Trabajadores sociales, Santiago de Cuba.  
24-29/IX/2001.  
Asociación Internacional de Escuelas de Trabajo Social (IASSW),

Manual del departamento de Vinculación y Seguimiento. 2009.

El Trabajo Social en el área empresarial

Neri Gamboa, Guadalupe

2001

#### REVISTAS CONSULTADAS

Perfil Profesional en Revista de Trabajo Social, No. 44

Terán Trillo Margarita

Octubre-Diciembre 1990; UNAM; MÉXICO

#### PÁGINAS DE INTERNET CONSULTADAS.

<http://es.wikipedia.org/wiki/Empresa>

<http://www.empresas.us/directorio/asesoramiento/elementos-de-una-empresa/>

<http://admindeempresas.blogspot.com/2007/11/elementos-de-la-empresa.html>

## ANEXOS.

### ANEXO 1. OPERACIONALIZACIÓN DE HIPÓTESIS.

VARIABLE	INDICADORES	INDICES
<p>Funcionamiento del departamento de Vinculación y Seguimiento.</p>	<p>X<sub>1</sub> Funcionamiento del departamento de Vinculación y Seguimiento</p>	<p>Objetivos a cumplir en el departamento. Funciones a desarrollar. Actividades a desarrollar</p>
<p>Definición Teórica: Funcionamiento: Es un proceso que se lleva a cabo o pone en práctica algo, en cualquier ámbito, para que se desplieguen las tareas para las que fue ideado o pensado y la persona que lo realiza sea de manera adecuada. (<a href="http://www.definicionabc.com">http://www.definicionabc.com</a>) Departamento: Se hace referencia a cada una de las partes en que se divide un territorio, edificio, empresa, institución u otra cosa. (<a href="http://definición.de/departamento/">http://definición .de/departamento/</a>)  Vinculación.  Entendemos la vinculación como el conjunto de relaciones que se establecen entre los sectores académicos y productivos. <a href="http://www.uaq.mx/servicios/vinculacion">http://www.uaq.mx/servicios/vinculacion</a>  Seguimiento.  <i>El seguimiento es una actividad continua que provee información sobre el progreso de una política, programa o entidad, mediante la comparación de avances periódicos y metas predefinidas. Con un enfoque orientado hacia el desempeño, proporciona elementos para la acción correctiva y establece vínculos de responsabilidad entre los ejecutores y sus resultados, sin entrar a examinar de manera detallada la causalidad entre las intervenciones y sus efectos.</i> <a href="http://www.dnp.gov.co/PortalWeb/Programas/Sinergia">http://www.dnp.gov.co/PortalWeb/Programas/Sinergia</a></p>	<p>X<sub>2</sub> Seguimiento a programas de sucursales</p>	<p>Grado de cumplimiento de los programas en cuanto a: Ventas Control del inventarios Recuperación de clientes Promover productos.</p>
<p>Definición operacional. Para efectos de la presente investigación, se entiende por funcionamiento del departamento, el conjunto de procedimientos, pasos, funciones y actividades, debidamente especificados por escrito a cumplir, dentro del área de Vinculación y Seguimiento.</p>	<p>X<sub>3</sub> Vinculación con instituciones</p>	<p>Tipo de instituciones con las que hay vinculación (Públicas y privadas) Apoyos que promueven Objetivos que se persiguen Requisitos que se piden para solicitar apoyos</p>

## ANEXO 2. INSTRUMENTO APLICADO A GERENTES DE SUCURSAL.



### AGROQUÍMICOS DE MICHOACÁN, S.A. DE C.V. UNIVERSIDAD DON VASCO, A.C.



**Objetivo:** Conocer la opinión de los gerentes de sucursales acerca del seguimiento que se hace a los programas.

NOMBRE \_\_\_\_\_ SUCURSAL \_\_\_\_\_ PUESTO \_\_\_\_\_

1. ¿Sabe usted cuales son las funciones del departamento de vinculación y seguimiento?

- a) Sí                      b) No

¿Cuales son?

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

2. ¿A través de qué medio se realiza la supervisión del programa?

- a) Se acude a la sucursal \_\_\_\_\_  
b) Internet (FTP) \_\_\_\_\_  
c) Teléfono \_\_\_\_\_  
d) Otro \_\_\_\_\_

3. ¿Con qué frecuencia se realiza la supervisión del programa?

- a) Cada 15 días    b) Cada mes  
b) Cada 2 meses d) Otra \_\_\_\_\_

4. Los instrumentos utilizados para la supervisión del programa le parecen:

- a) Adecuados  
b) Inadecuados  
c) Otra \_\_\_\_\_

5. Cuando se acude a supervisar el programa de la sucursal, ¿se le toma en cuenta su tiempo y horario?

- a) Sí                      b) No

6. ¿La supervisión se lleva a cabo en la fecha y horario programado?

- a) Sí                      b) No

¿A qué se debe?

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

7. El tiempo que se destina para realizar la supervisión le parece:

- a) Suficiente                      b) Insuficiente

8. En lo que va del año, ¿Cuántas veces se le ha supervisado el programa? \_\_\_\_\_

9. ¿De qué manera le ha favorecido la supervisión del programa de sucursal?

- a) Tener control de ventas  
b) Tener control de inventarios  
c) Medir el cumplimiento de los objetivos  
d) Otro \_\_\_\_\_

10. La forma en que se realiza la supervisión le parece:

- a) Excelente  
b) Buena  
c) Regular  
d) Mala

11. ¿Le gustaría que se supervisaran más aspectos en la supervisión?

- a) Sí                      b) No

(En caso de ser una respuesta afirmativa) ¿Cuáles?

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

12. ¿Tiene resultados de la supervisión realizada?

- a) Sí                      b) No

13. ¿En qué momento le presentan los resultados?

- a) En la reunión semestral  
b) En la reunión anual  
c) Al concluir la supervisión  
d) Nunca

14. ¿El departamento de qué manera le apoya en la elaboración del programa?

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

15. ¿Le ha sido de utilidad el apoyo proporcionado por el departamento?

- a) Sí                      b) No

¿Por qué?

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

16. En general, ¿Cuál es su opinión acerca de la supervisión que se realiza al programa de la sucursal?

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

Comentarios/Sugerencias

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