

10/17



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

Escuela Nacional de Trabajo Social

**BASES PARA LA PLANEACION DE LA
REESTRUCTURACION DE LA SEGURIDAD
SOCIAL EN LA ARMADA DE MEXICO**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL**

P R E S E N T A :

Rosa Eduwigis Contreras Vázquez



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.

BASES PARA LA PLANEACION DE LA REESTRUCTURACION DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN LA ARMADA DE MEXICO.

I N D I C E

Pág.

INTRODUCCION.

| | |
|--|-----------|
| I.- SEGURIDAD SOCIAL..... | 3 |
| 1.- Antecedentes Históricos de la Seguridad Social..... | 4 |
| 2.- La Seguridad Social en la Armada de México..... | 10 |
| II.- LA DIRECCION DE SEGURIDAD SOCIAL..... | 29 |
| 1.- Finalidad..... | 30 |
| 2.- Organización..... | 33 |
| 3.- Funcionamiento..... | 34 |
| 4.- El Trabajo Social en la Dirección de Seguridad Social..... | 52 |
| III.- ORGANIZACION Y FUNCIONAMIENTO DE LA ARMADA DE MEXICO..... | 62 |
| 1.- Estructura Formal..... | 63 |
| 2.- Estructura Ideal..... | 70 |
| IV.- BASES PARA LA PLANEACION DE LA REESTRUCTURACION DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN LA ARMADA DE MEXICO..... | 73 |
| 1.- Necesidad de una Reorganización de la Dirección de Seguridad Social.. | 74 |

| | |
|---|------------|
| 2.- Necesidad de Capacitación para el Puesto..... | 77 |
| 3.- Necesidad de un presupuesto por Programas..... | 82 |
| 4.- Necesidad de una Evaluación de Funciones, planes y proyectos..... | 84 |
| V.- EL TRABAJO SOCIAL EN LA PLANEACION DE LA REESTRUCTURACION DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN LA ARMADA DE MEXICO..... | 88 |
| 1.- El Trabajo Social y las funciones-actuales en las diferentes áreas.. | 89 |
| 2.- Proyección del Trabajo Social en el Instituto de Seguridad Social,- para las Fuerzas Armadas..... | 98 |
| 3.- Actividades específicas a desempeñar por el Trabajador Social como: | 100 |
| a) Planificador..... | 100 |
| b) Coordinador General..... | 104 |
| c) Supervisor por área..... | 109 |
| d) Jefatura local..... | 115 |
| e) Jefe regional..... | 115 |
| CONCLUSIONES..... | 116 |
| SUGERENCIAS..... | 117 |
| BIBLIOGRAFIA..... | 119 |

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

La Armada de México es una Institución Militar, dedicada a salvaguardar y defender las aguas-territoriales de nuestro país. En la cual existe, - la inquietud de que el aprovechamiento de los recursos debe imponer su rendimiento social; considerada esta como una forma de vida fundada en el - constante mejoramiento del Marino Militar y sus de pendientes. Debido a que los medios y recursos son escasos, y los objetivos a alcanzar son múltiples, se busca la óptima utilización de estos. Dando así paso a una toma de decisiones apropiadas y apegadas a las necesidades reales con un máximo de rendimiento y obtención de resultados.

Los Marineros de la Armada de México profesionales o no, que en forma básica encausan su trabajo y energías en procurarse satisfactores sociales y económicos, así como tener una estabilidad perdurable, labor que les permite acrecentar su patrimonio familiar, con un marco sólido de Seguridad Social. Su vida es diferente a la de cualquier otro individuo motivada por el ambiente Militar, por - tal razón se cuenta con leyes que protegen y sancionan exclusivamente al personal Militar, como: - La Ley de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas, Código de Justicia Militar, Reglamento General de Deberes Militares, etc.

El principal objetivo de este modesto trabajo, apoyado en lo antes mencionado, objeta otra - proyección a la Seguridad Social en Armada de México, enfocada esta esencialmente a la Planeación; -

en el sentido de contribuir en forma auténtica y honesta al cambio de estructuras, en el campo del Trabajo Social principalmente, donde se hace necesaria una reorganización para su desempeño óptimo.

CAPÍTULO I
SEGURIDAD SOCIAL

- 1.- Antecedentes históricos de la Seguridad Social.**
- 2.- La Seguridad Social en la Armada de México.**

1.- ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

La Seguridad Social no se formó de una manera espontánea, sino de hecho tuvo sus antecedentes, de los cuales podemos mencionar la CARIDAD, esta Etapa trascendental que nació con el advenimiento del Cristianismo. Esta doctrina proclama la igualdad, la dignidad y la perfectibilidad de los hombres, sin distinción de razas ni de condiciones sociales, el derecho a la vida inalienable y común para todo ser humano cualquiera que fuese su edad, sexo o condición.

La Caridad y la filantropía eran fundamentalmente motivadas por el deseo de recibir la gracia de Dios u obtener los méritos de las buenas obras para la vida eterna; el precepto fundamental en la enseñanza evangélica del amor al prójimo.

La Orden Franciscana fundada por San Francisco de Asis, fue la que dió más actividad en la distribución de la limosna. En estas circunstancias, la mendicidad creció en toda Eutopa, puesto que el pedir limosna no solo era una forma fácil de ganarse la vida, sino que también respetada socialmente, porque era una actividad que se compartía con los misioneros y los monjes, con los estudiantes de las Universidades y con los Cruzados que se dirigían a Tierra Santa; aunque la Iglesia alababa la Caridad y la limosna, el Estado no compartía la misma opinión ya que el individuo que recibía el socorro se volvía dependiente e incapaz de valerse por si mismo y acababa con los deseos de superación de éstos.

BENEFIENCIA.- Al intervenir el Estado en el socorro de los pobres nace lo que se conoce con el nombre de Beneficencia.

La Primera Ley promulgada por el Estado es la de Carlo Magno (8-100) en la que obliga a los nobles a ocuparse de los indigentes establecía también que toda persona tenía el deber de sostener a los miembros de su familia, a los que habitaban bajo su mismo techo o vivían en sus tierras; fijó la tasa que debían aportar para el socorro de los pobres, los obispos, los abades, las abadesas, los nobles y los vasallos y dispuso que los mendigos capaces fueran puestos a trabajar.

De esta manera se inició la reglamentación de la Beneficiencia estableciendo así mismo las obligaciones de los laicos hacia los necesitados.

Las Corporaciones, las Cofradías y los gremios son organizaciones medievales que se agrupan siendo trabajadores de un mismo oficio y en las que se buscaba la protección mutua, el bienestar de los obreros y la buena calidad de su obra, así mismo tenían por objeto la cultura moral, religiosa y física de sus miembros y de su familia. (1)

LA ASISTENCIA.- Es un sistema impartido por el Estado y ya no como un deber sino un derecho, -

(1) Magaña Anguiano A.- "El Trabajo Social en el Campo de las prestaciones de Retiros y pensiones en la Armada de México, págs. de la 6 a la 18. Tesis 1972.

o sea que todo individuo puede recurrir a ella, sin menoscabo de su dignidad; ampara a todos sin distinción de ninguna especie, a diferencia de la Beneficencia que aún conserva rasgos humillantes de la Caridad; la Asistencia planea hacia el futuro y da al individuo desajustado la ayuda que de momento requiere. (2)

SEGURO SOCIAL Y SEGURIDAD SOCIAL.

La Revolución Industrial transforma radicalmente las estructuras establecidas, cambiando el régimen del artesanado, por el de la Industrialización; así la herramienta es substituída por la maquinaria el pequeño taller da paso a la Gran Fábrica y los centros de trabajo se concentran en las ciudades.

La escasez de la vivienda, producto de la aglomeración obrera en las ciudades en donde estaban establecidas las fábricas, fué causa del hacinamiento en las viviendas, originando una carencia de higiene que unida a la mala alimentación que implicaban los bajos salarios generalizó la enfermedad social, se agravaron y multiplicaron los riesgos de trabajo, apareció también el desempleo.

El iniciador de las reformas en beneficio del Obrero fué ROBERTO OWEN (1771-1858) hijo de un modesto trabajador, siguen su ejemplo otros reformadores, por ejemplo DANIEL LEGRAND.

En el año de 1882 nace el Seguro Social en-

(2) Idem. págs. 9 y 10

Alemania por obra de BISMARCK.

El Seguro Social es un sistema destinado a defender la economía familiar del obrero, protegiendo el salario, poniendolo a cubierto de las disminuciones que puede sufrir por la multitud de riesgos a que el obrero se halla constantemente ex puesto.

La 1a. Ley del Seguro Social fué el Seguro-obligatorio de Enfermedad, en el año de 1883, a la que le sigue el seguro de accidentes de trabajo de los obreros y empleados de las empresas industriales, en el año de 1884. En el año de 1889 se establece el Seguro Obligatorio de invalidez y de vejez y finalmente el seguro de sobrevivientes en el año de 1891.

La Seguridad Social se inició en la IV década de este siglo cuando aún no terminaba la 2a. Guerra Mundial, al proclamarse en 1941 la Carta de Atlántico, que dice:

"Deseamos lograr en el campo de la economía la colaboración más estrecha entre todas las naciones con el fin de conseguir para todos los pueblos mejores condiciones de trabajo, propiedad económica y seguridad social".

La diferencia entre Seguro Social y Seguridad Social es muy clara, en cuanto a su contenido-objetivo y subjetivo, de beneficios y beneficiados.

Los Seguros Sociales son parciales pues no abarcan ni todos los riesgos ni a todas las perso-

nas, en tanto la Seguridad Social es integral.

Para poder enfocar nuestra atención en la Seguridad Social dentro de la Armada de México - - creemos pertinente hacer una breve reseña histórica de la evolución de la Seguridad Social en nuestra Patria.

Podemos considerar como primer antecedente de la Seguridad Social de México, la creación del Montepío en el año de 1761 por la REAL CEDULA, cuya finalidad era la protección de las viudas de los militares y sus hijos.

Podemos también mencionar a Don José María Morelos y Pavón que con su amplia visión social - unió al Congreso su escrito de fecha 14 de Septiembre de 1813, manifestando como postulado lo siguiente:

"Las leyes que rigen a un país deben de estar elaboradas de manera que modelen la opulencia y la indigencia, que se aumente el jornal del pobre para que mejore sus gastos, elimine la ignorancia, la rapiña y el hurto". Ideas que han sido complementadas y configuradas, que más tarde dieron origen a una doctrina legal en las épocas subsecuentes. (3)

- (3) Magaña Anguiano.- "El Trabajo Social en el Campo de las prestaciones de Retiros y Pensiones en la Armada de México, págs. de la 11 a la 13. Tesis 1972.

Durante el siglo XIX encontramos algunos inipientes de Seguridad Social como las disposiciones relativas a pensionar a los militares que participaron en la Guerra de Independencia también en las Intervenciones Norteamericanas y Francesa, las disposiciones que crearon las pensiones para las viudas e hijos de los militares muertos en estas Guerras.

En el siglo XX se proclama un conjunto de Leyes encaminadas a dar Seguridad Social a las Fuerzas Armadas, la Ley Orgánica del Ejército y la Armada en 1926, la Ley del Seguro de Vida Militar en 1936, la Ley Orgánica de la Armada en 1952 así como las Leyes de Retiros y Pensiones Militares en 1940 y 1955.

La primera legislación especializada sobre Seguridad Social Militar, es la Ley de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas de 1961.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en la Fracción XIII del artículo 123, donde establece la necesidad que los militares y marinos cuenten con una Ley Propia de Seguridad que los proteja de los principales riesgos profesionales. Esta fracción se convirtió en realidad cuando en el año de 1961 por iniciativa del Sr. Presidente de la República, Lic. Adolfo López Mateos se promulgó la Ley de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas.

2 - LA SEGURIDAD SOCIAL EN LA ARMADA DE MEXICO.

Todas las prestaciones y servicios que se brindan al militar están establecidos en la Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas, otorgandose a través del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas con domicilio en la Ciudad de México, se crea con carácter de organismo público descentralizado federal con personalidad jurídica y patrimonio propio.

El Instituto tiene como funciones:

I.- Otorgar las prestaciones y administrar los servicios a su cargo que la Ley le encomienda.

II.- Administrar su patrimonio exclusivamente para el fin señalado en la mencionada Ley.

III.- Administrar los fondos que reciba con un destino específico aplicando a los fines previstos.

IV.- Administrar los recursos del Fondo de la Vivienda (Programas de construcción) para los miembros del activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada a fin de establecer y operar un sistema de financiamiento que les permita obtener crédito barato y suficiente para:

a) La adquisición en propiedad de habitaciones cómodas e higiénicas, incluyendo las sujetas al régimen de condominio.

b) La construcción, reparación, ampliación o mejoramiento de las habitaciones; y

c) El pago de pasivos contraídos por los - conceptos anteriores.

V.- Coordinar y financiar con recursos del Fondo de la Vivienda, programas de construcción de habitaciones destinadas a ser adquiridas en propiedad por los miembros del Ejército, Fuerza Aérea y Armada.

PRESTACIONES

- I.- HABERES DE RETIRO
- II.- PENSIONES
- III.- COMPENSACIONES
- IV.- PAGAS DE DEFUNCION
- V.- AYUDA PARA GASTOS DE SEPELIO
- VI.- FONDO DE TRABAJO
- VII.- FONDO DE AHORRO
- VIII.- SEGURO DE VIDA
- IX.- VENTA Y ARRENDAMIENTO DE CASAS
- X.- PRESTAMOS HIPOTECARIOS Y A CORTO PLAZO
- XI.- TIENDAS, GRANJAS Y CENTROS DE SERVICIO
- XII.- HOTELES DE TRANSITO
- XIII.- CASAS HOGAR PARA RETIROS
- XIV.- CENTROS DE BIENESTAR INFANTIL.

- XV.- SERVICIO FUNERARIO
- XVI.- ESCUELAS E INTERNADOS
- XVII.- CENTROS DE ALFABETIZACION
- XVIII.- CENTROS DE ADIESTRAMIENTO Y SUPERACION-
PARA ESPOSAS E HIJAS DE MILITARES
- XIX.- CENTROS DEPORTIVOS Y DE RECREO
- XX.- ORIENTACION SOCIAL
- XXI.- SERVICIO MEDICO INTEGRAL
- XXII.- SERVICIO MEDICO SUBROGADO Y DE FARMA-
CIAS ECONOMICAS

HABERES DE RETIRO, PENSIONES, COMPENSACIONES.

Retiro es la facultad que tiene el Estado y que ejerce por conducto de las Secretarías de la - Defensa Nacional y de Marina, para separar del activo a los militares al ocurrir alguna de las causales previstas en la Ley.

Haberes de Retiro es la prestación económica vitalicia a que tienen derecho los militares re tirados.

Compensación, es la prestación económica a que tienen derecho los militares retirados, en una sola erogación, cada vez que el militar sea puesto en situación de retiro.

Cada 6 años se hará una revisión de la cuan tía de los haberes de retiro y de las pen siones mi litares para mejorarlos en caso de aumento en el -

costo de la vida, de acuerdo con los índices elaborados por el Banco de México y teniendo en cuenta las posibilidades presupuestales.

Son causa de retiro:

I.- Llegar a la edad límite.

| | |
|--------------------------------|---------|
| Para individuos de Tropa | 45 años |
| Subteniente | 46 años |
| Teniente | 48 años |
| Capitán 2o. | 50 años |
| Capitán 1o. | 52 años |
| Mayor | 54 años |
| Tte. Coronel | 56 años |
| Coronel | 58 años |
| Gral. Brigadier | 61 años |
| Gral. de Brigada | 63 años |
| Gral de División | 65 |

II.- Quedar inutilizado en acción de armas o como consecuencia de lesiones en ella.

III.- Quedar inutilizado en otros actos del servicio o como consecuencia de ellos.

IV.- Quedar inutilizado en actos fuera del servicio.

V.- Estar imposibilitado para el desempeño de las obligaciones militares por enfermedad que -

dure más de seis meses; y

VI.- Solicitarlo después de haber prestado por lo menos 20 años de servicio efectivos o con abonos.

Pagas de Defunción.

Al fallecimiento de un militar, sus deudos tendrán derecho a que se les cubra, por concepto de Pagas de Defunción, el equivalente a 4 meses de haber o haberes de retiro para atender los gastos del sepelio. Si fuese veterano de la Revolución reconocido por la Secretaría de la Defensa Nacional, sus deudos recibirán el importe de dos meses más de esos haberes o haberes de retiro.

AYUDA PARA GASTOS DE SEPELIO.

Los generales, jefes y oficiales tendrán derecho a que se le otorgue el equivalente a 15 días de haberes o haberes de retiro como ayuda para los gastos del sepelio en caso de defunción del cónyuge, del padre, de la madre o de algún hijo. El personal de tropa, en los mismos casos, tendrá derecho a que se le otorgue el equivalente a 30 días de haberes o haberes de retiro para igual fin.

FONDO DE TRABAJO.

Esta constituido con las aportaciones que el Gobierno Federal realice a favor de cada elemento de tropa, a partir de la fecha en que cause alta o sea reenganchado hasta que quede separado del activo o ascienda a oficial más un interés del 4.5% anual acumulable anualmente, con un cargo a -

los resultados de operación del propio fondo.

FONDO DE AHORRO.

Para constituir el Fondo de Ahorro los generales, jefes y oficiales en servicio activo deberán aportar una cuota quincenal equivalente al 5% de sus haberes. Para el mismo fin, el Gobierno Federal efectuará una aportación de igual monto.

Los titulares tendrán derecho a disponer totalmente de su Fondo de Ahorro, en el momento en que queden separados del activo y hasta por el importe de la suma de sus descuentos, cada 6 años, contados a partir de la fecha de su primera aportación a dicho fondo.

SEGURO DE VIDA MILITAR.

El Seguro de Vida Militar es la aportación que tiene por objeto proporcionar una ayuda pecuniaria a los beneficios de los militares que fallezcan, cualquiera que sea la causa de la muerte.

El Seguro de Vida es obligatorio para todos los militares que se encuentren en servicio activo.

El seguro importa la cantidad de :

50,000 para maestranza y marineria.

100,000 para Generales, Jefes y Oficiales.

Cada seis años se hará una revisión tanto de la suma asegurada como de las primas del seguro,

y en caso de que proceda modificarlas se requerirá la aprobación de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

VIVIENDA Y OTRAS PRESTACIONES.

A fin de atender las necesidades de habitación familiar del militar, el Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas deberá:

I.- Administrar el Fondo de la Vivienda para los militares en el activo.

II.- Establecer y operar con ese fondo un sistema de financiamiento para permitir a los militares en activo obtener crédito barato para:

a) Adquirir en propiedad, habitaciones incluyendo las sujetas al régimen de condominio.

b) Construir, reparar, ampliar o mejorar sus habitaciones.

c) Pagar los pasivos que tengan por los conceptos anteriores.

III.- Coordinar y financiar, con el propio fondo, programas de construcción de habitaciones destinadas a ser adquiridas en propiedad por los miembros del activo del Ejército, Fuerza Aerea y Armada.

IV.- Administrar, conservar, mejorar y en su caso, ampliar con casas adicionales, las unidades habitacionales que tenía la Dirección de Pen--

siones Militares.

V. Adquirir y construir con recursos diversos el Fondo de la Vivienda Militar, casas-habitación para ser vendidas a precios módicos a militares en situación de retiro.

VI.- Construir unidades habitacionales en plazas importantes del país, para ser rentadas a generales, jefes, oficiales en situación de retiro y otras de tipo económico para individuos de tropa.

PRESTAMOS HIPOTECARIOS A CORTO PLAZO.

Los militares retirados podrán obtener del Banco Nacional del Ejército y la Armada, S.A. de C.V., préstamos con garantía hipotecaria en primer lugar sobre inmuebles urbanos, en la medida de los recursos disponibles para este fin. Dichos créditos se destinarán a:

I.- Adquirir terrenos en los que deberán construirse la casa habitación familiar del militar.

II.- Adquirir y construir casas habitación familiar del militar.

III.- Efectuar mejoras y reparaciones de las mismas:

IV.- Redimir los gravámenes que soporten dichos inmuebles que provengan de las operaciones a que se refieren las fracciones anteriores.

PRESTAMOS A CORTO PLAZO.

El monto del préstamo lo constituirá el capital y los intereses calculados durante el plazo del mismo.

VENTA DE ARTICULOS DE CONSUMO NECESARIOS Y-OPERACIONES DE GRANJAS.

El Instituto establecerá sistemas para la venta a bajo precio de artículos de consumo necesario, de acuerdo con un cuadro básico tanto de alimentos como de vestido y de otros artículos necesarios para el hogar. Para este efecto podrá celebrar convenios con Instituciones públicas especializadas que puedan ofrecer estos artículos a precios más bajos que los priven en el mercado. Cuando esto no sea posible convocará a los particulares que puedan prestar satisfactoriamente dichos servicios, para que mediante concurso, se celebre el contrato respectivo, previo al otorgamiento de las garantías adecuadas.

También establecerán sistemas para la explotación de granjas que tiendan a mejorar la alimentación del personal del Ejército y la de su familia.

CENTROS DE SERVICIO.

Se establecerán en las Unidades Habitacionales, centros de servicios económicos de lavandería, planchado, costura, peluquería, baños y otros según lo exija el número y las necesidades de sus moradores.

HOTELES DE TRANSITO.

Con la exclusiva finalidad de proporcionar-hospedaje a militares en tránsito con motivo del -servicio, el Instituto, acorde con su capacidad pe-cuniaria y en coordinación con las Secretarías de-la Defensa Nacional y de Marina, establecerán hote-les, cuya organización, funcionamiento y cuotas se-rán fijadas por el reglamento respectivo.

CASAS HOGAR PARA RETIRADOS.

El Instituto establecerá casas-hogar en po-blaciones adecuadas por sus medios de comunicación, buen clima y otros atractivos, en la medida de sus posibilidades económicas, para que los militares re-tirados que lo soliciten los habiten previo el cum-plimiento de los requisitos que se fijen y el pago de una cuota mensual, cuyo monto satisfaga los gas-tos de administración y asistencia.

CENTROS DE BIENESTAR INFANTIL

El Instituto establecerá en plazas de impor-tancia, Centros de Bienestar Infantil para atender a los niños mayores de 45 días y menores de 7 años, hijos de militares, cuando se acredite la necesi--dad de esa ayuda.

SERVICIOS FUNERARIOS.

En los centros de población en que radiquen contingentes militares numerosos, se establecerán-capillas, con las atenciones usuales inherentes a-las mismas, para prestar servicios funerarios me--diante el pago de cuotas-costos, a los militares y-a sus familiares señalados en el artículo 152 de -

esta Ley. Dentro de estos servicios, se proporcionarán el de carrozas, traslados, inhumaciones e in cin eraciones, así como la orientación y gestiones en bien de la economía de los deudos.

ESCUELAS, BECAS Y CREDITOS DE CAPACITACION.

El Instituto estudiará y propondrá al Ejecu tivo Federal, la forma de resolución de los proble mas relacionados con la formación científica y téc nica y el mejoramiento social de los hijos de los militares en el activo y retirados.

INTERNADOS OFICIALES.

La Secretaría de Educación Pública pondrá - anualmente a disposición del Instituto, un número adecuado de plazas en internados oficiales para - ser cubiertas por hijos de militares, mediante la comprobación de esa necesidad y el cumplimiento de los requisitos de ingreso.

CENTROS DE ALFABETIZACION Y EXTENSION EDUCATIVA.

El Instituto cooperará con las Secretarías de la Defensa Nacional y de Marina, en el establecimiento de centros de alfabetización y de exten sión educativa para los elementos de tropa y de - sus familiares, tendientes a elevar su nivel cultu ral y social, elaborando con la misma coordinación los programas correspondientes y la designación - del personal necesario.

El material audio-visual será aportado por la Secretaría de Educación Pública.

CENTROS DE ADIESTRAMIENTO Y SUPERACION PARA ESPO-- SAS E HIJAS DE MILITARES.

Se establecerán centros de Adiestramiento y superación para esposas e hijas de militares, en donde reciban preparación para mejorar las condiciones físicas y culturales del hogar, aumentar los índices culturales y de sociabilidad y mejorar la alimentación y el vestido.

CENTROS DEPORTIVOS Y DE RECREO.

Para atender el mejoramiento de las condiciones físicas y de salud de los militares y sus familiares, así como para el esparcimiento y la ampliación de sus relaciones sociales, el Instituto establecerá Centros de deporte y de recreo, organizados con todos los elementos técnicos y materiales que se hagan necesarios.

SERVICIOS DE ORIENTACION SOCIAL.

El Instituto cooperará con las Secretarías de la Defensa Nacional y de Marina en las campañas permanentes para incrementar en los militares y sus familiares, las convicciones y hábitos que tiendan a proteger la estabilidad del hogar, así como la legalización de su estado civil.

SERVICIO MEDICO INTEGRAL.

Este servicio se prestará gratuitamente a los militares en el Activo, por las Secretarías de la Defensa Nacional y de Marina, en sus hospitales, enfermerías y secciones sanitarias de acuerdo con las leyes que los rigen.

La atención médica quirúrgica a los militares con retiro y a los familiares de los militares en activo y en retiro, se prestará gratuitamente - por el Instituto como servicio sub-rogado, o en sus propias instalaciones.

SERVICIO MEDICO SUBROGADO Y DE FARMACIAS ECONOMICAS.

Se faculta el Instituto para celebrar convenios con las Secretarías de la Defensa Nacional y de Marina así como con los Institutos de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y Mexicano del Seguro Social, a efectos de prestar el servicio médico subrogado que comprenderá:

Asistencia médica quirúrgica, obstétrica, - farmacéutica y hospitalaria, así como los aparatos de prótesis y ortopedia que sean necesarios.

El Instituto de conformidad con sus posibilidades presupuestales, establecerá farmacias o - contratará para vender sin lucro alguno, medicamentos y artículos conexos a los militares y familiares afiliados.

COMENTARIOS

Las reformas existentes en la Ley de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas promulgada en el año de 1961, son relativas, han cambiado unos artículos textualmente, pero en su contenido expresan lo mismo, se han suprimido otros, - tales como Ayuda para la Alimentación Familiar, - Creación de Granjas Agrícolas, Ganaderas y Mixtas - y se han incluido otras prestaciones: servicios funerarios, servicio médico subrogado y de farmacias económicas, estas prestaciones se llevaban a cabo - anteriormente pero no se encontraban anotadas en - la Ley vigente (Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas).

En realidad suponemos que la Ley actual, es tá bien fundamentada y protege al militar en casi - todos los aspectos, no cubriendo totalmente todas - sus necesidades pensamos por limitaciones presu - puestales, de las cuales mencionamos las siguien - tes:

Arrendamiento de casas. Esta prestación se ha cubierto parcialmente, ya que existen algunas - Unidades Habitacionales en diferentes Zonas y Sec - tores Navales, por ejemplo: Veracruz, Cd. del Car - men, Cam., Mazatlán, Sin., Chetumal Q. Roo., Isla - Mujeres, Q. Roo, Salina Cruz, Oax., H. Escuela Na - val en Antón Lizardo, Ver., dichas casas son de re - ciente construcción (Instituto de Seguridad Social - para las Fuerzas Armadas Mexicanas).

En estas casas existe más equidad entre los miembros de la Armada, ya que existen tanto para -

marineros, clases, oficiales, capitanes y almirantes, distribuidas en la siguiente forma:

| | |
|----------------------------|-------------------------------------|
| 3a. ZONA NAVAL..... | 2 casas para Almirantes y Capitanes |
| | 12 casas para Oficiales |
| | 10 casas para clases y marinería |
| 5a. ZONA NAVAL MIL..... | 14 casas para clases y Marinería |
| 8a. ZONA NAVAL..... | 2 casas para Almirantes y Capitanes |
| | 12 casas para Oficiales |
| | 10 casas para clases y marinería |
| 9a. ZONA NAVAL MILITAR.... | 2 casas para Almirantes y Capitanes |
| | 8 casas para Oficiales |
| | 5 casas para clases y marinería |
| ISLA MUJERES, Q. ROO..... | 2 casas para Almirantes y Capitanes |
| | 6 casas para clases y marinería |
| SALINA CRUZ, OAX..... | 2 casas para Almirantes y Capitanes |
| | 10 casas para Oficiales |
| | 15 casas para clases y marinería |

H. ESCUELA NAVAL MILITAR EN ANTON LIZARDO, VER.

9 casas para Almiran--
 23 casas para Oficiales
 43 casas para clases y-
 marinería

Existen algunas otras casas construídas ha-
 ce 20 ó 30 años aproximadamente, en donde se le da
 preferencia a los Almirantes, Capitanes y Oficia--
 les y en muy raras excepciones al personal de cla-
 ses y marinería que es el que percibe menor sala--
 rio y por tal motivo necesita que se le proteja -
 con prioridad. (Acapulco, Manzanillo, Tampico, - -
 etc.)

El número de casas existentes en toda la Re
 pública es de 533 distribuidas en algunas zonas y-
 sectores navales, las que pensamos son insuficien-
 tes para cubrir con la necesidad de habitación del
 personal de la Armada (15,716 militares en servi--
 cio activo).

Con lo que respecta a las TIENDAS Y CENTROS
DE SERVICIO, se ha otorgado parcialmente también -
 ya que contamos con pocas tiendas que carecen de -
 algunos artículos como el vestido y enseres necesa
 rios para el hogar. En algunas Zonas y Sectores Na
 vales apenas se están estableciendo este tipo de -
 establecimientos y en algunos otros no los hay.

CENTROS DE SERVICIOS ECONOMICOS DE LAVANDE-
 RIA, PLANCHADO, COSTURA, PELUQUERIA Y BAÑO.

De todas estas prestaciones, solo se propor-
 ciona el de Peluquería, en todas las dependencias-

de la Armada, inclusive las más pequeñas, cuenta - con su peluquería.

HOTELES DE TRANSITO.

Existen en los siguientes lugares:

México-Alojamiento de Clases y Marinería -
(Cerrada de Correos No. 5 Col. del -
Valle)

Alojamiento para Oficiales (Av. Alvaro Obre-
gón)

Veracruz, Mazatlán.

CASAS HOGAR PARA RETIRADOS.

Se tiene un proyecto desde hace muchos años, pero hasta la fecha, no se ha logrado la creación de estas Unidades.

CENTROS DE ADIESTRAMIENTO Y SUPERACION PARA ESPO- SAS E HIJAS DE MILITARES.

En estos últimos 5 años, las autoridades mi-
litares navales han tenido especial interés en la-
familia del militar, por lo que se han creado va-
rios de estos Centros, faltando solo en algunas Zo-
nas y Sectores Navales. Los lugares que cuentan -
con Centros de Adiestramiento, son los siguientes:

ACAPULCO
VERACRUZ
GUAYMAS
CD. DEL CARMEN
PROGRESO
MEXICO, D.F.

CENTROS DEPORTIVOS Y DE RECREO.

No existen.

SERVICIO MEDICO INTEGRAL.

Este es un tema de muchos y variados comentarios ya que por más que se trate de prestar un servicio completo al militar y su familia, se va a lograr paulatinamente en virtud a que carecemos en primer lugar de aparatos quirúrgicos, especialistas, medicinas fuera del cuadro básico.

En México cuando no existe este tipo de medicamentos, se adquiere porque existe una partida para tal fin, cuando no hay algún servicio en el Centro Médico Naval, se subroga a otro Hospital y se cubren los gastos ocasionados, todo resulta más o menos aceptable sobre todo al iniciarse el año, pero al finalizar éste es el problema ya que en algunos Hospitales niegan el servicio por falta de pago, si esto sucede en México, D.F., que es el lugar donde más supervisión existe por parte de las autoridades competentes, en puerto es deprimente esta situación ya que hay lugares en donde no hay ni lo más indispensable y cuando se presenta algún caso de enfermedad que se considere de importancia, se canaliza al Centro Médico Naval, para ser tratado, se realizan los trámites necesarios, los cuales por lo general son largísimos ya que el interesado tiene que esperar varias semanas a que se le autorice su traslado y se le envíen los pasajes correspondientes no desplazándose la mayoría de las veces por ser insuficiente lo que percibe y más aún cuando la familia es numerosa y ostenta un grado como de marinero o cabo por ejemplo:

Otro problema que presentan los pacientes foráneos, es que al llegar a esta Capital, no se les interna de inmediato sino que se someten a estudios, excepto cuando su traslado es de emergencia y al no contar con familiares en este lugar tienen que pagar en hotel, comida y pasajes, lo que merma su economía.

CAPITULO II

LA DIRECCION DE SEGURIDAD SOCIAL

- 1.- Finalidad**
- 2.- Organización**
- 3.- Funcionamiento**
- 4.- El Trabajo Social en la Dirección de Seguridad Social**

II.- LA DIRECCION DE SEGURIDAD SOCIAL.

1.- Finalidad:

La Dirección de Seguridad Social de la Armada de México, fué creada mediante el Decreto Presidencial publicado en el Diario Oficial de la Federación, el 18 de Septiembre de 1962.

Su creación y función tiene como fin primordialmente elevar el nivel de vida y conseguir el mejoramiento físico, moral, cultural, profesional, económico y social de los miembros de la Armada de México y sus derechohabientes, para lo cual tiene a su cargo el estudio, gestión y trámite de los asuntos relacionados con las prestaciones que establece la Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas, y de las que en el futuro se crearán en los términos que la misma establece, a través de todos los organismos existentes y lo que constituyen para el objeto.

El Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas se creó por Decreto del Congreso de la Unión, publicado en el Diario Oficial del 29 de Junio de 1976. Con carácter de organismo público descentralizado federal con personalidad jurídica y patrimonio propio, con domicilio en la Ciudad de México.

DECRETOS.

En 1964, ADOLFO LOPEZ MATEOS, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, a sus habitantes sabe:

Que en uso de las facultades que me confiere la Fracción I del Artículo 89 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, con fundamento en el artículo 29 de la Ley Orgánica de la Armada de México y fracciones I, III, V y XVII del artículo 5o. de la Ley de Secretarías y Departamentos de Estado.

CONSIDERANDO: Que el H. Congreso de la Unión expidió la Ley de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas, ordenamiento que fué promulgado el 28 de diciembre de 1961 y que tiende al mejoramiento moral, profesional y económico en forma integral de esas fuerzas, estableciendo un sistema de seguridad y servicios sociales en el cual se recogen todas las prestaciones que venían disfrutando dichas fuerzas armadas; prestaciones que se encontraban sin connotación ni definición precisas, otorgándose algunas otras:

CONSIDERANDO: Que para hacer realidad esos beneficios al Personal de la Armada de México, se hace indispensable que la Secretaría de Marina, a través de la Comandancia General de la Armada, cuente con un organismo adecuado al logro de estas prestaciones:

CONSIDERANDO: Que la propia Ley de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas, faculta a la Secretaría de Marina para el estudio, trámite y solución de asuntos relacionados con las diversas prestaciones que fijan en la propia Ley:

CONSIDERANDO: Que el Ejecutivo a mi cargo, tiene el más alto interés en que cuanto antes, los

miembros de las Fuerzas Armadas de la Nación comiencen a recibir de la manera más eficaz los beneficios que la citada Ley de Seguridad Social les concede y;

CONSIDERANDO: La importancia de las funciones de este nuevo organismo, se requiere que su categoria sea la de Dirección quedando subordinada militar y administrativamente, directamente a la Comandancia General de la Armada, ha tenido a bien expedir lo siguiente:

DECRETO.

ARTICULO PRIMERO.- Se crea en la Comandancia General de la Armada de México de la Secretaría de Marina, la Dirección de Seguridad Social de la Armada, quedando subordinada en todas sus funciones al titular de dicha Comandancia General.

ARTICULO SEGUNDO.- La Dirección de Seguridad Social de la Armada tendrá a su cargo el estudio, trámite y resolución de los asuntos relacionados con las diversas prestaciones que establece la Ley de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas y en los términos de la misma, para lo cual se organizará de manera que pueda cumplir con su cometido en la forma más eficaz.

ARTICULO TERCERO.- La Secretaría de Marina, Comandancia General de la Armada, procederá de inmediato a formular la planilla orgánica de la citada Dirección.

ARTICULO CUARTO.- La Secretaría de Hacienda

y Crédito Público ajustará las modificaciones presupuestales que proponga la Secretaría de Marina, - de acuerdo con la Ley de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas y lo dispuesto en este Decreto, - transfiriendo a la Dirección que se crea, las partidas que actualmente tiene asignadas el Departamento de Servicios Sociales de la citada Dependencia, haciendo las ampliaciones que se requieran.

ARTICULO QUINTO.- Este Decreto modifica en su parte relativa el Reglamento interior de la Secretaría de Marina.

2.- ORGANIZACION.

ARTICULO PRIMERO.- La Dirección de Seguridad Social de la Armada, para dar cumplimiento a la Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas, queda organizada de la siguiente forma:

- a) DIRECCION
- b) SUBDIRECCION
- c) ASESORIAS TECNICAS
- d) OFICINA DE RELACIONES PUBLICAS
- e) OFICINA DE SERVICIO JURIDICO-SOCIAL
- f) INSPECTORES DE SEGURIDAD SOCIAL
- g) OFICINA DEL OFICIAL DE SERVICIOS
- h) DEPARTAMENTO DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS
- i) DEPARTAMENTO DE SERVICIOS ECONOMICOS
- j) DEPARTAMENTO DE SERVICIOS E INVERSIONES

DEPARTAMENTO DE SERVICIOS SOCIALES.

1) JEFES REGIONALES DE SEGURIDAD SOCIAL, -
adscritos a la Comandancia General de la Armada, -
Comandancia de Zonas Navales, Comandancias de Sec-
tores Navales y Jefaturas Locales en unidades a -
Flete, aéreas y terrestres.

3.- FUNCIONAMIENTO.

Funciones del Director.

a) Ser el representante de la Comandancia -
General de la Armada, ante los diversos organismos
oficiales y particulares, cuyas actividades estén-
orientadas o sean afines con la Seguridad Social -
del país.

b) Establecer relaciones públicas con otras
Dependencias con las cuales deba tener contactos,-
para facilitar la solución de los problemas que -
las circunstancias determinen.

c) Acordar y dictaminar sobre los asuntos -
relacionados con la Secretaría de Seguridad Social,
aún cuando éstos se tramiten a través de otras De-
pendencias.

d) Coordinar con las Dependencias de la Ar-
mada, a través de la Comandancia General, las acti-
vidades del régimen interno relacionadas con las -
obligaciones y beneficios que señala la Ley del -
Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Ar-
madas Mexicanas y su manual de Organización.

e) Dar directivas a los organismos subaltern

nos para que efectúen promociones tendientes a que el personal de la Armada y sus derechohabientes - disfruten en la mejor forma posible de las prestaciones que previenen la Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas.

f) Informar al Comandante General, de las - promociones que por su importancia, deban ser de - su conocimiento y aprobación.

g) Rendir informes semestrales a la Coman-- dancia General de la Armada de las actividades más sobresalientes desarrolladas por la Dirección.

h) Presentar oportunamente, el Proyecto del Presupuesto anual de la Dirección.

i) Presentar propuestas de movimientos del personal de la Dirección de Seguridad Social y las Jefaturas Regionales.

SUBDIRECCION.

El Subdirector será de la categoría de Capitan de Navío o de Fragata designado por el Comandante General, a propuesta del Director de Seguridad Social, dependiendo en forma directa e inmediata de éste último.

El Subdirector tiene como atribuciones:

a) Ser inmediato del Director en autoridad y mando y por lo tanto, el responsable de la observancia y acatamiento de lo supuesto por el presente manual de Organización.

b) Acordar con el Director, los asuntos que por su naturaleza, así lo requieran.

c) Substituir al Director en sus ausencias temporales.

d) Resolver los asuntos oficiales que le encomiende el Director.

e) Coordinar las labores de los distintos - Departamentos de la Dirección, así como las de las Jefaturas Regionales, de acuerdo con las directi--vas recibidas.

f) Acordar con los Jefes de Departamento, - resolviendo los asuntos propios de su función.

g) Promover y mantener armonía en las rela--ciones entre el Personal de la Dirección.

h) El Personal de Capitanes y Oficiales, dependerán directamente de él.

En las ausencias temporales del Subdirector, será substituido por el Jefe del Departamento de - mayor jerarquía, habiendo dos o más del mismo gra--do, el de mayor antigüedad.

ASESORIAS TECNICAS.

Para auxiliar al Director en la resolución- de los problemas de carácter técnico, existirá un- grupo de asesores que dependerán directamente de - él.

Los asesores técnicos serán Capitanes u Oficiales profesionistas, designado por el Comandante General de la Armada, a propuesta del Director de Seguridad Social y serán tantos como las necesidades del servicio lo requieran.

Los asesores técnicos deberán poseer el título de su especialidad, debidamente registrado.

Corresponden a los asesores técnicos las siguientes funciones:

- a) Formular estudios sobre los asuntos de su especialidad que la Dirección les encomiende.
- b) Presentar a la Dirección, estudios y proyectos relacionados con su especialidad que a su juicio consideren conveniente.
- c) Asesorar a los Jefes de Departamento, cuando éstos lo soliciten.
- d) Asistir a las juntas que convoque la Dirección, cuando ésta lo considere necesario.
- e) Concurrir a las visitas o giras de trabajo, cuando la Dirección lo disponga.

OFICINA DE RELACIONES PUBLICAS.

La Oficina de Relaciones Públicas de la Dirección de Seguridad Social de la Armada, estará a cargo de un Oficial que tenga la Licenciatura en Relaciones Públicas y será nombrado por el Comandante General de la Armada a propuesta del Direc--

tor y tendrá las siguientes funciones:

a) Planear y realizar la difusión de la Organización, Funciones y Actividades de la Dirección, así como toda clase de actividades sociales y culturales relacionadas con la Seguridad Social colaborando con otras dependencias o instituciones en la ordenación de tales actos.

b) Establecerá y canalizará de la mejor forma posible las relaciones entre el Mando, el personal subordinado y con el público en general.

c) Organizar y supervisar los sistemas de orientación al militar y derechohabientes a fin de que los asuntos de la competencia de la Dirección, se tramiten, se gestionen y solucionen con facilidad para el interesado.

d) Mantener actualizada la información que se proporcione al militar derechohabiente.

e) Captar, analizar y evaluar la opinión que se proporcione al militar y derechohabientes.

f) Fomentar las relaciones necesarias con las Dependencias del Gobierno y privadas con objeto de desarrollar o ampliar la cultura, oficios y artes manuales, actividades artísticas del personal y derechohabientes.

g) Proyectar al pueblo a través de los medios masivos de comunicación la labor social de esta Institución con la difusión oportuna y clara de noticias y mensajes para lograr la saturación y pe

netración de la imagen institucional de la dependencia.

h) Tratará con toda delicadeza y cortesía a las personas que concurran a dicha oficina; tanto civiles como militares, Contando para esto, con personal idóneo en esta clase de actividades (Trabajadores Sociales, Psicólogos, Sociólogos, Personal Administrativo).

i) Todo el personal comisionado, deberá conocer perfectamente el funcionamiento de todas las dependencias de la Armada y de aquellas con las que tenga constante relación.

j) La información requerida y proporcionada deberá ser la más amplia posible.

k) Esta Oficina se encargará de canalizar los asuntos que deba conocerlos para evitar pérdidas de tiempo.

l) Publicará y remitirá a todas las Zonas, Sectores, Unidades y Dependencias las guías elaboradas por dicha oficina para dar a conocer el funcionamiento de la Dirección de Seguridad Social.

m) Publicará mensualmente folletos informando las prestaciones y beneficios adquiridos en otras Instituciones y noticias de interés para el militar y derechohabientes relacionados con la Seguridad Social.

n) Registrará los asuntos que reciba, revisándolos diariamente activando a la Oficina a que-

fué dirigido para su pronta resolución, trámite u orientación necesaria que a cada caso corresponde.

ñ) Llevará el registro de las actividades - del personal de la Dirección de Seguridad Social y de la Comandancia General de la Armada.

o) Las circulares, boletines e informes, - emanados de esta Dirección deberán ser comunicados a través de esta Oficina.

p) Llevará un registro de los domicilios y - teléfonos del personal de la Dirección de Seguri-- dad Social y de la Comandancia General de la Arma-- da.

q) Para el mejor desempeño en las funciones del personal, organizará asambleas, simposiums y - conferencias. Publicará folletos que indiquen la - técnica metodológica a seguir para todos los asuntos sobre Seguridad Social.

r) Realizará juntas periódicas con el perso-- nal de las diferentes oficinas de esta Dirección, - para intercambiar puntos de vista y experiencias - adquiridas para el mejor desempeño del servicio.

s) Dará a conocer principalmente al perso-- nal foráneo, que asunto que requiera en esta Capital, deberán recurrir a la Oficina de Relaciones - Públicas.

t) Planear de acuerdo a las necesidades y - condiciones de cada zona regional, un programa se-- mestral que abarque actividades de alfabetización-

culturales, artísticas, deportivas, reuniones sociales conferencias para el personal y sus derechohabientes.

OFICINA DEL SERVICIO JURIDICO SOCIAL.

Corresponden a la Oficina del Servicio Jurídico Social lo siguiente:

a) Resolver los problemas de naturaleza familiar y del estado civil que presenten a los militares y derechohabientes así como al auxilio de los mismos para la obtención de las pruebas a que se refiere el capítulo primero del título tercero de la Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas, promoviendo en su caso los juicios correspondientes ante los Juzgados competentes, debiendo absolver el interesado los gastos que ocasione la tramitación de los Juicios, de acuerdo a lo que se establece en el Instructivo respectivo.

INSPECTORES.

Los inspectores de Seguridad Social serán Capitanes u Oficiales nombrados por el Comandante General de la Armada a propuesta del Director, de quien dependerán en forma directa.

a) Auxiliar al Director en sus actividades de supervisión y vigilar en los asuntos que éste les encomiende.

b) Informar a la Dirección de la irregularidad que observen en sus inspecciones.

c) Presentar a la Dirección, sugerencias - tendientes a mejorar el disfrute de prestaciones y servicios.

OFICIAL DE SERVICIOS.

El Oficial de Servicios, tendrá la categoría de Oficial, y será nombrado por el Comandante-General de la Armada, a propuesta del Director de Seguridad Social, dependiendo en forma directa del Subdirector.

Las funciones del Oficial de Servicios serán las siguientes:

a) Controlar al personal de Clases y Marine ría perteneciente a la planta de la Dirección para efectos disciplinarios.

b) Comprobar la puntual asistencia a sus la bores.

c) Repartir las faenas de acuerdo con la ru tina, al personal de cámaras.

d) Inspeccionar las distintas dependencias de la Dirección cerciorándose del aseo y estado de conservación del local, mobiliario y demás enseres.

e) Nombrar los servicios económicos, de - - acuerdo con las disposiciones de la Dirección.

f) Comunicar al personal de Clases y Marine ría, la orden del día, los correctivos disciplinarios y las disposiciones de la Dirección si las hu

biese.

g) Hacer del conocimiento de los Almitantes, Capitanes y Oficiales la orden del día.

h) Rendir parte por escrito diariamente, de las novedades del personal y estado de conservación del material.

DEPARTAMENTO DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS.

El Departamento de Servicios Administrativos, tiene por objeto la Administración del Presupuesto y Personal asignado, así como proporcionar los servicios internos que requiere la Dirección.

SECCION PRIMERA -- AFILIACION

SECCION SEGUNDA -- ORGANIZACION Y ADMINISTRACION

SECCION TERCERA -- ORGANIZACION Y SISTEMAS

SECCION CUARTA -- PERSONAL

SECCION DE GESTORES DIVERSOS

Corresponden a la Sección Primera.

a) Recibir y verificar la documentación de Afiliación del Personal de la Armada y sus derechos habientes.

b) Remitir las Cédulas de Afiliación, expedir Tarjetas de Identificación para esposas de Almirantes Capitanes y Oficiales.

c) Controlar la vigencia de Derechos.

d) Formular los Expedientes de Afiliación y

controlar éstos.

e) Certificación de los documentos originales que obren en los Expedientes de Afiliación.

f) Microfilm de los Archivos y control de éstos.

g) Fotografías de Eventos Sociales y Festivales organizados por la Dirección.

Corresponden a la Sección Segunda:

a) Controlar el Inventario de la Dirección.

b) Controlar el ejercicio de las órdenes de pago, designadas a cubrir las necesidades de la Dirección.

c) Formular los Pedidos de Material de consumo para la Dirección.

d) Elaborar el Presupuesto para la Dirección de acuerdo a las directivas recibidas.

e) Administración de los Alojamientos y Unidades Urbanas.

f) Mantenimiento.

Corresponden a la Sección Tercera:

a) Organización y Programación.

b) Control de edades, número de Expedientes, Grados.

- c) Control de movimientos, Altas y Bajas.
- d) Control del Militar y sus derechohabientes.
- e) Control de Registros.
- f) Perforación, verificación de tarjetas tabuladoras.
- g) Clasificación, Tabulación, Estadísticas-diversas y elaboración de diferentes trabajos.

Corresponden a la Sección Cuarta.

- a) Formulación de expedientes del personal de la Dirección.
- b) Control de vacaciones y vestuario del personal.
- c) Control de Planilla Orgánica.
- d) Control de Planillas de las jefaturas Regionales y Locales de Seguridad Social, Centros de Adiestramiento y Guarderías.
- e) Registrar y distribuir la correspondencia de entrada.
- f) Registrar y remitir la correspondencia de salida.

DEPARTAMENTO DE SERVICIOS ECONOMICOS.

El Departamento de Servicios Económicos se integrará de Cuatro Secciones:

Sección Primera.- Hojas de tiempo de servicios.

Sección Segunda.- Retiros y Pensiones.

Sección Tercera.- Operaciones con el Banco del Ejército y la Armada S.A. de C.V.

Sección Cuarta.- Informadora de la Edad Ilimitada.

La Sección Primera se integrará de tres mesas:

MESA PRIMERA.- Formular las Hojas de Tiempo de Servicios de Almirantes y Capitanes de la Armada de México, para los trámites de ratificación de grados y en casos excepcionales.

MESA SEGUNDA.- Formular los Extractos de Antecedentes de Almirantes, Capitanes, Oficiales, Clases y Marinería de la Armada de México, para trámites de retiro.

MESA TERCERA.- Elaboración de Certificados de Servicios, de Singlaturas y Extractos de Antecedentes cuando se requieran.

La Sección Segunda, se integrará por dos mesas:

MESA PRIMERA.- Comunicación de Trámites de retiro enviando extracto de antecedentes o cómputo

tos de servicios, para que se remitan conformidades o inconformidades respecto al trámite.

MESA SEGUNDA.- Remite declaraciones de haber de retiro, compensación y tramitación del beneficio económico al Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas.

La Sección Tercera se integrará de tres mesas:

MESA PRIMERA.- Tramitación de los Préstamos a corto plazo del personal de Almirantes, Capitanes, Oficiales, Clases y Marinería, ante el Banco Nacional del Ejército y la Armada, S.A. de C.V.

MESA SEGUNDA.- Tramitación ante la citada Institución Bancaria, del Fondo de Ahorro del personal de Almirantes, Capitanes, Oficiales al separarse del activo, y hasta por la suma de sus descuentos por cada seis años; y la del Fondo de Trabajo del personal de clases y marinería al separarse del activo o al ascender a Oficiales. En ambos casos se tramitará el beneficio de los derechohabientes en los términos de las disposiciones legales aplicables.

MESA TERCERA.- Gestores ante el Banco Nacional del Ejército y la Armada, S.A. de C.V.

La Sección Cuarta se integrará con dos mesas:

MESA PRIMERA.- La revisión de los expedientes para elaborar la información del personal militar que cumpla la edad límite legal.

MESA SEGUNDA.- Control de retirados y de las transmisiones de pensión o de compensaciones, con anotaciones de domicilio.

DEPARTAMENTO DE SERVICIOS E INVERSIONES.

El Departamento de Servicios e Inversiones, estará integrado por cuatro Secciones.

SECCION PRIMERA.- Investigará programativa y orientación de prestaciones habitacionales.

SECCION SEGUNDA.- Ayuda técnica y promoción del mejoramiento ambiental.

SECCION TERCERA.- Programación de inversiones, administración y arrendamiento.

SECCION CUARTA.- Colonias agrícolas y cooperativas pesqueras.

Corresponden a la Sección Primera:

a) El diseño, elaboración y levantamiento de Cédulas Informativas.

b) La Programación de elementos complementarios a la Vivienda.

c) La información y orientación sobre Prestaciones Habitacionales en el medio militar y oficial (FOVIMI).

d) La información y orientación sobre satisfactores de vivienda en el medio privado (venta de casas, terrenos, etc.).

Corresponden a la Sección Segunda.

a) La elaboración de Proyectos, Avalúos para construcción mejoramiento o compra de inmuebles con recursos propios o financiamientos.

b) La Redención de gravámenes en compra de Inmuebles.

c) El mejoramiento preventivo y correctivo de Inmuebles existentes.

Corresponden a la Sección Tercera.

a) La programación de nuevas Unidades Habitacionales con fondo revolvente, producto de las propias rentas.

b) El establecimiento de Centros de Servicio.

c) La administración, arrendamiento y adjudicación de viviendas.

La función mencionada en el inciso c, se regirá por lo dispuesto en el Reglamento y Estatuto respectivo.

Corresponden a la Sección Cuarta.

a) Promover la erección y desarrollo de Colonias Agrícolas, Ganaderas o Mixtas.

b) Promover la creación de cooperativas pesqueras.

c) La operación de Granjas.

d) Promover la capacitación del personal en las ramas Pesquera y Agropecuaria a fin de hacer operativas las prestaciones señaladas en los incisos anteriores.

DEPARTAMENTO DE SERVICIOS SOCIALES.

El Departamento de Servicios Sociales está integrado por tres secciones:

Sección Primera.- Trabajo Social

Sección Segunda.- Servicios Diversos

Sección Tercera.- Promociones.

El Departamento de Servicios Sociales atiende y resuelve todos los asuntos relacionados con las prestaciones de su competencia que establece la Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas, así como todo el servicio de carácter social.

Corresponden a la Sección Primera: Orientación Social, Trabajo Social Escolar, Trabajo Médico Social, Trabajo Social Penitenciario, trámite.

Corresponden a la Sección Segunda:

a) Centros de Adiestramiento para esposas e hijas de miembros de la Armada.- Supervisar y controlar el funcionamiento de dichos Centros.

b) Centros de Bienestar Infantil.- Supervisar y controlar el funcionamiento de dichos Centros.

c) Deudas, Quejas, Reclamaciones, C.U.P., - Emolumentos.- Recibir y tramitar las quejas del personal y sus derechohabientes que sean de la incumbencia de la Dirección.

d) Trámites.

Corresponden a la Sección Tercera:

a) Centros Deportivos y de Recreo: En coordinación con el Instituto se promoverán las actividades deportivas y de recreo y se incrementará el deporte organizado.

b) Tiendas, Granjas y Centros de Servicio.- Cuando el Instituto lo establezca se promoverá los sistemas de venta a bajo precio de artículos de consumo necesarios, así como también los sistemas que se adopten para la explotación de granjas tendientes a la superación alimenticia del personal y sus derechohabientes. Se dará a conocer los servicios establecidos con los que contarán las Unidades Habitacionales; así como la ubicación y funcionamiento de los mismos, levantando encuestas para conocer las necesidades reales de sus moradores.

c) Hoteles de tránsito.- Difundir e informar a los militares la ubicación, funcionamiento y cuotas de los hoteles de tránsito y se estará en coordinación con la Administración de dichos establecimientos.

d) Casas Hogar para Retirados.- Difusión e información de los requisitos, cuotas y ubicación para la adquisición de casas hogar para retirados.

e) Trámite.

4.- EL TRABAJO SOCIAL EN LA DIRECCION DE SEGURIDAD SOCIAL.

La Oficina de Trabajo Social de la Dirección de Seguridad Social, depende directamente del Departamento de Servicios Sociales y está formada por un equipo de Trabajadores Sociales las que de acuerdo a la comisión, realizan las funciones que le corresponden.

La Oficina de Trabajo Social empezó a funcionar en el año de 1969.

Anteriormente las Trabajadoras Sociales se encontraban comisionadas directamente en el Departamento de Servicios Sociales. ejecutando sin embargo las mismas funciones que en la actualidad desempeñan.

El Trabajo Social en la Dirección de Seguridad Social, empezó a funcionar a partir del año de 1965, iniciándose con una Trabajadora Social, la que a su vez instruía a otro tipo de personal, tales como secretarias, educadoras etc., las que desempeñan las funciones de la misma. Las actividades que se realizaban eran insuficientes para cubrir con la verdadera misión que tiene una trabajadora social, limitándose únicamente a realizar inscripciones de algunos miembros de la Armada y sus derechohabientes, tramitar becas, ante las Instituciones privadas, las cuales eran esporádicas, otra de las funciones consistía en realizar los trámites correspondientes para que los militares que se

encontraban en tránsito o de paso, por causas del servicio, tuvieran un lugar donde hospedarse en el tiempo que permanecían en esta Capital, ya bien sea en el alojamiento de Oficiales o el Clases y Marinería según el grado del solicitante.

En términos generales podemos decir que las funciones del trabajador social hasta hace algunos años fueron las anteriormente mencionadas las que han ido aumentando a medida que ha pasado el tiempo, sin embargo no se han cubierto todos los campos del trabajo social limitándose a desempeñar aspectos administrativos preferentemente.

Las funciones específicas de la Trabajadora Social dentro de la Dirección de Seguridad Social son las siguientes:

Un equipo de Trabajadoras Sociales dedicadas al cumplimiento del artículo 146 de la Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas, el cual dice lo siguiente:

"El Instituto estudiará y propondrá al Ejecutivo Federal la forma de resolución de los problemas relacionados con la formación científica y técnica y el mejoramiento social de los hijos de los militares en el activo y retirados.

Para el efecto señalado en el párrafo anterior, el Instituto estará facultado para otorgar Becas y créditos de capacitación científica y tecnológica para hijos de los militares de acuerdo con sus recursos y el Plan de Becas y créditos, aprobado anualmente por el Ejecutivo Federal.

Las Secretarías de Educación Pública en - -
 coordinación con el Instituto, establecerán Jardines de Niños, Escuelas Primarias, Secundarias, Vocacionales y de estudios medios a los que acudirán los hijos de los militares, reservándose al efecto hasta el 50% del cupo de dichos planteles". (4)

TRABAJO SOCIAL ESCOLAR.- Los Trabajadores Sociales realizan las gestiones necesarias a fin de que a los militares y derechohabientes se les otorguen becas, así mismo se encarga a todo lo referente a la superación intelectual del militar y su familia.

Un equipo de Trabajadoras Sociales que acuden frecuentemente a los Hospitales Subrogados de la Secretaría de Marina, tales como: Hospital Central Militar, Hospital de Enfermedades Pulmonares, etc., para vigilar que se proporcione un servicio médico adecuado a los pacientes de Marina.

TRABAJO SOCIAL JURIDICO.- Se orientará a los derechohabientes del militar y a éste sobre los derechos y obligaciones que se tiene en su situación de militares, basándose en las Leyes y Reglamentos que rigen a las Fuerzas Armadas de nuestro país. La orientación impartida no se limita a este punto sino que también abarca todo lo relacionado con los problemas que el militar presenta tanto en el aspecto social, económico, moral, fami-

(4) Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas, págs. 66 y 67.- Ediciones Ateneo, México, D.F. 1976.

liar e inclusive de adaptación al trabajo y a los compañeros, empleando las técnicas del trabajo social para establecer mejores relaciones humanas, - no solamente en el aspecto trabajo sino también de tratar de encauzarlas en el ambiente familiar.

Colaborar para que en todas las dependencias exista un ambiente de armonía.

Procurar la regularización del estado civil de los militares y sus derechohabientes.

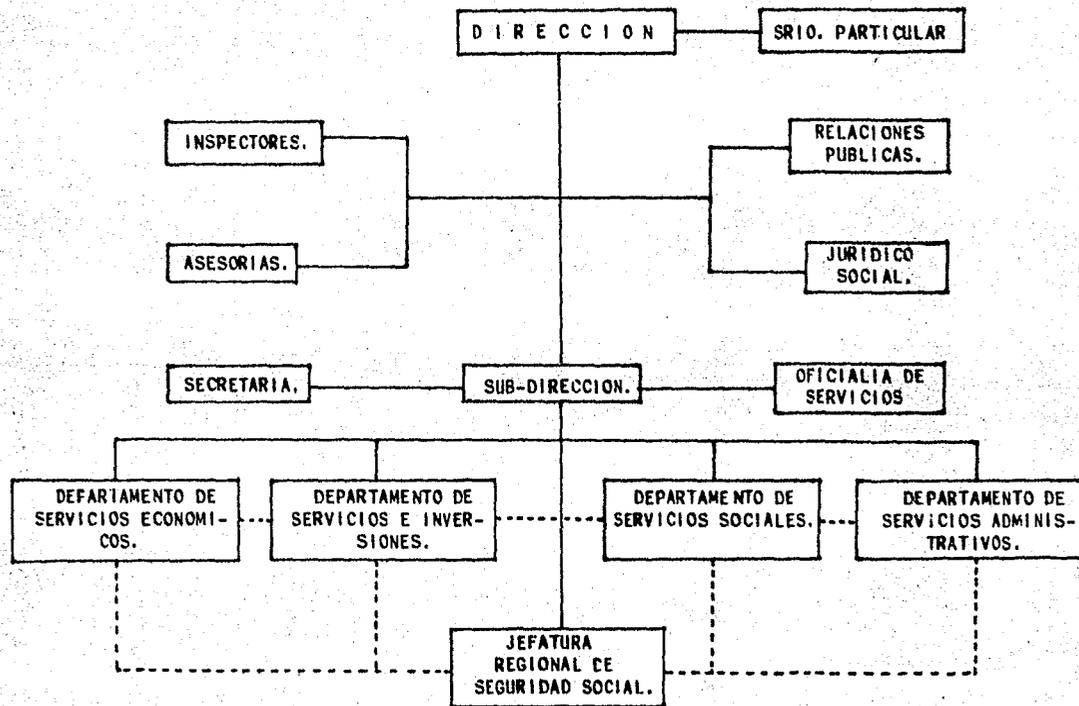
TRABAJO SOCIAL MEDICO.- Entregar giros telegráficos o postales a los militares que se encuentran encamados ya sea en el Centro Médico Naval a Hospitales subrogados, cuando son enviados a cargo de la Dirección de Seguridad Social de la Armada.

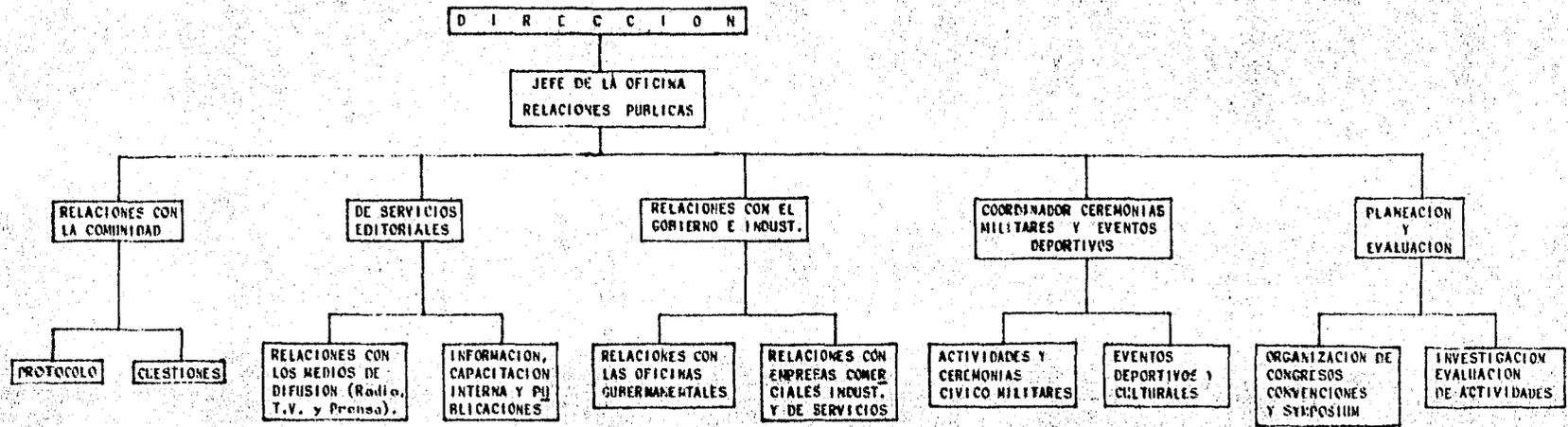
Se realizan estudios sociales cuando por la índole del problema que se presenta lo amerita. Dichos estudios son solicitados por algunos departamentos de la Dirección de Seguridad Social, tales como el Departamento de Servicios Económicos, Asesoría Jurídica, etc.

TRABAJO SOCIAL PENITENCIARIO.

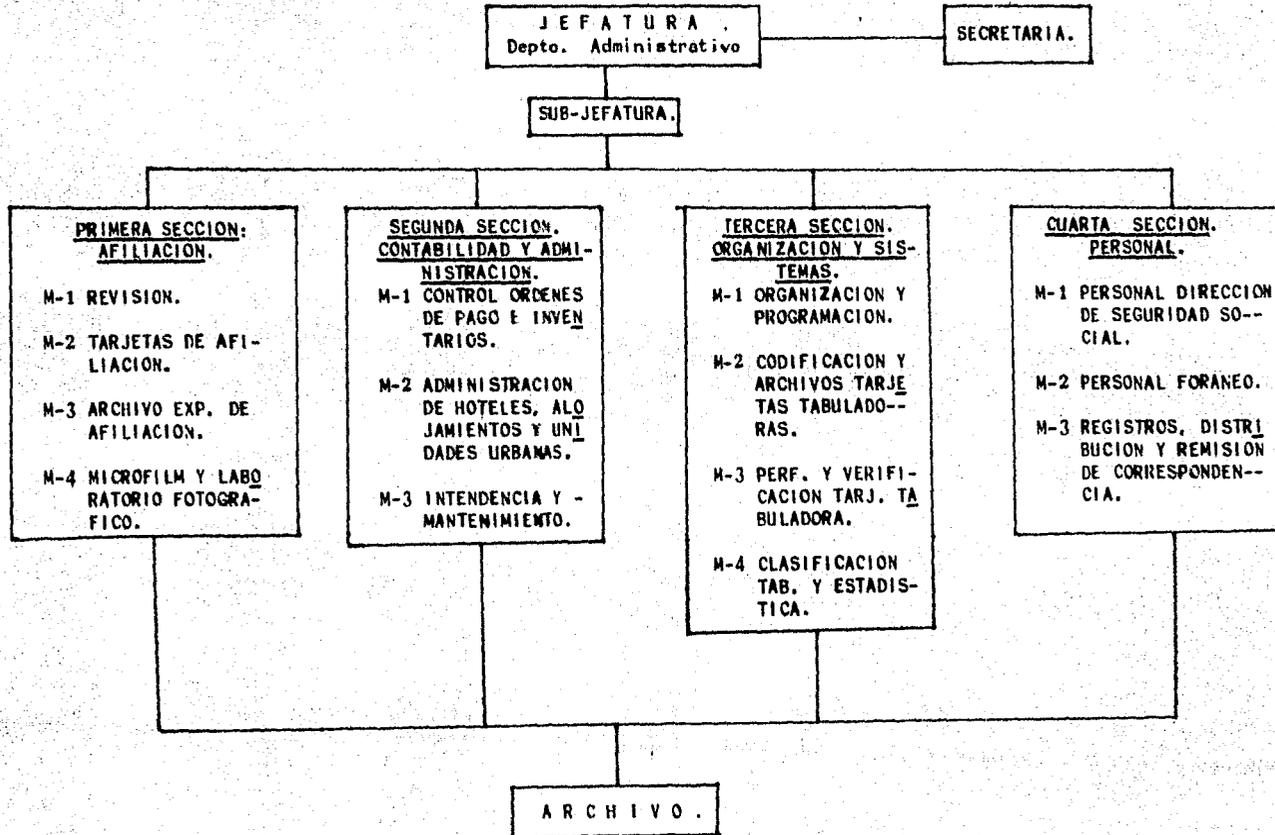
Coordinación con los Centros Militares de Rehabilitación Social y Autoridades Judiciales Civiles y Militares, así como también con los equipos interdisciplinarios de cada Centro para tratar la resolución de la problemática presentada por los internos, miembros de la Armada y derechohabientes incluyendo el alcance de su integral rehabilitación personal y familiar e incorporación a su núcleo social.

ORGANIGRAMA FUNCIONAL DE LA DIRECCION DE SEGURIDAD SOCIAL



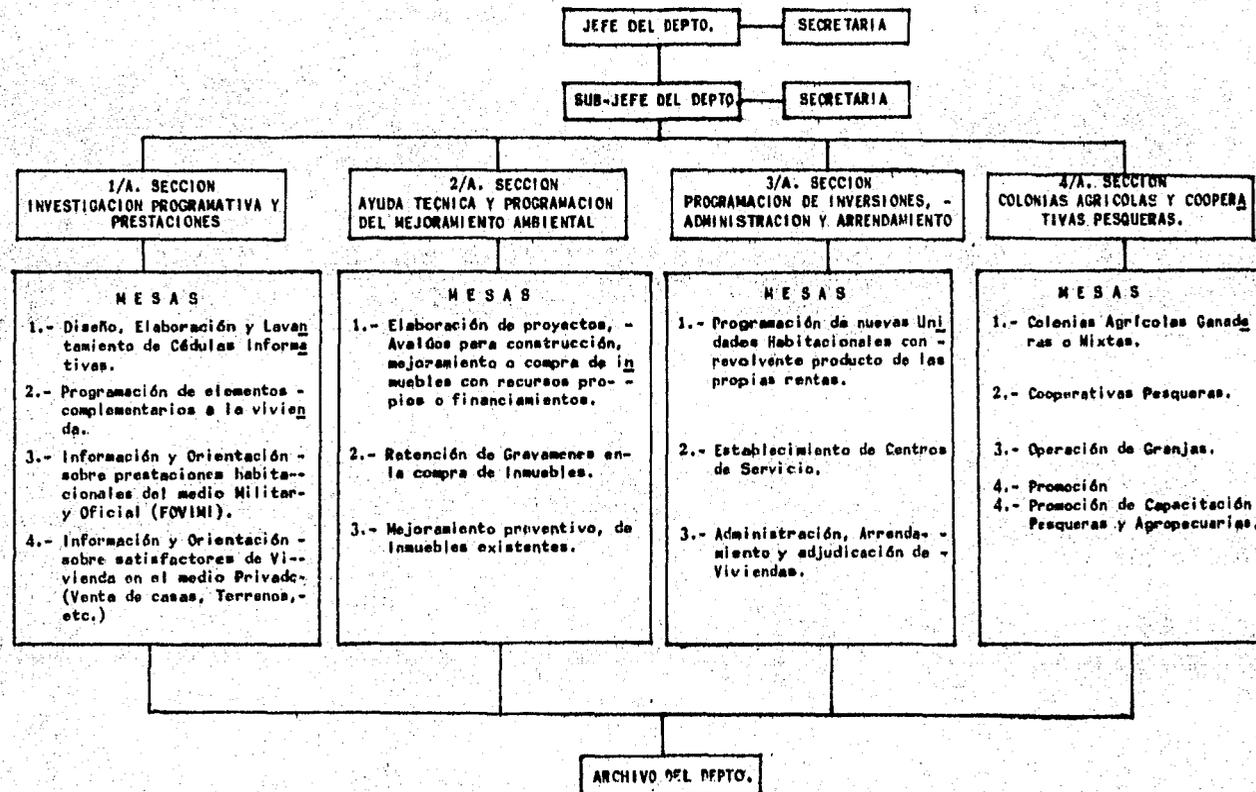


DEPARTAMENTO DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS.

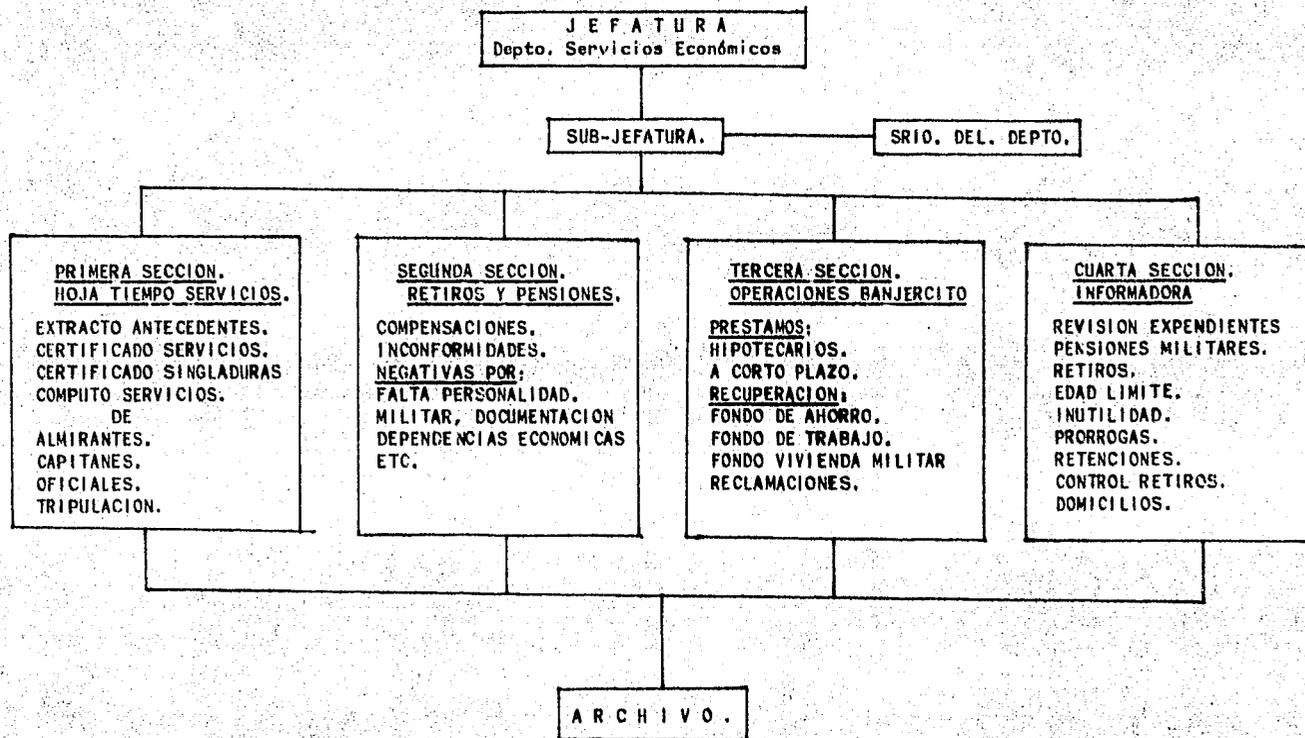


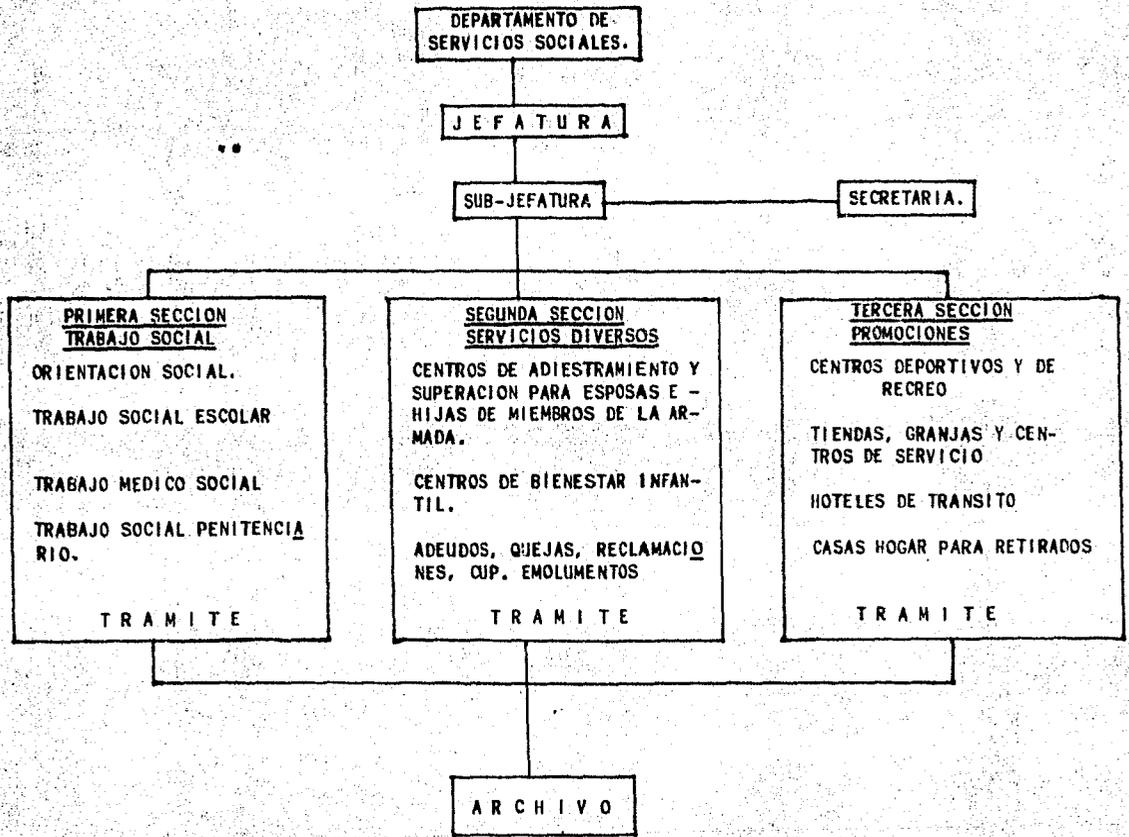
DEPARTAMENTO DE SERVICIOS E INVERSIONES

"ORGANIGRAMA FUNCIONAL"



DEPARTAMENTO DE SERVICIOS ECONÓMICOS.





CAPITULO III**ORGANIZACION Y FUNCIONAMIENTO DE LA ARMADA
DE MEXICO.**

- 1.- Estructura Formal.**
- 2.- Estructura Ideal.**

III.- ORGANIZACION Y FUNCIONAMIENTO DE LA ARMADA - DE MEXICO.

1.- ESTRUCTURA FORMAL.

La Armada de México es una Institución Militar Nacional de carácter permanente cuya misión es la de emplear el poder naval de la Federación para la Seguridad interior y la defensa exterior del país.

Son funciones de la Armada de México:

I.- Defender la soberanía del país en aguas, costas, islas nacionales y ejercer la vigilancia en las mismas;

II.- Cooperar en el mantenimiento del orden constitucional del Estado Mexicano.

III.- Ejercer jurisdicción militar en nombre de la Federación en los mares territoriales, zona marítima-terrestre, islas, cayos, arrecifes, zócalos y plataformas continentales incluyendo los espacios aéreos correspondientes, aguas interiores, vías fluviales y lacustres en sus partes navegables, según lo determina el Mando Supremo:

IV.- Proteger el tráfico marítimo fluvial y lacustre en la jurisdicción federal y donde ordene el Mando Supremo.

V.- Efectuar operaciones de rescate en el mar y en general en aguas nacionales

VI.- Cooperar con las autoridades civiles en

misiones culturales y en general de acción cívica, en los aspectos relacionados con actividades marítimas.

VII.- Auxiliar a la población civil en los casos y zonas de desastre o emergencias, actuando por sí y conjuntamente con el Ejército y la Fuerza Aérea, conforme al Plan Nacional de Auxilio.

VIII.- Coadyuvar en la vigilancia de los recursos pesqueros marítimos y en general de los fluviales y lacustres nacionales y en la represión del contrabando y el tráfico ilegal de estupefacientes, en los términos de las disposiciones legales aplicables.

IX.- Realizar actividades de investigación científica, oceanográfica, biológica y de los recursos marítimos, actuando en colaboración con las Instituciones nacionales o extranjeras.

X.- Organizar y operar el servicio de policía naval y colaborar con las autoridades competentes en los servicios de vigilancia de los puertos y;

XI.- Las demás que le señalen las disposiciones aplicables y le encomiende el Mando Supremo.

ORGANIZACION.

La Armada se integra con recursos humanos y materiales, cuenta con la siguiente estructura orgánica:

- a) Comandancia General
- b) Regiones, Zonas y Sectores Navales
- c) Establecimientos Navales

La Comandancia General es el órgano, por me dio del cual el Alto Mando cumple y hace cumplir - las funciones de la Armada de México; las disposi- ciones del Mando Supremo, y las leyes y reglamen- tos correspondientes.

Son auxiliares del Comandante General:

- a) Oficina del Comandante
- b) Inspección General y
- c) Comisión de Leyes y Reglamentos

Son dependencias del Alto Mando:

- a) Estado Mayor de la Armada
- b) Dirección General de Servicios
- c) Dirección de Educación Naval
- d) Dirección de Seguridad Social
- e) Dirección de Servicios.

La Oficina del Comandante General lo auxi- liará en el desempeño de sus funciones. Estará in- tegrado por la Ayudantía y la Secretaría Particu- lar.

La Inspección General tendrá las funciones- siguientes:

- a) Evaluar el rendimiento del personal, re- cursos materiales y servicios.
- b) Comprobar el cumplimiento de las disposici ones.

ciones reglamentarias y los planes, directivas y órdenes emitidas por el Alto Mando.

c) Sugerir medidas para la eficiencia del servicio.

La Comisión de Leyes y Reglamentos formulará los respectivos ante proyectos de acuerdo a las directivas del Alto Mando.

El Estado Mayor de la Armada.- Es el órgano auxiliar operativo del Alto Mando y tendrá las siguientes funciones:

a) Formular las directivas necesarias para la organización y adiestramiento de las fuerzas operativas.

b) Planear, coordinar, conducir, supervisar y evaluar las operaciones navales.

c) Reunir y proporcionar información, hacer estimaciones de la situación, formular y emitir directivas en relación con las decisiones del Alto Mando.

d) Ejercer en coordinación con la Dirección de Educación Naval, el control académico del Centro de Estudios Superiores Navales y,

e) Establecer medios de enlace en el Estado Mayor de la Secretaría de la Defensa Nacional.

La Dirección General de Servicios.- Es el órgano auxiliar del Alto Mando, tendrá como fun-

ción el apoyo logístico integral a las operaciones navales y a todo género de actividades de la Armada y estará integrado de la siguiente manera:

- a) Dirección General
- b) Subdirección General
- c) Ayudantía General
- d) Archivo General
- e) Detall General

La Dirección de Educación Naval. - Tendrá las siguientes funciones:

a) Establecer de acuerdo con las directivas del Alto Mando, la política de Educación Naval; la organización de las Escuelas y Centros de Adiestramiento; la formulación de sistemas, métodos, técnicas y planes de estudio y la dirección, coordinación y control de los servicios escolares;

b) Determinar los requisitos que deban reunir los oficiales de los diversos cuerpos y servicios, en relación con sus respectivas funciones, a efecto de establecer y evaluar el contenido de las materias que integran los planes de estudios;

c) Controlar en colaboración con las direcciones de Servicios, al personal directivo, docente y de los alumnos, así como el material escolar de los planteles; y

d) Organizar, administrar y dirigir en colaboración con la Dirección de Seguridad Social, las escuelas para derechohabientes en los términos de las disposiciones en materia de educación pública.

La Dirección de Seguridad Social tendrá las siguientes funciones:

a) Administrar de acuerdo con las directivas del Alto Mando los servicios de Seguridad Social y formular los programas necesarios para el cumplimiento de las prestaciones que otorga la Ley respectiva;

b) Establecer medios de enlace y coordinación con el Ejército, la Fuerza Aérea y demás Instituciones afines en relación con los diversos aspectos de seguridad social; y

c) Las demás que le asignen las disposiciones legales sobre seguridad social de las Fuerzas Armadas.

Las Direcciones de Servicios serán las siguientes:

- a) Dirección de Personal.
- b) Dirección de Ingeniería.
- c) Dirección de Administración e Intendencia Naval.
- d) Dirección de Armas Navales, Armamento Marinero.
- e) Dirección de Infantería de Marina.
- f) Dirección de Aeronautica Naval.
- g) Dirección de Comunicaciones Navales.
- h) Dirección de Sanidad Naval.
- i) Dirección de Justicia Naval.

REGIONES, ZONAS Y SECTORES NAVALES.

Las regiones navales estarán constituidas - por los elementos que se encuentran en un litoral - o área geográfica determinada y se establecerán - cuando así lo disponga el Mando Supremo.

Los Mandos tendrán las funciones siguientes:

a) La conducción, coordinación y responsabilidad de las operaciones navales, incluyendo las conjuntas y combinadas, cuando así corresponda y,

b) El control cuando proceda, del tráfico marítimo, en aguas de la región naval respectiva.

FUERZAS OPERATIVAS.

Las Fuerzas Operativas que son los elementos mediante los cuales se complementan las funciones encomendadas a la Institución por el artículo 2o. de esta Ley, están constituidas por:

- a) Unidades Navales
- b) Unidades Aeronavales
- c) Unidades de Infantería de Marina
- e) Unidades de Trabajos Submarinos
- f) Unidades de construcción

Establecimientos Navales.

Los establecimientos Navales son de dos clases:

- a) De educación y adiestramiento naval y
- b) de apoyo logístico

Los establecimientos de educación y adiestramiento naval son:

- a) Escuelas de Grumetes
- b) Escuelas de Clases,
- c) Centros de Adiestramiento
- d) Escuelas de Capacitación de Oficiales de Escala de Mar
- e) Escuelas de Formación de Oficiales
- f) Centros de Estudios Superiores y Escuela de Especialidades. (5)

ESTRUCTURA IDEAL.

Ante el imperativo de acelerar el proceso de desarrollo y mantener como fundamento de este propósito el equilibrio entre el progreso económico y el bienestar social, se observa la necesidad de integrar las técnicas de planeación en la organización de la Armada de México, enunciada con anterioridad. Ya que los mecanismos de planeación han adquirido la categoría de instrumento vital en la política social y económica de nuestro país.

Cabe mencionar que con la creación de una oficina de planeación en cada dirección General de la Armada de México, como lo son la Dirección General de Servicios la de Educación Naval, la de Seguridad Social y en algunas de las Direcciones de Servicios si el caso lo amerita, para obtener el aprovechamiento óptimo de los recursos con que se-

(5) Ley Orgánica de la Armada de México, págs. de la a la , Edit. Atence, México, D.F. 197 .

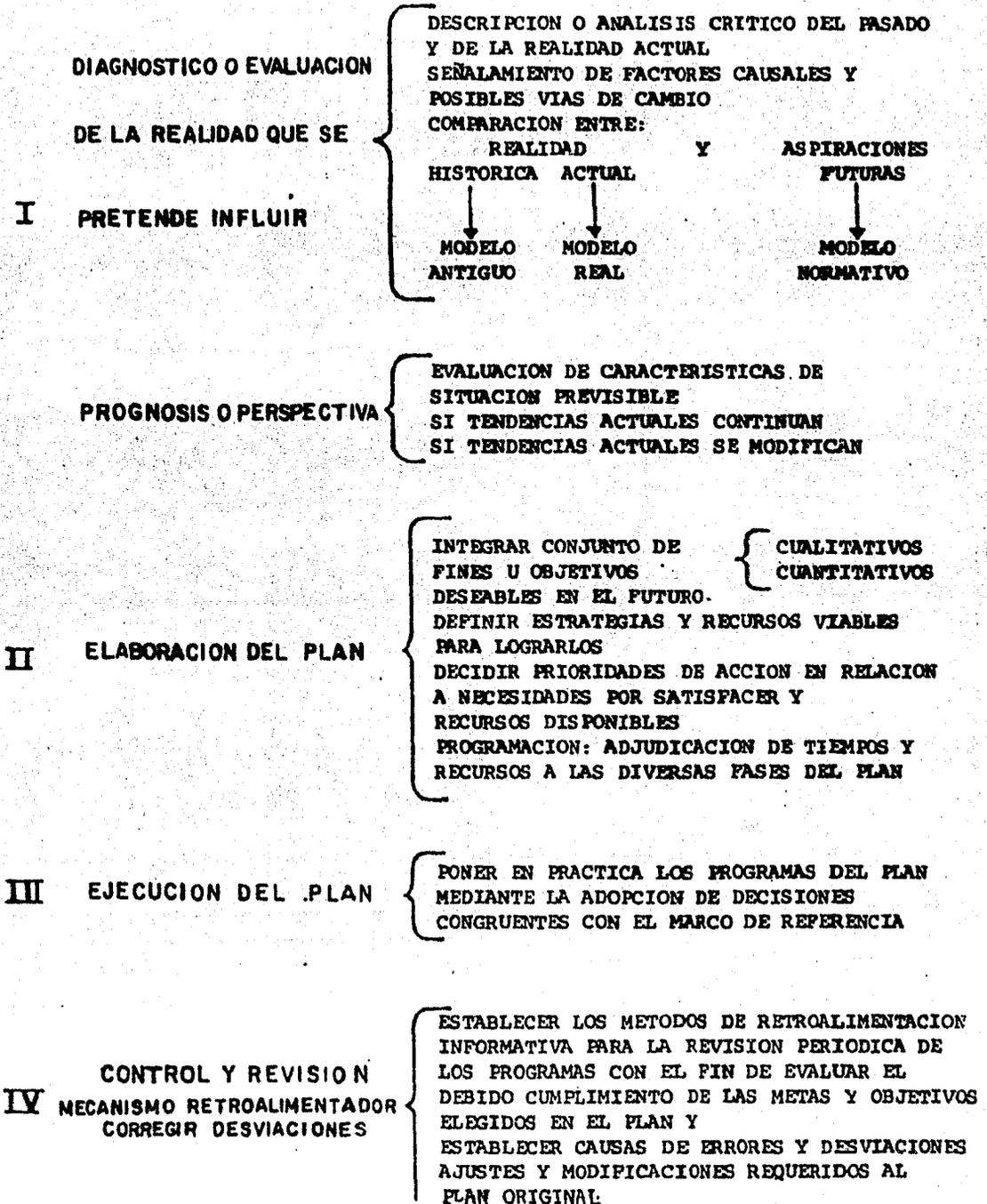
cuenta, seleccionandolos para el logro satisfactorio de los objetivos Institucionales.

También se observa la conveniencia de la creación de una Coordinación Planificadora que dependa del Estado Mayor Naval, para que se encargue de orientar, supervisar, y evaluar las funciones de las Oficinas de Planeación que se proponen, y en esta forma se pueda dar el más adecuado cumplimiento a las metas y objetivos Institucionales.

Con la finalidad de que se observen los pasos que se deben de seguir para la reestructuración, se anexa un esquema en el que se encuentran las etapas de la Planificación.

TECNICAS BASICAS DE LA PLANIFICACION

ETAPAS DE LA PLANIFICACION



CAPITULO IV

BASES PARA LA PLANEACION DE LA REESTRUCTURACION DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN LA ARMADA DE MEXICO

- 1.- Necesidad de una reorganización de la Dirección de Seguridad Social.
- 2.- Necesidad de capacitación para el puesto.
- 3.- Necesidad de un presupuesto por programas.
- 4.- Necesidad de una evaluación de funciones, planes y proyectos.

1.- Necesidad de una organización, en la Dirección de Seguridad Social.

Todos los tratadistas en materia de Administración General coinciden en forma fundamental en que, para lograr los mejores resultados que se esperan de los colaboradores o subordinados, en la ejecución de su trabajo, o la mejor forma de dirigir una Institución, una división, un departamento o una sección, es necesario que se realicen los siguientes pasos o funciones que en su conjunto constituyen lo que se denomina "El ciclo de la Administración General" y que son: Planear, Organizar, integrar, dirigir y controlar.

Planear es lanzar la vista hacia el futuro y anteponerse a hechos o circunstancias que puedan afectar la buena marcha de las actividades de la Institución, o de los departamentos o secciones de que se trate.

La labor de Planeación consiste fundamentalmente en elaborar los planes de la Institución o de los distintos departamentos para que las demás funciones administrativas se avoquen en su acción al logro y realización de los mismos. Por ello se puede concluir como la he hecho la American Management Association definiendo a la planeación "como una actividad permanente que indica lo que se debe hacer, quien debe hacerlo, como debe hacerse, y que medio de acción deben aplicarse para su lo--

gro". (6)

Con base a lo anterior es indispensable que en todas las Dependencias de la Armada y principalmente en la Dirección de Seguridad Social exista una reorganización en señalamiento de objetivos, determinación de políticas, selección de personal y estructuración de programa.

Los objetivos se pueden considerar como metas, que a guiza de brújula, señalan el derrotero que debe seguir la Institución.

Los políticos es al igual que los objetivos, se les puede determinar como normas de carácter general, que tiene la finalidad de orientar el criterio de todos los integrantes del grupo de trabajo.

La selección del personal es un punto esencial para el funcionamiento ideal de todos los departamentos de la Dirección de Seguridad Social de la Armada, en cada Unidad o Departamento debe de colocarse a un profesionista altamente capaz que garantice un nivel normal de eficiencia en el trabajo que desempeña, debe de existir una correcta adecuación del hombre con su puesto.

Es indispensable también para lograr la base y funcionamiento eficaz de cada Unidad o Dependencia, como uno de los principales principios bási--

(6) Gómez Leal J.L.- "Planeación de la Seguridad Social", apuntes mimeografiados, C.I.E.S.S. - México, D.F. 1976.

cos de Organización, que todos y cada uno de los puestos de la Organización Formal, se encuentren debidamente definidos es decir que se conozca lo mejor posible su contenido en cuanto a las actividades y responsabilidades que se tengan que cumplir, así como los requisitos mínimos que el puesto exige de la persona que lo desempeña para que dichas actividades se realicen dentro de la eficiencia requerida o sea debe de hacerse un Análisis de Puestos, debido al desconocimiento de las actividades, responsabilidades y requerimientos que el puesto exija para su correcto desempeño, lo que conduce inevitablemente a la fuga de responsabilidades.

En la Armada de México, no se hace un Análisis de Puestos, una persona tiene algún cargo como Jefe de algún departamento o Dirección por antigüedad y en muy raras ocasiones por capacidad y preparación y es claro que con la ausencia del Análisis de Puestos es imposible contar con un proceso técnico de selección de personal y además ningún programa formal de adiestramiento, capacitación o desarrollo podría ser implantado con resultados positivos.

La experiencia de los militares que han llegado a un grado jerárquico elevado, se puede aprovechar en la Institución, empleándolos como asesores pero no como Jefes, utilizando a otro tipo de profesionistas que conozcan ampliamente la rama en la que laboren por ejemplo en el Departamento de Servicios Sociales de la Armada de México, un Licenciado en Trabajo Social.

2.- Necesidad de capacitación para el puesto.

Para que la Dirección de Seguridad Social y demás establecimientos de la Armada de México funcionen adecuadamente y proporcionen un mejor servicio a las personas que a ellos acuden, es indispensable que estén ampliamente preparados en el campo de su especialidad, ya sean coordinadores de Trabajo Social, Supervisores por área o trabajadores sociales comisionados en algún servicio específico.

Consideramos que este punto no es muy difícil de lograr, sometiéndose rigurosamente a un programa previamente establecido, el que puede ser:

1.- Seleccionar al personal que se va a contratar.

Esto se refiere a que llene los requisitos para ser aceptados tales como: Carta de Pasante o Título de Trabajador Social, edad que oscila de 18 a 30 años; buena conducta comprobada, condiciones físicas y mentales aceptables (lo dictaminarán los médicos y psicólogos del Centro Médico Naval mediante previos exámenes, etc.) (Para los Trabajadores Sociales, para los Coordinadores y Supervisores, Carta de Pasante o Título de Licenciatura en Trabajo Social).

2.- Antes de empezar a laborar, se debe sujetar a una semana de entrenamiento en donde se le señalarán sus actividades, así como las funciones cotidianas que debe realizar.

Con lo que respecta al personal ya contratado podríamos decir que existen muchas personas que

no están lo suficientemente capacitados para desempeñar el puesto que se les ha designado, nos referimos a los Jefes locales y regionales de las Unidades a Flote y en tierra, etc.

Dichos elementos por lo general son militares que tienen el cuerpo de Intendencia Naval y - que desconocen los campos, motivaciones y actividades del Trabajador Social llevando a cabo su rol, - de acuerdo a su criterio sin contar con un programa de trabajo bien definido y planificado.

Lo mismo sucede con profesionales de la misma carrera de Trabajo Social, que no tratan de superarse, conformandose con los reducidos conocimientos que poseen sin tratar de actualizarse y estar al día en materia de Trabajo Social, sus innovaciones, sus proyecciones, etc.

Pensamos que mediante la elaboración de un programa de trabajo en el que se incluyan cursos intensivos de capacitación en los distintos puestos, lograremos aminorar algunos problemas que se originen por la falta de preparación de dichas personas.

Todos los profesionistas y sobre todo el Trabajador Social requiere una frecuente innovación o renovación de procedimientos por ser esta profesión de carácter dinámico que así lo amerita, por lo tanto debe de ir cambiando y evolucionando, he aquí la importancia de crear conciencia en las personas o autoridades a las que corresponda, sobre la necesidad de impartir cursos, mesas de discusión, symposiums, etc., con el fin de actualizar

y si es posible plantear nuevas hipótesis sobre los principios, objetivos y metas del Trabajo Social así como sobre su metodología.

Adjunto se presenta un programa de actualización continua a Trabajadores Sociales para el adecuado desarrollo de sus actividades.

PROGRAMA DE ACTUALIZACION CONTINUA A TRABAJADORES SOCIALES PARA EL ADECUADO DESARROLLO DE SUS ACTIVIDADES.

JUSTIFICACION.- Tomando en consideración la falta de actualización metodológica y de implementación práctica, debido a la serie de cambios que ha venido sufriendo la metodología del trabajo social, es necesario la programación siguiente de su peración profesional.

OBJETIVO.- Mejorar el nivel técnico del Trabajador Social, recordando y precisando sus principales funciones, lo que redundará en su adecuada ubicación, favoreciendo la autorealización de esta área, obteniendo como resultado una mejor atención al derechohabiente.

METAS.- Que el comportamiento de los Trabajadores Sociales mejore y participe más amplia y activamente en el campo en que se encuentren comisionados.

LIMITE DE TIEMPO.- Un mes durante una horaria.

RECURSOS:

Humanos: El Trabajador Social.

Personal médico y paramédico que proporcione orientación sobre temas específicos.

Recursos: la misma oficina de Trabajo Social.

PROCEDIMIENTOS.- La organización, supervisión y control del desarrollo de éste.

Estará a cargo de la Jefe y la Sub-jefe de Trabajo Social.

Los temas a desarrollar se presentarán con anticipación de un mes a fin de evitar a los ponentes y que estos puedan elaborar su material.

Los otros temas serán decididos por consenso del grupo de acuerdo a las necesidades sentidas.

El personal de Trabajo Social que asiste deberá retransmitir los conocimientos adquiridos en las reuniones.

Este programa podríamos decir que es interior, pero creemos que sería importante que una vez integrados los grupos de Trabajo Social en México y sobre todo bien capacitados, sería ideal programar la asistencia de todas las Trabajadoras Sociales de las diferentes Zonas y Sectores Navales, para intercambiar puntos de vista sobre actividades a desarrollar, así como establecer lineamientos generales obteniendo conclusiones y dando-

sugerencias para mejorar nuestra labor.

Como es difícil que se lleve a cabo lo mismo con los Jefes Locales y Regionales de todas las Zonas y Sectores Navales y Unidades a Flote, la trabajadora social foránea puede organizar continuas reuniones tratando por ejemplo los siguientes puntos:

Programa a desarrollar el día 6
con la participación de todos los Jefes Locales y Regionales de Seguridad Social.

1.- Presentación de todos los Jefes Locales de Seguridad Social de Unidades a Flote y en tierra.

2.- Breve exposición de las actividades que desarrolla la Jefatura Regional de Seguridad Social de _____ Zona o Sector.

3.- Coordinar e interpretar los aspectos técnico-administrativos y de relaciones humanas de acuerdo a los lineamientos estipulados por la Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas.

4.- Exposición de cada uno de los Jefes Locales sobre lo que han realizado en relación a sus funciones y sus puntos de vista al respecto.

5.- Intermedio de cinco minutos.

6.- Preguntas

7.- Conclusiones

8.- Sugerencias.

3.- NECESIDAD DE UN PRESUPUESTO POR PROGRAMAS:

Se ha observado que en la mayoría de las Dependencias de la Armada de México, especialmente en la Dirección de Seguridad Social, no realizan un presupuesto por programa anual, sino que se limitan a la cantidad que se les tiene asignada, siguiendo un sistema tradicional que refleja únicamente, lo que debe gastar, cuanto queda por gastar o cuanto falta para solventarlos. Esto hace necesaria la elaboración de un presupuesto por programas en donde es evidente el monto de los gastos aplicados a cada programa logrado.

Si analizamos los conceptos programa y presupuesto, es más fácil comprender la importancia que tiene aplicación de un presupuesto por programas en la Dirección de Seguridad Social de la Armada de México.

Los programas son considerados como un conjunto de metas, y aplicación de políticas, procedimientos, asignaciones de recursos ordenados conforme a la secuencia que requiera el plan del cual son parte integral. Los programas dan ordenamiento a la realización de los objetivos conforme al tiempo en que habrán de efectuarse.

Los programas pueden ser diseñados abarcando todo un programa o solo parte de este.

Los presupuestos son un conjunto de suposiciones y estimaciones sobre las necesidades futuras expresadas en términos monetarios; dichas esti

maciones pueden referirse al plan general, o bien a un programa específico y a un tiempo determinado.

Así como los programas instrumentan a los planes o proyectos en función de tiempo para la realización de sus objetivos, asignando los recursos humanos, materiales, financieros, etc.; los presupuestos instrumentan a los programas con estimaciones de todos los recursos que habrán de necesitarse para su realización, expresados generalmente en términos monetarios.

Los programas se apoyan en los presupuestos, a los que suele llamarse Sistema de Control Presupuestal, y que consiste en el conjunto de presupuestos que se elaboran en cada una de las áreas de la organización que pertenecen a la Institución. En sí es el instrumento que proporciona la información sobre lo gastado y lo que se debe gastar por los distintos conceptos que integran el programa.-
(7)

En conclusión, los planes indican al organismo los cursos a seguir para lograr uno o varios objetivos, los programas instrumentan en orden cronológico los elementos por desarrollarse, los presupuestos proporcionan las estimaciones en unidades y en términos monetarios de los elementos de los programas.

(7) Gómez Leal J.L.- "Planeación de la Seguridad Social", Apuntes mimeografiados, C.I.E.S.S., - México, D.F. 1976.

Por lo que podemos darnos cuenta que mediante un presupuesto por programas, se podrá estimar la cantidad que se necesita para lograr el o los objetivos de un programa en un tiempo determinado, cumpliendo con lo que el plan general proponga conforme a lo estipulado por el mando.

4.- NECESIDAD DE UNA EVALUACION DE FUNCIONES, PLANES Y PROYECTOS.

Evaluar es asignar valor a las acciones, mientras que medir es determinar la extensión, cantidad y magnitud de algo, la evaluación es cualitativa, mientras la medición es cuantitativa, ambas se complementan; la medición en si, sin una interpretación evaluativa, no nos dice nada; la evaluación con una medición se enriquece. Llamamos control a la sistematización del proceso metodológico en tanto la significación del proceso operado es el resultado de la verificación de las hipótesis operacionales.

El proceso de control y evaluación es prácticamente una norma dentro de la metodología, ya que cada paso, cada acción exige evaluar la situación determinando estrategias y examinar las consecuencias y a través de tomar los recaudos para sistematizar la experiencia y de la práctica-teórica-sacar elementos que nutran la teoría. Relaciona hipótesis y resultados, concentrándolos en informes de trabajo. Valora los progresos alcanzados en determinado tiempo, corriendo los grados de error en las decisiones y en la ejecución. Valora la actuación del equipo de cada profesional. Valora la participación de las personas involucradas en una - -

área de trabajo.

La tendencia de la metodología tradicional fué evaluar programas en términos de efecto demostrativo (de ahí que se haya insistido en acciones de infraestructura, en los que se manipulan hombres usados como mano de obra gratuita). Entendemos que en Trabajo Social reconceptualizado con base científica, la insistencia no está puesta en el "progreso" sino en la toma de conciencia de la realidad social y su consecuente acción capacitada.

Qué se evalúa entonces?

a) Los objetivos, si éstos son los más adecuados frente a la realidad objetiva.

b) La planificación; determinando si los cursos de acción previstos responden a los objetivos, si existe compatibilidad entre ellos y entre éstos y los medios disponibles, las viabilidades, históricas.

c) La ejecución, analizando el cronograma y lo logrado en calidad y cantidad, las técnicas y los medios utilizados.

d) El equipo.

Metodología científica de Trabajo Social.

La sistematización de la tarea científica se realiza utilizando registros. Entendemos ahora que la formación básica de registro es el cuaderno de campo, en el que día a día se deben anotar hallazgos; todo lo significativo que se observa o se

escuche, las síntesis de las reuniones, entrevistas, y asambleas, las planificaciones y elaboraciones teórico-prácticas que realiza el equipo, las - informaciones que se intercambian entre sí. Ese - cuadro es llevado en forma individual por cada uno de los miembros de un equipo de trabajo, incluyendo al supervisor ya que éste como miembro del equipo realiza trabajo de campo igual que sus supervisados.

A efectos de recoger los elementos de la - realidad y tenerlos ordenados, se recomienda el - uso de tarjetas. En nuestra práctica la usamos para mejorar y recoger universo vocabulario, temas - generadores, rasgos culturales, relación hombre-naturaleza; hombre-enfermedad, hombre-vivienda, hombre-trabajo, hombre-capacitación; actividades de - preferencia hacia actos y objetos materiales y hacia actos y objetos no materiales, hombre-normas--sociales, distinguiendo normas positivas (las que surgen de las situaciones problemáticas), normas - latentes (las que surgen de la situación legal) y normas vigentes (las que se surgen de la situación real, por ejemplo lo que es normativo en un grupo, independientemente de la norma positiva. (8)

Para los efectos administrativos, es sufi--ciente con un informe técnico mensual en el que se cuantifican las acciones realizadas, se señalan - los problemas detectados, objetivos perseguidos y proceso operado, plan para el mes siguiente y eva-

(8) Kisnerman Natalio.- "Servicio Social Pueblo", - págs. 203 a 206. Edit. Humanitas, Buenos Aires 1974.

luación del trabajo y equipo.

Comprobada la eficacia de los procedimientos y teniendo en cuenta las tipologías de diagnóstico elaborados, corresponde elaborar tipologías de acción, con lo cual se complementa un proceso científico.

No es posible terminar esta explicación sin reiterar un tema ya común en nuestros trabajos, - clases y conferencias; la imperiosa necesidad de - que los colegas adquieran conciencia de que es necesario imperioso sistematizar su práctica, registrando sus pasos, confeccionando informes, comunicándolos a otros colegas.

No habrá Trabajo Social Científico, si los Trabajadores Sociales no asumen una actitud científica.

CAPITULO V

EL TRABAJO SOCIAL EN LA PLANEACION DE LA REESTRUCTURACION DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN LA ARMADA DE MEXICO.

- 1.- Concepto de Trabajo Social y funciones actuales del Trabajo Social en las diferentes áreas.
- 2.- Proyección del Trabajo Social en el Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas de México.
- 3.- Actividades específicas a desempeñar por el Trabajador Social como:
 - a) Planificador
 - b) Coordinador General
 - c) Supervisor por área
 - d) Jefe Local y Jefe Regional
 - e) Trabajador Social

V.- EL TRABAJO SOCIAL EN LA PLANIFICACION DE LA REESTRUCTURACION DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN LA ARMANDA DE MEXICO.

1.- Concepto de Trabajo Social y funciones actuales del Trabajo Social en las diferentes áreas.

Las primeras definiciones de Trabajo Social manifiestan que es un arte. Como arte, el énfasis es la destreza, el "como hacer" la formación, entonces fué más que nada, ensayos prácticos observados como actúan los que ya están "formados" y ensayando los mismos modelos de acción, hasta que adquieren la destreza necesaria a través de los años, que son pocos en comparación con la Medicina o Derecho por ejemplo, el Trabajo Social desarrolló su propia teoría, sistematizó su metodología y estructuró un modelo de formación que combina la enseñanza y la práctica.

Una de las definiciones de Trabajo Social - que se consideró hasta hace poco más aceptada es - la que formuló un grupo de expertos de las Naciones Unidas en 1959, es la que dice:

"Trabajo Social es una actividad cuyo objetivo es contribuir a una adaptación mutua entre - los individuos y su medio social. Esa adaptación - se logra mediante el empleo de técnicas y métodos - destinados para que los individuos, grupos, comunidades pueden satisfacer sus necesidades y resolver sus problemas de adaptación a un tipo de sociedad - que se haya procesado de evolución; así como un medio de acción cooperativa, para mejorar las condi-

ciones económicas y sociales". (9)

Esa definición muestra un cambio no muy pronunciado todavía en el pasado, el peso de adaptación sostuvo al individuo aislado o en grupo, aquí vemos que la adaptación es mutua, que a medida que el hombre se adapta a su medio, el medio mismo - - tiempo que adaptarse a las necesidades y esperamos a las aspiraciones del hombre, al mismo tiempo, la definición habla de "sociedades de evolución". Evolución es un proceso de cambio que no siempre significa desarrollo ni progreso orientado al bienestar humano.

La función del Trabajo Social como lo define Ezquiel Ander-Egg en su libro "hacia una Metodología de la Militancia y el compromiso" manifiesta que: "El Trabajo Social tiene una función de concientización, movilización y organización del pueblo, para que en un proceso de promoción del auto-desarrollo interdependiente individuos, grupos y comunidades, realizando proyectos de Trabajo Social, insertos críticamente y actuando en sus propias organizaciones, participen activamente en la realización de un proyecto político que signifique el tránsito de una situación de dominación y marginalidad a otra de plena participación del pueblo -

- (9) Collins Adan Esther.- "Revisión de algunas características socioeconómicas del Militar adscrito a la Ciudad de México, en relación con las prestaciones que se otorga el Departamento de Servicios Sociales de la Armada de México", págs. a . Tesis, México, D.F. 1971.

en la vida política, económica y social de la nación que cree las condiciones necesarias para un nuevo modo de ser hombre". (10)

1.2.- Funciones generales del Trabajo Social en las diferentes áreas.

Tomando en consideración que los campos del Trabajo Social dentro de la Armada de México, son casi vírgenes, las funciones de esta profesión es factible que se amplien en una forma considerable, abarcando todas las áreas específicas del Trabajo Social.

Son demasiadas las dependencias que desconocen la labor del Trabajador Social por tal motivo solicitan los servicios de éste; lo que indiscutiblemente sería de mucha utilidad para que el militar tuviese un rendimiento mayor en su trabajo, ya que se ha comprobado que la problemática personal influye en mayor o menor escala en su rendimiento laboral.

Hasta hace algunos años la Secretaría de Marina, le ha dado la importancia que merece el Trabajo Social, sin embargo se piensa que hace falta más aceptación por parte de las autoridades, lo que no se ha logrado por no estar completamente informados de las verdaderas funciones de esta profesión.

(10) Ander-Egg Ezquiél.- "Hacia una Metodología de la militancia y el compromiso". pág. 65, Edit. Ecro, Buenos Aires 1973.

Lo que se persigue en este trabajo no es - que comisionen a un trabajador social en cada departamento o dirección o institución perteneciente a la Armada de México, sino en las dependencias - más importantes y numerosas y sobre todo donde son necesarias sus funciones, dando a conocer a todos los militares y sus derechohabientes, las actividades que éste realiza y que se puede esperar de él, para que en un momento dado, sepan a que persona - pueden dirigirse y las limitaciones que éste tiene.

Actualmente en algunas Zonas y Sectores se encuentran comisionados Trabajadores Sociales, sin embargo se cree pertinente anotar algunas Instituciones en donde el Trabajador Social podría laborar y ser supervisado por la Dirección de Seguridad Social de la Armada de México.

- 1.- Compañía de Infantería de Marina
- 2.- Fuerza Naval del Golfo y del Pacífico
- 3.- Sanatorios y Enfermerías Foráneas
- 4.- Escuelas y Centros de la Armada de México como:
 - a) Escuela de Trabajo Submarino
 - b) Centro de Capacitación de Clases y Marina-
ría
 - c) Escuela de Formación para Oficiales
 - d) Escuela de Capacitación de Oficiales Escala
de Mar
 - e) Escuela de Capacitación de Clases y Marina-
ría
 - f) H. Escuela Naval Militar

Los Trabajadores Sociales que laboran en la Armada de México en las diferentes áreas, corresponden a diversas direcciones, lo cual no permite una adecuada coordinación, en sus funciones. Las que a continuación mencionaremos en una forma breve:

I DIRECCION DE SANIDAD NAVAL

Funciones de Trabajo Médico Social en Hospitales y Enfermerías Foráneas.

Por lo general las actividades de los Trabajadores Sociales en dichas unidades son de Orientación, de Trámite Administrativo y de Enlace con otras Instituciones, por ejemplo:

Trámite de certificados de último pago a pacientes foráneos, Enlace con otras Instituciones de especialidades a las que se subroga como Hospital de Neumología, Instituto Nacional de Rehabilitación Hospital Central Militar, Sanatorio Rafael, Lavista, Laboratorios Clínicos de Insurgentes, etc.

Orientación a pacientes y familiares acerca de las prestaciones que proporciona la Armada de México a sus derechohabientes, orientación de trámites y documentos que se requieren para los efectos de afiliación.

Localización de familiares cuando el caso lo requiera.

Notificaciones de defunciones y orientación a familiares para los trámites de defunción, etc.

II DIRECCION DE EDUCACION NAVAL

Trabajo Social Escolar en el D.F.

El Trabajador Social en la Escuela de Enfermería Naval realizan las siguientes funciones:

a) Realización de estudios socio-económicos para conocer a los alumnos de la misma y su problemática social.

Detectar los problemas que se presentan durante el transcurso del año escolar ya sean, de conducta, de bajo rendimiento escolar y demás problemas que se le puedan presentar al alumno.

b) Centro Social Educativo Filibert Rivas.

En este centro las funciones del Trabajador Social son similares a los que se llevan a cabo en la Escuela de Enfermería Naval, con la diferencia de que por no ser internado se tiene problemas de inasistencia y retardos.

c) Dirección de Educación Naval.

Se encarga de llevar el control de los cursos de Alfabetización.

III DIRECCION GENERAL DE SERVICIOS

a) Dirección de Personal

Se realizan trámites de cambio de adscripción y se tiene relación con los familiares que presentan problemas cuando se da la orden de cambio al militar.

b) Dirección de Justicia Naval.

El Trabajador Social lleva a cabo estudios sociales para conocer las causas que motivan las quejas, actas o demandas que presentan los militares y sus derechohabientes a esta Dirección.

IV OFICIALIA MAYOR DE LA SECRETARIA DE MARINA

a) Dirección de Cuenta y Administración.

Tiene a su cargo la Oficina de Relaciones Públicas, el Trabajador Social coordina al personal comisionado en las diferentes dependencias con la finalidad de que la orientación que se realice sea eficaz y precisa.

b) Guarderías de Marina y de la Armada de México.

El Trabajador Social Escolar en dichas unidades realiza las siguientes funciones:

Estudio socio-económico de los menores para integrar su expediente social y conocer la problemática familiar.

Detección de problemas de conducta, de inasistencia, bajo aprovechamiento escolar, problemas de salud y psicológicos para ser transferidos a la especialidad que corresponde.

Orientaciones educativas a los padres y al personal, a través de pláticas y conferencias.

Enlace con otras Instituciones.

c) Unidad Habitacional Tecamachalco

Donde se realizan trabajos sociales de Comunidad, de grupos y de casos.

Encuestas, conferencias, pláticas y estudio socio-económicos.

V. DIRECCION DE SEGURIDAD SOCIAL

a) Depto. de Servicios Sociales, en el D.F. y en Puertos.

El Trabajador Social comisionado en el departamento mencionado ya sea en el D.F. o bien en puerto son las siguientes:

Orientar al personal militar y sus derechohabientes sobre la documentación que se requiere para tramitar, tarjetas de afiliación, seguros de vida, pagos de menaje de casa, etc.

Cuando el caso lo requiera gestionar se envien certificados de último pago que hayan causado alta en otras dependencias de la Armada de México.

Tramitar ante las autoridades correspondientes, ya sean federales o privadas, todo lo que se relaciona con el ingreso a las diferentes escuelas, primarias, secundarias, preparatorias, etc., para que puedan dar acceso al personal militar y sus de rechohabientes.

b) Campo Militar No. 1

Se efectúan estudios socio-económicos para conocer los problemas de los reclusos y su familia y así poder orientar en la solución de los problemas que presentan.

c) Centros de Bienestar Social Familiar

Los Trabajadores Sociales realizan Trabajo Social en grupos para lograr el desarrollo personal de los asistentes tanto físico, psíquico y social y se les orienta para que contribuyan en el desarrollo de los integrantes de su familia.

Efectúan también Trabajo Social en casos de captación de problemas específicos.

d) Zonas y sectores.

Funciones específicas del Trabajador Social en las Zonas y Sectores Navales.

Aspecto Administrativo.

Orientar al personal Militar y sus derechohabientes sobre los documentos que se requieren para tramitar lo relativo a: tarjetas de afiliación, Seguro de vida, fondo de ahorro, fondo de la vivienda, pagas de defunción, etc.

Aspecto Económico.

Tratar de orientar a los familiares lo más acertadamente posible en lo que respecta a los problemas ocasionados por la desproporción entre el ingreso y el egreso del Militar. Le enseñará a - -

aprovechar sus haberes de la mejor manera y adaptarse a ellos sin que por esto pierda el deseo de superación.

Aspecto Educativo.

Tramitar ante las autoridades respectivas, federales o privadas, todo lo relativo con el ingreso a las escuelas ya bien sean primarias, secundarias, preparatorias, escuelas técnicas, etc. etc. para que puedan dar acceso al personal Militar y sus derechohabientes.

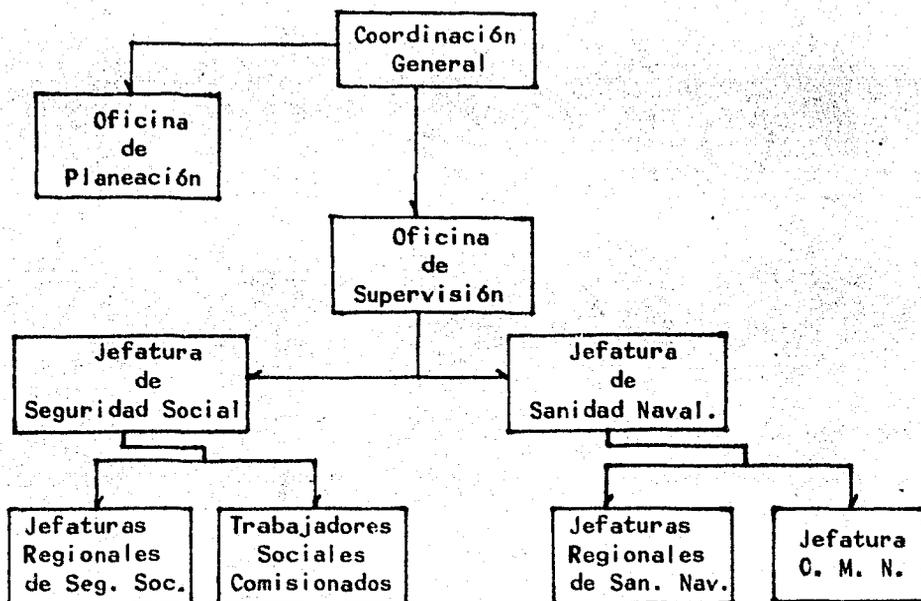
2.- PROYECCION DEL TRABAJO SOCIAL EN EL INSTITUTO DE SEGURIDAD SOCIAL PARA LAS FUERZAS ARMADAS MEXICANAS.

Como se ha podido observar, en la Armada de México no existe jefatura de Trabajo Social que coordine y supervise sus funciones en esta dependencia, al no haber un conocimiento claro y preciso de sus actividades, no es posible planear de acuerdo a las necesidades reales y aprovechar al máximo sus recursos.

Buscando mejorar las funciones del Trabajador Social coordinadamente y acorde a las necesidades Institucionales se propone la creación de la Coordinación General, la Oficina de Planeación y la Oficina de Supervisión, para que se encargen de elaborar los planes de trabajo, coordinarlos y evaluarlos, considerando la aplicación práctica del método científico del Trabajo Social y tomando en cuenta los programas de las Jefaturas a su cargo. La ubicación de estas nuevas oficinas se considera conveniente en el Instituto de Seguridad So--

cial para las Fuerzas Armadas Mexicanas, para estar más íntimamente relacionadas con los objetivos que persigue esta Institución.

Para dichos fines se anexa organigrama ideal de Trabajo Social.



3.- ACTIVIDADES ESPECIFICAS A DESEMPEÑAR POR EL TRABAJADOR SOCIAL COMO:

a) PLANIFICADOR

En el Trabajo Social al igual que en todas las profesiones es necesario que exista una planeación, sobre lo que va a realizar, lo que debe ser el producto de previos estudios, desde las actividades más sencillas son sujetas a planificarse, es decir cualquier acción no planificada por simple que sea, no tenemos la seguridad que no se pueda hacer mejor.

La planeación surge de la presencia de los múltiples caminos para lograr algo o de los obstáculos que dificultan conseguir el objetivo, y de la necesidad de determinar lo que se tiene que hacer, como, cuando y quien lo debe hacer.

La naturaleza o esencia de la planeación son los objetivos mismos del organismo, y éstos son la razón misma de la existencia del ente organizado.

Algunos elementos para la Planeación del Trabajo Social.

En la presentación de algún programa de tejido, se debe ser realista y práctico, decimos que hay que ser realista porque de lo contrario puede ocurrir algo semejante a lo que acontece con ciertos intelectuales que, dedicados a la política, hacen un análisis de la realidad (con terminología solo comprensible a otros intelectuales) se decla-

ran revolucionarios y se constituyen en vanguardias del proletariado, pero... la clase obrera no se entera de su existencia, terminan siendo "vanguardia" de nada y de nadie, aislados del proceso histórico. Esfuerzos por nada, porque hay un error que están en el mismo punto de partida: creen, o actúan como si se creyesen, que las ideas tienen por sí fuerza operativa desvinculadas de una práctica concreta..

No se trata entonces de intentar elaborar instrumentos muy refinados, pero no utilizados, ni utilizables, sino elaborar, instrumentos eficaces.

Desde un punto de vista científico y técnico, la Planificación es eficaz o ineficaz; su eficacia depende de la medida en la que llene los siguientes requisitos:

1) Que determine con precisión los objetivos conforme a los fines últimos (ajenos a la tarea de planificador), de la política general, en otras palabras, el plan debe ser un proyecto general que es esencia, es un proyecto político de la Institución.

2) Que los objetivos sean alcanzables, teniendo en cuenta no solo los recursos y medios disponibles, sino también los aspectos políticos, sociales y culturales que constituyen el marco o contexto en donde se elaborará y se ejecuta el plan.

3) Que la elección de medios asegure el logro de objetivos con la mayor eficacia y ritmo posibles y con el menor costo financiero y humano.

4) Que establezca un curso de acción escalonado y continuo en el cual se indiquen las diferentes etapas y modalidades del proceso de conformidad a una estrategia y a un estilo de desarrollo.

5) Que oriente la toma de decisiones y establezca las diferentes etapas, de modo que haya entre ellas coherencia, compatibilidad, consistencia, operatividad e integridad.

6) Que el personal pueda expresarse y hacer valer de algún modo, la aceptación, rechazo o rectificación de los programas elaborados, lo que exige instrumentar las posibilidades de comunicación bidireccional (planificador personal).

Todo lo anterior debe verificarse en su confrontación con la realidad, que es el principal criterio de validez y eficacia; para "medir" la capacidad e idoneidad de los instrumentos de planificación.

Toda la Investigación diagnóstica e intervención planificada son una unidad indivisible, -- son coexistentes. Una no existe sin la otra. Cada acción supone conocer (investigar) y modificar lo (desconocido) conocido (intervenir racionalmente).

El proceso de intervención planificada comprende a su vez los siguientes procesos:

1.- DEFINICION DE POLITICAS.

Fijas y objetivos

Estrategias y tácticas

Logística

2.- ELABORACION E IMPLEMENTACION DE PLANES.

Programar y proyectar

Instrumentalización

Localización

Proyección

Costo

Niveles

3.- EJECUCION DE PLANES

Registro

Medición y evaluación

Sistematización

4.- TIPOLOGIA DE INTERVENCION.

Los recursos y las acciones se administran e implementan la planificación. La Administración se inserta así en la metodología del Trabajo Social como una parte de su método y no como un método auxiliar tal como lo hizo el Trabajo Social tradicional. Ella se concreta a partir de los servicios que presta una persona, un grupo o comunidad y es la que permite sistematizar la acción abocando las siguientes actividades:

En la Investigación diagnóstica

Fichas o resúmenes de documentación

Diseño de Investigación

Tabulación y graficación

Estadísticas

Inventario de recursos

Informes
Cronogramas

En la Intervención Planificada.

Diseño de Planificación
Cronogramas
Presupuesto
Organización
Sistemas de registro, procesamiento de información y evaluación.

8.- COORDINADOR GENERAL.

El Coordinador General coordinará, orientará, supervisará y evaluará las funciones de los Trabajadores Sociales adscritos en todas las dependencias de la Armada, locales y foráneas, lo cual se efectuará a través del supervisor por áreas, que son las siguientes:

- 3 supervisores para las Zonas y Sectores Navales
- 1 supervisor del Centro Médico Naval
- 1 supervisor para el Centro de Adiestramiento y Superación para esposas e hijas de militares y centros de rehabilitación social No. 1
- 1 supervisor para todas las oficinas y departamentos de la Dirección de Seguridad Social en la Armada de México.

El Coordinador general tendrá como funciones generales:

Armonizar un todo, comunicando sus partes, supone Unidad de objetivos y cursos de intercambio.

Integra personas, grupos, sectores e Instituciones entre sí.

Ordena metódicamente el uso de recursos disponibles aunando esfuerzos sin desencuentros, divergencias de objetivos y evitando la superposición o duplicación. Como procedimiento supone.

a) Un flujo de permanente información realimentadora. Cada miembro sabe lo que hacen los otros y en reuniones de equipo amalgaman sus partes para constituir el todo.

b) Sincronización en las tareas, para que cada acción se cumpla en su momento estratégico.

c) Distribución complementaria de responsabilidades, lo que requiere roles asignados con suma clarificación y acción responsable y comprometida. "Esto se logra como actitud señala Sartre y como acción de quien al tomar conciencia de su pertenencia a la sociedad y al mundo de su tiempo, renuncia a una posición de simple espectador y se coloca al servicio de una causa". (11)

La coordinación y la identificación de la persona que lo asume. Funciona y continuará funcionando con un personal humano constantemente renovado.

(11) Kisnerman Natalio.- "Servicio Social pueblo", págs. 197 a 199, Edit. Humanitas, Buenos Aires 1974.

Todo individuo asuma múltiples roles los - que pueden estar en mayor o menor grado de interrelación. Cuando toda una serie de roles están firmemente vinculados, exista entre ellos una concomiltancia y se exhiben como una unidad de rol. Cuando se asumen roles disgregados entre sí, el hecho de no poder cumplirlos satisfactoriamente crea discrepancias entre la imagen de lo que se desee ser y - la realidad objetiva del rol. Y si esos roles además de disgregados entre sí, son incompatibles, desencadenan situaciones neuróticas.

A cada rol le corresponde una identidad. En nuestra profesión la falta de una clara definición del rol ha desarrollado el mismo en una determinada dirección como consecuencia de haber sido representado de un modo equivoco en un estadio anterior (gestor, recreador, orientador) dando la imagen de quien ayuda a conseguir cosas y no del que está - junto a los hombres en su lucha cotidiana.

El equipo de Trabajo Social que por lo general es heterogéneo ya que está formado por profesionistas de otras ramas.

Decimos que un grupo de personas forman un equipo cuando existe una íntima coordinación entre todos ellos, cuando hay una identificación entre - sí y con la tarea que realizan, cuando el diálogo, la confianza mutua y la responsabilidad son sus - atributos, cuando forman una unidad de reflexión y acción. En este sentido el equipo es un taller en el que se integran investigación, docencia y ejecución de acciones.

Un equipo asume todas las tareas de un área de trabajo. Nadie es el poseedor de una persona, - un grupo, una comunidad, la tarea es la cosmo-vi-- sión de un hecho y la acción correspondiente a tra-- véz del esfuerzo cooperativo de todos sus integran-- tes. Sabemos sin embargo que esto no es fácil de-- lograrlo hay que vencer individualismos, actitudes de competencia, de inseguridad, de autolimitarse, - los rumores, los objetivos personales por sobre to-- do los del grupo y el trabajo, la desconfianza, - hay que crear confianza en la gente, establecer el clima que permite el diálogo. No hay equipo si al-- guno de sus miembros, si alguien asume el control-- en el sentido represivo del término. Los paterna-- lismos crean dependencias. Los dependientes a su - vez incrementan las exigencias, necesitan "nutrir-- se constantemente" diría Freud sin caer en la con-- ciencia de que el miembro protector solo genera - frustración.

Una buena relación de equipo establece con-- fianza mutua, frecuencia en la comunicación sobre-- la tarea, creatividad, seguridad, objetividad y - criticidad, permitiendo asumir responsabilidades - y compromisos.

Muchas veces se nos ha señalado que el equi-- po es una situación realista de trabajo, que existen muchos colegas trabajando solos en cualquier-- ciudad del interior. Nuestra respuesta es siempre-- la misma. Trabaja solo el que quiere trabajar solo, en cualquier lugar de la tierra hay recursos huma-- nos, profesional o no con el que formar equipo de-- trabajo. Lo que hace falta es esencialmente tener-- la humildad y el diálogo para integrarnos nosotros

a trabajar con otros y posibilitar que estos lo hagan a su vez con nosotros. Lo que vale es la actitud. Si el Trabajador Social sigue trabajando solo, su acción es inútil.

Un equipo se forma en un proceso no nace - por generación espontánea ni porque a una persona se le ocurra. Surge como tal, insistimos cuando se ha establecido una identidad entre sus miembros y con respecto a una tarea. (12)

Funciones específicas del Coordinador General, en la Armada de México, se pretende:

1.- Servir de intermediario entre la Dirección de Seguridad Social de la Armada de México y dependencias donde presta sus servicios, el Trabajador Social en los aspectos técnico y normativo - de actividades.

2.- Servir de enlace entre los distintos Trabajadores Sociales de la Dirección de Seguridad Social.

3.- Trabajar de acuerdo con los postulados y programas de la Dirección de Seguridad Social.

4.- Ser responsable ante el Director de Seguridad Social respecto a la dirección, técnica, - supervisión y evaluación del trabajo individual y de grupo del personal a su cargo.

(12) Revista.- Escuela Nacional de Trabajo Social. págs. 15 a 17, U.N.A.M. Febrero, Marzo, 197 .

5.- Cumplir con acuerdos ordinarios y extraordinarios, señalados por la Comandancia General - de la Armada a través de la Dirección de Seguridad Social.

6.- Hacer gestiones ante las autoridades co rrespondientes sobre cambios de comisión, movimien tos y nuevas actividades que tiendan a mejorar los servicios.

7.- Informar por escrito al Director de Se- guridad Social sobre aquellos trabajadores socia- les que se hayan distinguido en su trabajo, especi ficando porque conceptos y basándose para ello en una evaluación anual.

C) SUPERVISOR POR AREA

Antes de señalar las funciones específicas de un supervisor dentro de la Armada de México, - creemos conveniente esbozar a groso modo algunos - conceptos sobre supervisión.

El Trabajo Social actualmente ha evoluciona do y a través de sus principios básicos filosófi- cos de la experiencia y los conocimientos ha trata do de adquirir un aspecto científico, así mismo la supervisión que tuvo sus inicios en funciones de - carácter administrativo y desarrollo como un siste- ma de control con acción de calidad y la cantidad, ha evolucionado y es hoy en día un proceso adminis- trativo y a la vez educativo.

Entre las definiciones de supervisión se re currió a varias fuentes encontrándose las siguien-

tes:

Etimológicamente supervisión significa "mirar desde lo alto" lo que en si implica la idea de una visión global.

En otro diccionario enciclopedico se encontró que supervisión es "ejercer alta inspección la persona que tiene mayor jerarquía".

En su concepto propio defínese:

"La supervisión es un proceso administrativo y educativo por el cual una persona poseedora de un caudal de conocimientos y experiencia, asume la responsabilidad de adiestrar a otros que poseen menos recursos, ayudando a desarrollar sus habilidades y conocimientos a través de la práctica de trabajo social".

Deteniéndose en este amplio concepto llegamos a las siguientes conclusiones:

- 1.- La supervisión es un proceso educativo.
- 2.- Su principal objetivo es guiar, orientar, enseñar y esclarecer.
- 3.- La supervisión no significa menos-valía para el supervisado.
- 4.- En Trabajo Social la supervisión es un proceso básico.
 - a) En la formación del Trabajador Social.
 - b) En el desarrollo y perfeccionamiento del Trabajo Social.

c) En la administración de las obras sociales.

Dentro de la supervisión según LESTER R. - BITT el nos señala tres fases que son:

A) Planificación.- Significa mirar hacia el futuro y preparar una actuación tanto para los problemas inmediatos como para los problemas mediatos, futuros previsibles.

B) Acción.- Significa proceso de tomar decisiones especialmente a contacto de hombre y la di-rección para conseguir un resultado positivo.

C) Observación o proceso de evaluación.- - Proceso encaminado a observar si las cosas no van bien y tomar medidas necesarias para encauzarlas - normalmente. A su vez, lleva consigo tres determi-nantes.

- 1.- Medida
- 2.- Restricción
- 3.- Cambio

La supervisión es un proceso eminentemente-educativo en el que las partes involucradas enseñan y aprenden en un intercambio dialógico, el supervisor es un coordinador que favorece el vínculo entre los miembros del grupo internamente y entre éste y el área de tarea.

Un supervisor es aquel que acompaña incorpo-rando a la tarea, el que da seguridad al alumno o al colega o compañero de equipo, por que tiene co-nocimientos y capacidad docente y de relaciones hu

manas el que sabe reconocer que no sabe todo que - orienta la búsqueda de la información y asume el - aprendizaje junto con el equipo; el que no es dogmático ni susceptible, el que está abierto al diálogo y genera diálogo, el que tiene sentido de pertenencia al equipo, participando activa y entusiastamente en la tarea; el que sabe escuchar, observar, y tener simpatía, el que sabe compartir, el que mide calidad y no cantidad, el que no inventa necesidades para que los demás cumplan tareas; el que sabe ver en los otros un profesional, una persona creativa; el que crece con el equipo y no lo ahoga con actitudes sobreprotectoras y ansiosas.

Podríamos sintetizar el rol del supervisor señalando dos dimensiones coexistentes:

a) Como tarea:

Colocar al equipo en situación de adquirir conciencia de su proceso y de la realidad en la que trabaja, ayudándole a resolver las ansiedades legadas al aprendizaje y a decidir operativamente.

b) Como relación:

Crear el clima que facilite la unidad y operar comprometidamente. En este sentido el supervisor es un "animador" de equipo.

Las reuniones de supervisión son grupales, de equipo, las que deben ser planeadas en los cuadernos de campo de cada miembro, problemas de resolver y de las bases pasar a una planificación del equipo como un todo. Son reuniones de reflexión para arbitrar acciones y no una simple recep-

ción de informaciones y elaboración de recetas. Entendemos que en cada reunión se debe operar el proceso metodológico, ya que se investigan problemas-internos y el área de trabajo, se analiza el grado de concentración que ellos crean, los conocimientos teóricos de que se dispone, para asumir la acción que va dirigida hacia adentro y hacia afuera. Este proceso permite ir evaluando cada situación - para culminar la reunión con la evaluación de la misma. Entendemos que la supervisión individual so lo corresponde como encuentro de dos personas implicadas en una tarea, cuando el equipo no puede solucionar el problema de un miembro o este desea plantear situaciones personales. (3)

Algunas actitudes que debe mostrar todo supervisor ante sus supervisados para mejorar las relaciones humanas existentes:

- 1.- Mostrar interés en cada persona.
- 2.- Alentar a cada persona supervisada, elogiando el progreso.
- 3.- Crear confianza-infundirla.
- 4.- No mostrar favoritismos sino igualdad a cada uno.
- 5.- Delegar autoridad siempre que sea posible para el sentimiento de importancia en el esfuerzo del-

(13) Meave Partida E.- "La supervisión como proceso básico de y de superación profesional del-Trabajador Social Escolar", págs. 52 a 54. Tesis, México, D.F. 1975.

grupo.

- 6.- Ser tolerante en las acciones de las otras personas.
- 7.- Hacer críticas sin lastimar con palabras hirientes.
- 8.- Desarrollar actitudes y sentimientos que produzcan estabilidad.
- 9.- Conservar la autoridad delegada por la Institución.

Para realizar una buena supervisión es necesario que la persona que tenga el rol de supervisor sea un ser equilibrado y por lo tanto necesita:

- 1.- Conocerse a sí mismo
- 2.- Conocer a la Institución
- 3.- Conocer a sus subordinados

Funciones específicas:

1.- Señalar y hacer cumplir las normas técnicas que se deriven de la Dirección de Seguridad Social o Centro Médico Naval.

2.- Orientar y administrar sistemáticamente a las Trabajadoras Sociales sobre las labores específicas de trabajo social en los distintos Establecimientos a su cargo, haciéndolo de manera especial con el personal de nuevo ingreso.

3.- Visitar bajo calendario fijo, los diferentes establecimientos inclusive las Zonas y Sec-

tores Navales con el fin de orientar y vigilar la buena marcha del Trabajo Social.

4.- Supervisar informes de actividades de las Trabajadoras Sociales impartiendo las enseñanzas y orientaciones pertinentes.

5.- Adiestrar a su personal en el Trabajo Social de campo.

6.- Realizar mesas redondas y otras reuniones técnicas, tendientes a mejorar la preparación específica del personal de trabajadores sociales, con la aprobación y participación del coordinador general.

D) JEFATURA LOCAL.

Para auxiliar a la Dirección de Seguridad Social en su cometido, se han constituido las Zonas Navales con sus Jefaturas Locales de Seguridad Social y los Sectores Navales con sus Jefaturas Regionales de Seguridad Social.

Las Jefaturas Locales y Regionales estarán a cargo de Capitanes u Oficiales designados por la Comandancia General de la Armada, de preferencia personal capacitado propuesto por la Dirección de Seguridad Social.

Los Jefes Regionales así como los Locales tendrán como función programar, coordinar, orientar, vigilar, informar, tramitar y evaluar en su jurisdicción lo relativo a las prestaciones y servicios establecidos en la Ley de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas.

CONCLUSIONES

1.- La Armada de México es una Institución Militar encargada de la protección y soberanía de las aguas territoriales de nuestro país.

2.- Muchas de las prestaciones estipuladas en la Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas, no se llevan a cabo por las limitaciones presupuestales y algunas de las existentes se brindan superficialmente, por lo que no existe una Seguridad Social Integral.

3.- En la actualidad se carece de una Oficina de Planeación que estipule las normas para la toma de decisiones compatibles con la realidad social y económica de sus necesidades.

4.- En la Armada de México no existe una Coordinación General de Trabajo Social que se encargue de organizar, supervisar y evaluar las funciones del Trabajo Social local y foráneo, para que actúe como una Unidad de Trabajo.

5.- Es necesario reorientar a las autoridades dentro de la Armada de México, sobre la importante función del Trabajador Social, para así poder ejercer una labor social integral en todos los niveles del complejo Militar, en donde existe un gran desconocimiento de esta función.

SUGERENCIAS

1.- Se sugiere la creación de una Oficina - de Planeación en la Dirección de Seguridad Social, Dirección de Educación Naval, Dirección General de Servicios y Direcciones de Servicios, para que la toma de decisiones sea apegada a la realidad de sus necesidades y se les dé solución prioritaria.

2.- Que la Oficina de Planeación estructure los procedimientos para la optimización de la relación entre los medios y los objetivos, que proporcione las normas para la toma de decisiones compatibles e integradas a una acción sistemática, organizada y coordinada para su ejecución. Basándose en la política Institucional y en los principios de la planeación para llegar al logro de los objetivos deseados.

3.- Que la Dirección de Seguridad Social, - la Oficina de Planeación desempeñe cargo de asesor y se integre con personal capacitado en el campo de la planeación, ya sea un Lic. en Economía y un Lic. en Administración Pública o de Empresa, también por los jefes de los cuatro Departamentos que componen esta Dirección, para aprovechar su experiencia; cubriendo las vacantes con personal especializado para el puesto; además la presencia de un Lic. en Trabajo Social es importante en la Oficina de Planeación, para la conjugación de objetivos.

4.- Que se cree la Coordinación de planeación, con función Planificadora, dependiendo del -

Estado Mayor Naval para que oriente, supervise y - evalúe las funciones de las Oficinas de Planeación que se proponen.

5.- Es indispensable que el Trabajador Social de la Armada de México se capacite ampliamente para desempeñar mejor sus funciones.

6.- Se cree pertinente delimitar las diferentes funciones del Trabajador Social, en las múltiples áreas de esta profesión dentro de la Armada de México.

B I B L I O G R A F I A

ARROBA G., "La Seguridad Social y sus principios".
Apuntes mimeografiados por el C.I.E.S.S.
México, D.F., 1970.

ASOCIACION INTERNACIONAL DE SEGURIDAD SOCIAL Y CON-
FERENCIA INTERAMERICANA DE SEG. SOCIAL.
rev. "La Seguridad Social" No. 63 Mayo-
Junio 1970, México, D.F.

BERMUDEZ FLORES JESUS.- "La Justicia en la Armada-
de México, Tesis México, 1963.

CASALET MONICA.- "Alternativas metodológicas en -
Trabajo Social".- Buenos Aires, 1976.

CASALET MONICA.- "Trabajo Social y Perticipación -
Obrera".- Buenos Aires, 1974.

COLLINS ADAN ESTHER.- "Revisión de algunas caracte-
rísticas socioeconómicas del militar -
adscrito a la Ciudad de México, en rela-
ción con las prestaciones que le otorga
el Departamento de Servicios Sociales -
de la Armada de México".- Tesis México,
1971.

"Ley del Instituto de Seguridad Social-
para las Fuerzas Armadas Mexicanas". -
Edit. Ateneo, México, 1976.

"Ley Orgánica de la Armada de México".-
Edit. Ateneo, México, 1971.

- EZEQUIEL ANDER EGG.- "Hacia una metodología de la militancia y el compromiso". Argentina, 1974.
- HERNANDEZ DIAZ SERGIO.- "Revista de Psicología".-- Universidad Nacional Autónoma de México. México, 1964.
- INFANTE MIRANDA OTILIO.- "La Seguridad Social en las Fuerzas Armadas de México". Tesis - México, 1964.
- "Reglamento Interior de la Dirección de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas". Edit. Ateneo, México, - 1963.
- "Ley de Seguridad para las Fuerzas Armadas de México".- México, 1961.
- LOPEZ MEDINA ANTOLIN.- "Hacia una elaboración técnica y metodológica de un Trabajo Social Latinoamericano".- Buenos Aires, - 1971.
- NATALIO KISNERMAND.- Servicio Social Pueblo.- Buenos Aires, 1974.
- MEAVE PARTIDA ETNA.- "La supervisión como proceso básico y de superación profesional del Trabajo Social Escolar". México, 1975.

MAGAÑA ANGUIANO AURORA.- "El Trabajo Social en el campo de las prestaciones de retiros y pensiones en la Armada de México".- Tesis México, 1972.

SECRETARIA DE MARINA .- "Manual de la Organización de la Dirección de Seguridad Social". - México, 1977.

TRABAJO SOCIAL.- "Revista de la Escuela Nacional - de Trabajo Social". enero-marzo, 1976.