

43.
24



Universidad Nacional Autónoma de México

ESCUELA NACIONAL DE TRABAJO SOCIAL

LA INTERVENCION DEL LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL DENTRO DE LA CORPORACION DEL GRUPO AURRERA

ESCUELA NACIONAL
DE TRABAJO SOCIAL
TESIS Y EXAMENES
PROPONIBLES

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL
P R E S E N T A
TESORO CRUZ GRACIELA

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

	Pág.
INTRODUCCION	1
CAPITULO I. LA POLITICA LABORAL EN MEXICO.	
1.1. LA POLITICA LABORAL EN MEXICO.....	3
1.2. LA SEGURIDAD SOCIAL.....	11
1.3. LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.....	23
1.4. LA SEGURIDAD E HIGIENE.....	33
1.5. PRODUCTIVIDAD.....	44
CAPITULO II. EL TRABAJO SOCIAL EN EL AREA LABORAL.	
2.1. ASPECTOS GENERALES DEL TRABAJO SOCIAL.....	56
2.2. EL TRABAJO SOCIAL EN EL AREA LABORAL.....	67
2.3. FUNCIONES ESPECIFICAS DEL TRABAJO SOCIAL LABORAL.....	71
2.4. METODOLOGIA DEL TRABAJO SOCIAL LABORAL.....	76
CAPITULO III. ASPECTOS GENERALES DE LA CORPORACION. DEL GRUPO AURRERA.	
3.1. QUIENES INTEGRAN LA CORPORACION DEL GRUPO AURRERA.....	82
3.2. ORGANIZACION INTERNA Y FUNCIONAMIENTO.....	91
3.3. POLITICAS	95
CAPITULO IV. INVESTIGACION DE CAMPO PARA CONOCER LA INTER- VENCION DEL TRABAJADOR SOCIAL, ASI COMO SUS - PERSPECTIVAS LABORALES DENTRO DE LA CORPORA-- CION DEL GRUPO AURRERA.	
4.1. JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION DE CAMPO.....	101
4.2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION DE CAMPO.....	102
4.3. ANALISIS E INTERPRETACION DE DATOS.....	103

4.4. CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACION.....	118
--	-----

CAPITULO V. EL TRABAJO SOCIAL DENTRO DE LA CORPORACION
DEL GRUPO AURRERA.

5.1. FUNCIONES DEL TRABAJADOR SOCIAL DENTRO DE LA CORPORA- CION DEL GRUPO AURRERA.....	127
---	-----

5.2. IMPORTANCIA DEL TRABAJO SOCIAL LABORAL DENTRO DE LA CORPORACION DEL GRUPO AURRERA.....	128
--	-----

5.3. PROPUESTA: PLAN DE TRABAJO A DESARROLLAR POR EL LI- CENCIADO EN TRABAJO SOCIAL DENTRO DE LA CORPORACION DEL GRUPO AURRERA.....	130
---	-----

CONCLUSIONES	148
--------------------	-----

SUGERENCIAS	152
-------------------	-----

ANEXO	154
-------------	-----

BIBLIOGRAFIA	157
--------------------	-----

INTRODUCCION

El presente trabajo trata de dar a conocer el Trabajo Social Laboral que se desarrolla en la Corporación del Grupo Aurrerá, específicamente en Aurrerá, Superama, Vips y Suburbia, éstas fueron elegidas por tener mayor número de personal, de sucursales y por laborar en cada empresa más de dos Trabajadores Sociales.

La investigación que se llevó a cabo en dicha Corporación fué realizada en diciembre de 1989 y principios de enero de 1990; el objetivo de ésta fué de conocer la intervención que tienen los Trabajadores Sociales en su respectiva unidad de trabajo, así como conocer las funciones y actividades que realiza cada uno de ellos y verificar si son o no las mismas en cada empresa. Asimismo, interesa conocer la importancia que dan al Trabajo Social y si es o no reconocido dentro de las empresas que conforman la Corporación del Grupo Aurrerá.

Cabe mencionar que la Corporación del Grupo Aurrerá es muy reservada en cuanto a brindar información de la misma a personas ajenas, consideran la información como confidencial, sin embargo, ante la insistencia se proporcionó cierta información sobre ella.

Es muy importante tener conocimiento sobre quienes conforman dicha Corporación, a que se dedica, e.t.c., ya que es aquí donde se realiza la investigación por el interés de este campo

poco abordado.

Trabajo Social ha existido en las empresas que conforman la Corporación del Grupo Aurrerá desde casi iniciada ésta, en un principio se desarrollo un Trabajo Social con enfoque filantrópico que con el tiempo ha cambiado a lo que es hoy.

Trabajo Social dentro de la Corporación busca en la medida de sus posibilidades, debido al número reducido de Trabajadores Sociales con que cuenta, atender a los trabajadores en lo que se refiere a orientarlos sobre prestaciones del IMSS y de la empresa, asesorarlos sobre trámites administrativos, gestionar trámites ante clínicas u hospitales, organizar y coordinar campañas de medicina preventiva, orientar e informar sobre diversos temas, entre otros.

El propósito de éste trabajo es que el departamento de Trabajo Social amplie sus funciones y actividades en base a dos puntos : primero, poder proporcionar un mejor servicio a los trabajadores dentro de la empresa y segundo, el Trabajador Social tiene conocimientos para investigar y realizar diagnósticos situacionales que le permitan una intervención más adecuada en la empresa lo cual tiene que impulsarse y mejorar su funcionamiento.

C A P I T U L O I .

LA POLITICA LABORAL EN MEXICO.

- 1.1. LA POLITICA LABORAL EN MEXICO.
- 1.2. LA SEGURIDAD SOCIAL..
- 1.3. LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.
- 1.4. LA SEGURIDAD E HIGIENE..
- 1.5. PRODUCTIVIDAD.

1.1. LA POLITICA LABORAL EN MEXICO

En los últimos años, México ha sufrido cambios significativos desde el punto de vista demográfico, económico, estructural y cultural lo que ha transformado las características más generales del país, principalmente en lo que se refiere a educación vivienda, salud, empleo, vida productiva, desarrollo urbano y - comunicación social.

Asumir estos cambios lleva a los gobiernos federales a establecer estrategias de acción encaminadas a superar estas características, tratando de satisfacer las principales necesidades.

Entre estas necesidades se encuentra la de empleo y vida - productiva principalmente, ya que en éstas se centra el desarrollo económico del país.

Es por eso que apartir del conocimiento de la Corporación del Grupo Aurrerá, se pretende establecer la relación entre la preocupación del gobierno federal y la manera en que ésta empresa pretende contribuir a este desarrollo económico.

No es posible referirse a una empresa de manera aislada, ya que ésto no permitirá ubicarla desde un punto de vista económico y social, interés central de nuestra profesión; es por eso - que en este capítulo haremos referencia a los principales aspectos que conforman la política laboral en México, cabe aclarar -

que debido a lo extenso del tema y a la gran cantidad de antecedentes del mismo, sólo nos ubicaremos en los dos últimos sexenios, 1983-1988 y 1989-1994.

Con lo que respecta al periodo presidencial del Licenciado Miguel de la Madrid Hurtado, podemos señalar lo siguiente :

La política laboral de acuerdo con el Plan Nacional de Desarrollo 1983-1988, la constituye la Capacitación y Productividad, Empleo y Distribución del Ingreso, Seguridad e Higiene Laboral y Seguridad Social.

Al respecto, la productividad no sólo se considera un medio para producir más y lograr un mejor reparto de la riqueza y aumentar los niveles de bienestar social. Por eso es importante que los aumentos de productividad se distribuyan con equidad para los trabajadores y empresarios, y éstos estén igualmente motivados en incrementarla. Por ello la política de Capacitación está estrechamente vinculada: pues la capacitación además de facilitar la obtención de mayores rendimientos en las empresas, - permite elevar el bienestar por los ingresos superiores y la movilidad social a que dan lugar mejores niveles de calificación de la mano de obra y mejores sistemas de organización del trabajo.

El propósito general de la política de Capacitación y Productividad fué obtener mejores niveles de utilización de los - problemas estructurales que padece el país, tales como la desi-

gualdad social y regional y la insuficiencia del ahorro y divisas.

Respecto al Empleo y Distribución del Ingreso, sus propósitos fueron los siguientes :

- Elevar la generación de empleos así como proteger y mejorar gradualmente el poder adquisitivo del salario.
- Combatir la marginación y la pobreza avanzando en particular en la satisfacción directa de las necesidades básicas de la población.
- Modernizar el conjunto de normas que regulan las condiciones de trabajo y promover que la negociación colectiva amplie su cobertura de trabajadores; se apoyará, en sectores desprotegidos, la mejora de condiciones laborales, prestaciones sociales y posibilidades de capacitación que incrementen la productividad y el ingreso de los trabajadores, sin afectar el importe potencial de absorción de mano de obra en el sector informal.

En lo que se refiere a la Seguridad Social ésta pretendió un enfoque integral al bienestar del trabajador y de su familia. Los propósitos fueron: contribuir a mejorar el bienestar de la población y el nivel de vida de los mexicanos; promover acciones que permitan que la totalidad de la población, con una relación formal de trabajo, se incorpore al sistema de seguridad social; fomentar el mejoramiento sustancial de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo y, ampliar la cobertura de -

los servicios para que se incorpore con equidad, de manera paulatina a los trabajadores no asalariados a los beneficios de la Seguridad Social; promover y vigilar el otorgamiento de las condiciones de seguridad e higiene laboral, así como la capacitación del trabajador para disminuir los riesgos del trabajo.

Respecto al periodo presidencial del Licenciado Carlos Salinas de Gortari, podemos señalar lo siguiente :

De acuerdo con el Plan Nacional de Desarrollo 1989-1994, - el capítulo llamado " Acuerdo Nacional para el Mejoramiento Productivo del Nivel de Vida " (1) se refiere a lo siguiente :

Para los mexicanos, la noción de bienestar social se ha encontrado históricamente vinculada a los valores fundamentales - de justicia y libertad y se refiere al reclamo - expresado en - los derechos sociales que consagra la Constitución - para asegurar la satisfacción de las necesidades esenciales de todos. Por ello, la dimensión social se extiende a toda la estrategia del Plan y constituye, básicamente, la justificación de la estrategia económica. El crecimiento y la estabilidad tendrían poco - significado para el desarrollo si no se reflejaran en el bienestar colectivo.

(1) Plan Nacional de Desarrollo 1989-1994.
Secretaría de Programación y Presupuesto.
México, 1989. Pág.97.

La estrategia global se apoya en el aumento de la productividad para impulsar los avances en el mejoramiento social. Se trata de aprovechar cabalmente el potencial productivo de los mexicanos para la elevación de sus propias condiciones de vida, lo que a su vez contribuirá a su realización social y personal.

" Los objetivos de crecimiento y de estabilidad son, en el Plan, simultáneos con el propósito fundamental de avanzar hacia una mayor equidad, mediante el incremento del empleo, el aumento del poder adquisitivo de los salarios, la erradicación de la pobreza extrema y, en general, la mejor distribución del ingreso y de las oportunidades. Estos tres objetivos - que pueden resumirse en uno solo, el crecimiento sin inflación y con equidad - se complementan y apoyan mutuamente ". (2)

El crecimiento por el crecimiento mismo no solo sería inaceptable, sino que carecería de las condiciones políticas y sociales para su continuidad. El crecimiento es condición para cumplir las aspiraciones nacionales de bienestar y justicia. Sin el logro de estas metas, una mayor productividad de satisfactores materiales no tendría razón de ser por no representar un avance social.

" El aumento del nivel de vida de la población se apoyará en dos bases económicas fundamentales: por una parte, la crea-

ción de actividades y empleos bien remunerados y, por la otra , el incremento de los salarios reales, sobre la base de una evolución económica que fortalezca la demanda de trabajo, el aumento de la productividad, el uso eficiente de las potencialidades del país, y el equilibrio de los factores de la producción.

El mejoramiento productivo del nivel de vida se regirá por las siguientes cuatro líneas estratégicas :

- Creación abundante de empleos bien remunerados, y protección y aumento del poder adquisitivo de los salarios y del bienestar de los trabajadores.
- Atención a las demandas prioritarias del bienestar social.
- Protección del medio ambiente.
- Erradicación de la pobreza extrema ". (3)

Para los fines del trabajo, la primera línea estratégica - es la que más nos importa, ya que trata de lo siguiente :

El fortalecimiento de la creación de empleos y el aumento de los salarios reales se producirá sobre la base de la estabilidad económica, de una creciente inversión ampliadora de la oferta de empleos, de los avances en la productividad, y del estímulo a la participación de los trabajadores en el proceso de cambio económico.

Para proveer de empleos suficientes y bien remunerados a-

una población económicamente activa que aumenta a un ritmo anual superior al tres por ciento, es preciso recuperar, así sea gradualmente, el dinamismo de la actividad económica. La falta de crecimiento no puede ser ni será el futuro de la economía mexicana. Para satisfacer la demanda de empleos de las generaciones que se incorporaran a la fuerza de trabajo, e ir corrigiendo rezagos; la economía mexicana deberá alcanzar tasas de crecimiento de alrededor de 6 % anual, tal como se propone en la estrategia para la recuperación económica con estabilidad de precios.

La estrategia de mejoramiento del nivel de vida busca impulsar el aumento de las remuneraciones y de su poder adquisitivo y proteger el bienestar social mediante acciones directas e indirectas, de acuerdo con las siguientes líneas de política :

- Aumentar el empleo y los salarios reales sobre las bases del incremento de la demanda de trabajo que será propiciado por el crecimiento económico, del aumento de la productividad, y de la reducción de la transferencia de recursos al exterior.
- Mejorar y ampliar la educación y fortalecer la capacitación y la productividad para promover el aumento de las remuneraciones reales.
- Consolidar una política tributaria que propicie una mejor distribución del ingreso, alivie la carga relativa sobre los ingresos del trabajo.
- Asegurar la vigencia de una política laboral que atienda la -

satisfacción de los derechos de los trabajadores.

- Apoyar una participación amplia y decidida del movimiento obrero y de los campesinos en la concertación de la política económica y social junto con los demás sectores productivos y con el gobierno.

Respecto a Educación, nos interesa lo siguiente :

Vincular la educación tecnológica con los requerimientos del aparato productivo del país, será una estrategia fundamental del programa educativo. En cuanto a la capacitación para el trabajo, se propiciará una mayor integración escuela-empresa para promover el entrenamiento en el trabajo.

Modernizar supone, de igual manera, ofrecer opciones más adecuadas de educación extraescolar a la población adulta, particularmente a través de sistemas abiertos de educación básica y de capacitación para y en el trabajo, buscando abatir el rezago educativo y disminuir el analfabetismo.

1.2. LA SEGURIDAD SOCIAL

Antecedentes

Legislativamente, la prioridad en materia de Seguridad Social parece corresponder a la Social Security Act, de los Estados Unidos, promulgada el 14 de agosto de 1935. En verdad constituye una amalgama de preceptos relativos a seguros sociales y a la asistencia pública, puesto que en sus lineamientos establece: " 1o. requerimiento a los diversos Estados Federados para - que incluyan en sus legislaciones respectivas un sistema de asistencia y retiros o pensiones a la vejez, con otorgamiento de subsidios para contribuir a tal finalidad; 2o. ayuda a las familias numerosas, con institución de subsidios; 3o. protección para las madres viudas que trabajen y cuyos hijos sean menores de edad; 4o. protección de los ciegos ". (4)

En otro análisis de los precedentes de la Seguridad Social, la atención se fija en los distintos seguros sociales que fueron surgiendo, según los países y su incorporación sucesiva a la protección de los trabajadores primeramente y de otros sectores de la sociedad después, desde la segunda mitad del siglo - XIX. Cuando tales seguros se extienden y se complementan, puede afirmarse que, utilícese la denominación o no, está en vigencia ya una seguridad social de contenido mayor o menor, y de efica-

(4) ALCALA ZAMORA Y CASTILLO LUIS.
Tratado de Política Laboral y Social.
Ed. Heliasta S.R.L. Buenos Aires, 1972, pág. 395

cia y vitalidad a-cordes con el número de sujetos y con las -- prestaciones organizadas.

En un principio se partió de la técnica de los seguros pri- vados, pero liberados de los fines de lucro. La financiación se organizaba con la contribución de los trabajadores y de los em- presarios, a la que se agregaría más adelante la del Estado.

Tales seguros, por fundarse ya en requisitos ajustados o - convenios a leyes, se apartaban en absoluto de la discrecionalid- dad generosa de la beneficencia asistencial de antaño.

Poco a poco, la Seguridad Social fue alejándose de la Pre- visión Social a secas, por más extensa e integral, por tratar - de amparar a toda la población activa de un país, y no simple- mente, aún siendo tan numerosos, a los unidos por un contrato de trabajo y con la calidad de prestadores o deudores del mismo.

La evolución parece completarse cuando, en ponderada síntesis - de previsión y asistencia de índole social, se penso en ofrecer amparo y estímulo, ante necesidades y contingencias, a todos - los sectores que integran la sociedad, con natural articulación de prelaiones y de servicios.

Fundamento y Carácter

La Seguridad Social representa la garantía total, o la lo- grable en cada caso, contra los infortunios que acechan a la hu- manidad o que la hacen víctima de sus estragos. Aun cuando nace

como derecho general de garantía, del trabajo, se aplica a cuantos viven de su actividad productora, estén regidos por un contrato de trabajo, actúen con autonomía o ejerzan funciones directoras de la producción, e incluso se extiende a los que dependen, como los menores y otros miembros de la familia, del que despliega una actividad laboral bajo el signo de ajena dependencia profesional y retributiva.

Pero no persigue solamente la Seguridad Social precaver o remediar los riesgos del trabajo, sino todos los supuestos en que se encuentra disminuida o perdida plenamente la capacidad del individuo.

El fin de la Seguridad Social ha de consistir en la realidad de la justicia, al menos en lo social y económico, sin ningún calificativo que la restrinja. Para ello ha de propender a la dignificación de todas las clases sociales y a colocarlas en un plano de igualdad en cuanto a mínimas exigencias, por la simple razón de tratarse de seres humanos que se conducen adecuadamente dentro de un conglomerado social orgánico.

" Esa universalidad de la Seguridad Social no puede llevarse a un totalitarismo que abarque incluso a los parásitos, rebeldes e inadaptados sociales crónicos, que sólo pueden culparse a sí de sus frustraciones, cuando por suerte e impunismo no han conseguido una privilegiada situación, que cínicamente usufructúan ". (5)
(5) Ibid. pág. 396

Acerca de los fundamentos de la Seguridad Social, Cordini- se expresa así: " La humanidad siempre apeteció la seguridad - bioeconómica, e intentos para lograrla pueden encontrarse en to da época. Pero, dentro de esta finalidad genérica, lo que caracte- riza a la Seguridad Social es haber replanteado toda la pro- blemática de la seguridad en el plano de la solidaridad social.

Al cabo de siglos, la humanidad ha comprendido que la mise- ria, las privaciones, la pobreza, la enfermedad, etcétera, son un peligro para la paz, la convivencia y el progreso; y que, al afectar el interés común, su extirpación compromete el esfuerzo mancomunado de todos, instrumentando consecuentemente una res- ponsabilidad social. Característica de la Seguridad Social es - entonces su fundamentación solidarista ". (6)

Sobre el trabajo fundamenta la Seguridad Social Martí Bu- fill : " La justa valoración del trabajo implica... la satisfac- ción de las necesidades fundamentales de la familia en orden ha bitación, manutención, vestido, e. t. c.; así como los naturales - esparcimientos espirituales y morales que la sociedad permite.- El trabajo, así, es la prima de la seguridad y del desenvolvi- miento de la vida familiar.

Sin embargo, si la justa valoración del trabajo determina- la posibilidad de una seguridad económica, se entiende que tal

seguridad se basa, en primer lugar, en la posibilidad de continuación en el trabajo; y; en segundo lugar en que la familia - tenga una composición media en el número de miembros que la -- constituyen y goce de una salud también normal. Sobre tales su puestos: hay que entender la seguridad económica.

Ahora bien, si alguno de estos supuestos falla, la situación de seguridad se quiebra, y en aquel mismo instante hay que poner en acción el mecanismo de solidaridad humana que toda so ciedad organizada debe tener para paliar los efectos de los fac tores que alteran la seguridad económica. Los resortes encaminados a defender el bienestar de la familia son las prestaciones-sociales. El mecanismo que hoy facilita estos resortes es la po lítica de seguridad social, llevada a cabo por sistema de previ sión social (seguros sociales). La garantía de protección que - se logra es la situación de seguridad social. El derecho a esta situación de seguridad social se funda en el derecho a la vi da que tiene toda persona y se reconoce por su cualidad de trabajador ". (7)

(7) MARTI BUFILL CARLOS.
Derecho de Seguridad Social.
Madrid, 1964. Pág. 25

Antecedentes de la Seguridad Social en México

La Seguridad Social se inspira en el principio de que la sociedad debe proteger a todos y a cada uno de sus miembros contra los riesgos que supone la enfermedad, la invalidez, la vejez, la cesación involuntaria del trabajo, de manera tal que cuando tales acontecimientos ocurran, quienes los padezcan no caigan en el desamparo y en la miseria, sin que hallen forma de superarlos.

Entre los antecedentes más relevantes de nuestro régimen actual de Seguridad Social cabe destacar los siguientes: el proyecto del General Alvaro Obregón para crear un seguro obrero, cuya administración correría a cargo del Estado quien debería vigilar el cumplimiento de la fracción constitucional correspondiente; el proyecto que sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se presentó en el año de 1925 a discusión en la Cámara de Diputados que proponía la creación de un instituto constituido con representación tripartita que debería operar con fondos aportados por el sector empresarial; la Ley de Pensiones Civiles de Retiro de 1925 que protegía a los empleados públicos y a sus familiares a través de los seguros de vejez, riesgo profesional, inhabilitación producida por enfermedad general y ayuda para gastos funerarios; la Ley de Retiros de Pensiones del Ejército y la Armada Nacional, promulgada por el General Calles, y a través de la cual se confería a los militantes y a sus familiares protecciones y beneficios semejantes; la

Ley General de Sociedades de Seguros que incluía el título respecto a las Sociedades Mutualistas a las que se caracterizaba como instituciones con el fin de beneficiar a todos sus miembros, sin que las operaciones de seguros que practicaran fueran objeto de lucro, razón por la cual tan sólo se autorizaba practicar los cobros que les permitieran cumplir sus compromisos -- con los asegurados.

En México existen varios organismos encargados de llevar a la práctica la Seguridad Social, los más importantes son el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, así como la Seguridad Social de los Militares, los Ministros de la Suprema Corte, los miembros del Servicio Exterior, Diputados y Senadores; Organismos Independientes y los estudiantes a nivel medio-superior y superior incorporados a la Seguridad Social.

Para los fines de éste trabajo solo retomaremos al IMSS, por ser el organismo encargado de la Seguridad Social de los trabajadores de las empresas que conforman parte de la Corporación del Grupo Aurrerá (Aurrerá, Superama, Vips y Suburbia).

El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)

Es un organismo descentralizado de constitución tripartita con personalidad jurídica y patrimonio propio. Este último se integra fundamentalmente con las aportaciones de los trabajadores, de los patrones y del Gobierno Federal.

El IMSS tuvo su origen el 6 de septiembre de 1929, fecha en que se modificó la fracción XXIX, para señalar la utilidad pública de expedición de una ley de Seguro Social que comprendiera los seguros de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades, accidentes y otros con fines análogos. A efecto de dar cumplimiento a este principio, fué hasta el año de 1938 cuando se dió a conocer un proyecto de Ley del Seguro Social preparado por el Lic. Ignacio García Tellez y más tarde, el 31 de diciembre de 1942 quedó aprobada la Ley del Seguro Social, misma que fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 19 de enero de 1943. Se reglamentó la fracción constitucional respectiva y se creó el IMSS, a través del cual se protegía al trabajador de los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, maternidad, invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte.

Desde la expedición de la primera Ley del Seguro Social, el IMSS ha venido a significarse como una aportación determinante para el desarrollo económico y como uno de los esfuerzos más eficaces para atender las demandas de la población trabajadora en materia de protección de la salud, ya que al prevenir los gastos originados por la verificación de cualquiera de las contingencias que cubre, se evita que los trabajadores destinen parte de sus ingresos a su atención, retirándolos del necesario consumo de satisfactores normales requeridos por un jefe de familia, con los perjuicios consiguientes para la economía nacio-

nal, al disminuir la demanda en el mercado de bienes y servicios.

En sus orígenes el IMSS, se enfrentó a un país con marcadas características agrícolas y de incipiente experiencia industrial. Más tarde, atemoró, y tal vez fue la más importante inversión social, una desmesurada capitalización física que agudizaba la marginación de amplios sectores de la población.

Además se convirtió en un canal apropiado y oportuno de solidaridad comunitaria al rebasar, paulatinamente, el núcleo de los trabajadores asegurados y extender su acción a grupos humanos no sujetos a las relaciones de trabajo.

La Ley del Seguro Social a través del tiempo sufrió varias reformas legales con el propósito de adecuar la Ley a los cambios que exigía la realidad y de esta manera extender los servicios de la seguridad social a un mayor número de mexicanos, ampliar su órbita protectora a nuevas circunscripciones territoriales, cubrir un mayor número de contingencias y mejorar la cobertura de las ya existentes, todo lo cual ha hecho posible que la acción del Instituto se haya significado como un mecanismo redistribuidor del ingreso.

La Ley del Seguro Social de 1973, contempla los siguientes seguros: riesgos de trabajo, enfermedades y maternidad, invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada, muerte y guarderías.

En esta Ley destacan las disposiciones referentes a los -

trabajadores a domicilio; las que abren cauces para incorporar al campesino; las que estructuran la incorporación voluntaria al régimen obligatorio; las referentes a la continuación voluntaria; las que sientan las bases para impartir servicios solidarios a grupos profundamente marginados de los avances sociales y las que establece el seguro de guarderías infantiles.

La Ley Federal del Trabajo considera a los trabajadores a domicilio como asalariados, y fija para sus patrones, entre otras, la obligación de inscribirse en el Registro de Patronos del Trabajo a Domicilio y la de llevar un libro de registro de trabajadores a domicilio en el que se anotará toda la información que permita establecer los términos y condiciones de la relación laboral. A efecto de hacer factible la incorporación de estos trabajadores al régimen obligatorio del Seguro Social, la Ley, en la fracción I del artículo 12, considera a los trabajadores a domicilio sujetos de aseguramiento, sin condicionar la obligación patronal de inscribirlos al pronunciamiento de un ~~de~~ ~~recho~~.

A través de la continuación voluntaria en el régimen obligatorio se persigue que las personas que por causas ajenas a su voluntad dejan de pertenecer a dicho régimen pero deseen seguir protegidos por él, pueden hacerlo siempre y cuando hayan cotizado durante 52 semanas, en lugar de las 100 que se exigían anteriormente.

La Ley vigente determina que la continuación voluntaria - puede hacerse en los seguros conjuntos de enfermedades y maternidad, de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, o bien en cualquiera de ambos, a elección del asegurado, pudiendo quedar inscrito en el grupo de salario a que pertenecía en el momento de la baja o en el grupo inmediato inferior o superior. El asegurado cubrirá íntegramente las cuotas obrero-patronales respectivas y podrá entregarlas por bimestre o anualidades adelantadas.

Uno de los más importantes fines del IMSS es preservar la salud y, por lo tanto, utiliza la medicina preventiva. En coordinación con otras dependencias, lleva a cabo acciones sanitarias que dignifiquen las comunidades y la vivienda y fomenten hábitos que impidan la aparición de enfermedades. De igual manera, en cooperación con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y otros organismos, se han establecido en las empresas, Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene.

Como complemento se ha realizado un programa de prestaciones sociales, a través del cual se crean vínculos entre el Instituto y la población en general. El objeto es difundir conocimientos que favorezcan la economía familiar; promuevan actividades recreativas en sus tiempos libres y auspicien una preparación técnica que les permita realizar actividades mejor remuneradas.

En el ámbito internacional, el Instituto ha considerado y ampliado sus relaciones con organismos internacionales como - la Asociación Internacional de Seguridad Social y el Comité permanente Interamericano de Seguridad Social, cuya sede está en - México y que es presidido por el Director General del IMSS. -- Igualmente se mantienen contactos con diversas instituciones ex tranjeras cuyas actividades conciernen a la seguridad social y participa activamente en aquellos eventos que permiten conocer sistemas y experiencias útiles para su desarrollo y le ayudan a evaluar los aciertos de la seguridad social mexicana.

Dentro de este campo, el Instituto ha celebrado convenios bilaterales con las instituciones de seguridad social de la mayor parte de los países de América.

1.3. CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

La capacitación y el adiestramiento se instauraron como parte de los derechos sociales que garantiza la Constitución General de la República, como son el derecho al trabajo y a la estabilidad en el empleo y como tal, complementan instituciones básicas consagradas y desarrolladas a partir del Congreso de Querétaro de 1917.

La capacitación y el adiestramiento se contemplan de esta forma en el mundo del trabajo, constituyendo un elemento básico del sistema de normas de protección del trabajo y del trabajador.

Al reformarse la fracción XXXI, apartado "A" del artículo 123 constitucional, se establece la competencia exclusiva de las autoridades federales del trabajo para aplicar, vigilar y hacer cumplir las disposiciones relativas a la obligación patronal de capacitar y adiestrar a los trabajadores, creándose el Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento.

En su concepción general, el Sistema está estructurado en cuatro niveles :

- En el nivel de base, se ubican las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, mismas que habrán de constituirse en cada una de las empresas del país. Estas Comisiones deben integrarse por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón. Su función esencial, de acuerdo al artícu

lo 153-I de la Ley Federal del Trabajo, consiste en vigilar la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

- En el segundo nivel se sitúan los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, cuyas facultades se establecen en el artículo 153-K de la Ley Federal del Trabajo. Dichos Comités son órganos relacionados con las diferentes ramas industriales o actividades económicas.

- En el tercero, se encuentran los Consejos Consultivos Estatales de Capacitación y Adiestramiento. Este nivel está planeado para cubrir una dimensión de corte regional y dotar al sistema de instancias de asesoría.

- En el último, se ubica la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dependencia a la que la Ley Federal del Trabajo le confiere facultades relacionadas con la organización, promoción y supervisión de Comisiones Mixtas; Comités Nacionales; planes y programas de capacitación; registro y autorización de agentes capacitadores y constancias de habilidades laborales.

La estructura y el proceso del Sistema Mexicano de Capacitación son el producto del análisis de las experiencias acumuladas sobre el particular tanto en México como en otros países, en consecuencia, el Gobierno Mexicano optó por no seguir el modelo generalmente adoptado en América Latina ya que dadas las características y necesidades del país se consideraba que una res-

puesta de tipo escolarizado no brindaría los resultados esperados.

El planteamiento técnico del Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento contempla como elementos integrantes del mismo al sector público, como coordinador, promotor y vigilante de todo el proceso; los patrones como obligados a su instrumentación; los trabajadores como receptores de las acciones y los capacitadores como facilitadores del proceso.

De acuerdo a los planteamientos del Programa Nacional de Capacitación y Productividad y considerando la problemática que en la materia sufre México la pequeña y mediana empresa, se han instrumentado una serie de acciones, entre las que destaca el diseño e implementación de los sistemas generales de capacitación y adiestramiento para las diversas ramas de actividad económica.

Los aspectos jurídicos de la capacitación y el adiestramiento.

Existen en el país dos preceptos que norman los aspectos fundamentales de la formación de personal calificado: la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de Educación. En virtud de lo anterior, las disposiciones legales respectivas se ubican en dos grandes grupos: el relativo a la capacitación de personal con miras a ubicarse en el mercado de trabajo y el correspondiente a la formación de recursos humanos, que tienen una relación laboral. Con base en esta clasificación general, el marco-

jurídico que se analiza será presentado en dos apartados: a) Capacitación para el trabajo, relacionado con las disposiciones - relativas al sistema educativo; b) Capacitación en el Trabajo , relacionado con disposiciones definidas en las normas laborales.

La Capacitación para el Trabajo.

La preparación de los individuos para su posterior inser-- ción en el mercado laboral es responsabilidad casi exclusiva - del sector educativo. En el Sistema Educativo Nacional se en-- cuentra la mayor parte de los recursos de que dispone el país - en lo que toca a la capacitación para el trabajo. No obstante , algunas otras dependencias del sector público disponen de in-- fraestructura complementaria en la materia.

Esta modalidad de capacitación se precisa en el artícu-- lo 123 Constitucional, resultado de las modificaciones al apar-- tado " A " efectuados en 1978. Las características de esta ac-- ción educativa son señaladas en el artículo 3o. de la Constitu-- ción Federal. Facultan al Estado para regular los procesos de - enseñanza aprendizaje a obreros y campesinos y exige a los par-- ticulares autorización expresa de poder público para impartirla. Obliga, asimismo, a estos últimos a que cumplan con los planes- y programas oficiales.

La Ley Federal de Educación regula la educación impartida- a todos los niveles, sea por el Estado, ya por los particulares con autorización o reconocimiento de validez oficial. Dicha Ley

precisa también las características y niveles del Sistema Educativo Nacional. Comprende en él las acciones en materia de Capacitación y Adiestramiento para el Trabajo y la realización de acciones educativas específicas para la población marginada.

Esta Ley establece la obligación, para las Dependencias del Ejecutivo Federal, de coordinar, con la Secretaría de Educación Pública, la formulación de Planes y Programas de estudio, así como el establecimiento de instituciones educativas. Obliga, de igual manera, a los particulares que imparten educación a obreros y campesinos, a solicitar autorización de la Secretaría de Educación Pública para tal efecto y faculta a los gobiernos estatales para que, dentro de sus respectivas jurisdicciones, otorguen o revoquen autorizaciones para desarrollar este tipo de acciones educativas.

La Ley Federal del Trabajo dispone la coordinación de las Secretarías del Trabajo y Previsión Social y de Educación Pública para implantar planes y programas de capacitación para el trabajo y, en todo caso, para la expedición de certificados, conforme a lo establecido en esta Ley y los diversos ordenamientos jurídicos aplicables.

La Ley Nacional de Educación para Adultos y la del Seguro Social tratan el tema de la capacitación para el trabajo. La primera está comprendida dentro del Sistema Educativo Nacional y establece el marco jurídico en el que se sitúan acciones en

beneficio de quienes se vieron privados del acceso a la educación formal, extendiendo las oportunidades educativas a grupos de población mayores de quince años que no hayan cursado o concluido estudios de primaria o secundaria. Establece, también, una serie de características y condiciones para la realización de acciones educativas que permitan a la población atendida, adquirir un nivel mínimo de conocimientos y habilidades que les faciliten el acceso a condiciones socioeconómicas favorables. Incluye, finalmente, actividades de capacitación que amplían el campo de la educación básica para adultos. Todas estas acciones se llevan a cabo por conducto del Instituto Nacional para la Educación de los Adultos.

La Ley del Seguro Social confiere al Instituto respectivas atribuciones para proporcionar servicios sociales de beneficio colectivo. Así, el IMSS, dentro de los programas básicos de prestaciones sociales, incluye el adiestramiento técnico y capacitación para el trabajo.

Otras Leyes como la Federal de Turismo, la de Vías Generales de Comunicación y la Orgánica de la Administración Pública Federal otorgan facultades al Gobierno Federal, para que, por conducto de las dependencias competentes, realice acciones en la materia. Por ello los reglamentos interiores de las Secretarías de Educación Pública, Comunicaciones y Transportes, Turismo, Pesca, Comercio y Fomento Industrial, Energía, Minas e Industrias Paraestatales, Desarrollo Urbano y Ecología, Agricultu

ra y Recursos Hidráulicos y el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia les precisan atribuciones en relación con la capacitación y adiestramiento para el trabajo. Prevén, incluso en algunos casos, la creación de instituciones específicas para llevarlas a cabo.

Con objeto de coadyuvar a la formación del personal calificado requerido por el aparato productivo y la necesidad de reorientar y revalorar a las profesiones técnicas, fué creado por Decreto Presidencial del 28 de diciembre de 1978, el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica. Los estudios que ofrece son de carácter terminal no propedéutico, además de mantener un estrecho contacto con los distintos sectores productivos del país, con objeto de dar respuesta apropiada a los requerimientos formativos planteados.

La Capacitación en el Trabajo.

El antecedente más remoto de la Capacitación en México se remonta al Código Civil de 1870, en el que se establece el contrato de aprendizaje. Esta figura jurídica es retomada por la Ley Federal del Trabajo de 1931, obligando al patrón a la enseñanza de un arte u oficio y una retribución a cambio de la prestación de servicios personales, así como preferir, en el caso de vacantes, al trabajador ya capacitado en su planta.

En la Ley Federal del Trabajo de 1970 se suprime este tipo de contrato y se establece, como de interés social, la promoción y

vigilancia de la formación de trabajadores y se señala la obligación para los patrones de impartir capacitación a los trabajadores a su servicio.

En enero de 1978, con la modificación al apartado " A " de artículo 123, se elevan a rango constitucional estos preceptos, estableciendo la obligación de los patrones a proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, de conformidad con los sistemas, métodos y procedimientos que establezca la ley reglamentaria. Se define también la competencia Federal en la Materia.

Las diversas modalidades de Capacitación en México.

La Capacitación y el Adiestramiento pueden expresarse a través de dos grandes modalidades: capacitación y adiestramiento en el trabajo y para el trabajo. La capacitación y adiestramiento en el trabajo es aquella relativa a los trabajadores sujetos a una relación formal de trabajo. Esta modalidad se lleva a cabo en el marco del Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento, definido por la Ley Federal del Trabajo.

La capacitación y adiestramiento para el trabajo se refiere a la otorgada a las personas que no tienen una relación formal de trabajo, las cuales desarrollan sus capacidades para el ejercicio de un puesto de trabajo, al que eventualmente pueden tener acceso. Esta última se realiza en diversas instituciones que tienen atribuciones en materia de educación y capacitación.

dentro y fuera del Sistema Educativo Nacional. Estas actividades de capacitación pueden ser escolarizadas o no escolarizadas.

La capacitación para el trabajo, en este contexto es principalmente una actividad promovida por el Estado; en cambio, la capacitación en el trabajo, aún cuando sea regulada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, es responsabilidad de patrones y trabajadores.

No obstante, es creciente la importancia que ocupan los esfuerzos privados por brindar capacitación para el trabajo, de la misma manera que el Estado se ve actualmente obligado a asumir responsabilidades como empleador en diversos sectores de la economía, con todo lo que esto implica en el ámbito de la capacitación.

" Cabe resaltar, por otra parte, que este mismo régimen jurídico admite diversas modalidades y condiciones en que puede darse el aspecto de la formación profesional, con el objeto de preservar su flexibilidad y promover su carácter participativo" (8) .

Las modalidades formativas ligadas a la capacitación en el trabajo tienden a estar, por su naturaleza misma, íntimamente -

(8) BARBAGELATA, HECTOR HUGO.

La legislación mexicana sobre capacitación y adiestramiento desde la perspectiva del derecho latinoamericano.
Ed. Popular de los Trabajadores. México, 1981.

conectadas al trabajo cotidiano. Sin embargo, tal como se ha señalado, el régimen jurídico respectivo entrega un marco más amplio al establecer como obligación patronal el impartir esta capacitación de manera regular, programada y sistemática. Para ello, puede valerse de sus propios recursos o bien acudir a instituciones externas de capacitación.

Cabe señalar que en múltiples ocasiones la naturaleza de las actividades realizadas o la capacidad económica de las empresas, actúan como variables definitorias de la ausencia de la capacitación o de la calidad misma, en caso de existir. Por otra parte, mucho del adiestramiento recibido en el trabajo, pero no considerado jurídicamente como tal, es de tipo informal, es decir proviene de los mismos trabajadores durante el desempeño cotidiano de sus labores.

Podemos concluir, que en la capacitación para el trabajo existen importantes desequilibrios cuantitativos y cualitativos entre la oferta de capacitación y la demanda de mano de obra calificada para el trabajo productivo. En esta situación ha influido la rigidez de la infraestructura de capacitación del sector privado y la falta de reglamentación para realizar la capacitación en planta, previa a la incorporación de la mano de obra en los procesos productivos.

Se señala que el esfuerzo de capacitación para el trabajo incluye a la población desocupada y subocupada, y a la de los --

sectores informales urbano y rural.

1.4. SEGURIDAD E HIGIENE

La idea del riesgo profesional en el derecho mexicano.

La legislación mexicana sobre riesgo de trabajo se encuentra modificada por la Ley del Seguro Social, su teoría y sus -- problemas han perdido interés; algunos de sus aspectos, son no obstante fundamentales por dos consideraciones: la primera, por que la Ley del Seguro Social, si bien se extiende constantemente, no tienen vigencia general, en tal forma que son varios los grupos de trabajadores que no están protegidos; la segunda, por que es necesario determinar a la luz de esta Ley, si un accidente o enfermedad son riesgos de trabajo, dadas las prestaciones que cubre el seguro.

El artículo 123 se elaboró en un tiempo en que ya se conocían - los efectos benéficos de la idea del riesgo profesional y ninguna legislación en el mundo ha admitido con tanta liberalidad la idea, como nuestra constitución; la prevención y reparación de los infortunios del trabajo nació sin las limitaciones que tuvo en otras legislaciones, y ha permitido a la jurisprudencia de - nuestra Suprema Corte de Justicia, fijar conclusiones superiores en algunos aspectos a la de otros altos tribunales.

La idea de la prevención y reparación de los riesgos en el trabajo es uno de los aspectos de la prevención social y ésta, a

su vez, es uno de los capítulos del derecho del trabajo y por eso, el fundamento de la responsabilidad de los empresarios es la idea misma del derecho del trabajo.

Nuestro derecho del trabajo se aplica en favor de toda persona que preste a otra un servicio en virtud de una relación de trabajo y en consecuencia, la prevención y reparación de los riesgos del trabajo rige para todos, trabajadores de la industria del comercio, campesinos y domésticos.

La legislación para prevenir los riesgos en el trabajo tiene que ser derecho imperativo, o sea, impuesto autoritariamente por el Estado, pues de lo contrario, si estuviera sujeto a la voluntad de los patrones, podría ocurrir que no se cumpliera.

La fracción XV constitucional sirve de base a la reglamentación de la prevención de los riesgos en el trabajo, así la legislación mexicana tiene un fundamento que podría resumirse en las siguientes fórmulas :

- a) La higiene del trabajo está tratada en el primer párrafo del precepto constitucional;
- b) La seguridad en el trabajo, contemplada en el párrafo segundo, actualmente tiene como objeto prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y material de trabajo;
- c) La constitución no tuvo temor a la redundancia y, a efecto de dar al legislador la mayor libertad, estableció en el párrafo final que el trabajo debe organizarse de tal manera --

que resulte para la salud y la vida para el trabajador la ma
yor garantía;

- d) Tratando de proteger a la empresa dice que la legislación, -
al dictar las medidas de protección a los trabajadores, tom
ará en cuenta la naturaleza de la negociación; y
- e) Por último, proviene la facultad del legislador para crear -
un sistema de sanciones que asegure el cumplimiento de manda
tos legales.

Los riesgos laborales se encuentran regulados tanto por el
derecho del trabajo como por el de la seguridad social. La Ley-
Federal del Trabajo vigente contiene disposiciones que protegen
a todos los trabajadores asegurados, autónomos e independientes
, y determina las prestaciones en especie y en dinero que se de
ben de otorgar a los trabajadores que se incapacitan, por los -
accidentes y las enfermedades del trabajo.

Las prestaciones en especie tienen por objeto lograr la re
cuperación de la salud y de la capacidad de trabajo. Las presta-
ciones en dinero llevan la intención de sustituir la pérdida de
la capacidad de ganancia.

El artículo 474 define al accidente de trabajo como " Toda
lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior
, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, con moti-
vo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en -
que se preste ".

Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquel.

Los accidentes pueden tener como causa directa o generadora el trabajo, o encontrar en él una simple ocasión; puede sobreenvenir en cualquier lugar y tiempo que se preste algún servicio relacionado con la empresa.

La definición considera como lugar de trabajo no solamente los lugares cerrados en que esta instalada la negociación, sino cualquier lugar, la vía pública u otro local en que el trabajador se encuentre o transporte para realizar una labor de la empresa, y por tiempo de trabajo todo momento en que el trabajador esté desarrollando una actividad relacionada con la empresa.

El artículo 475 define a la enfermedad de trabajo como "Todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios".

La relación entre el trabajo y la enfermedad encuentra en la definición más amplia expresión. Comprende las enfermedades que se producen en cada profesión u oficio, que toman su origen en la especialidad del trabajo y las enfermedades de trabajo genéricas susceptibles de aparecer en cualquier labor por el hecho de prestarse el servicio.

La Ley Laboral adopta una tabla de enfermedades del trabajo que comprende únicamente aquellas que a ciencia cierta se sabe que se producen en determinados oficios o profesiones, pero las autoridades de trabajo pueden estimar como profesional cualquier padecimiento que la ciencia médica determine como específica de ciertas profesiones. Esta tabla no es limitativa sino enunciativa.

Las enfermedades de trabajo en el derecho mexicano se pueden dividir en tres grupos :

- a) Las enfermedades propias de cada profesión u oficio, consignadas en la tabla en razón de la relación de causa a efecto.
- b) Las enfermedades propias de cada profesión u oficio, que la ciencia médica descubra en el futuro que no estén contenidas en la tabla.
- c) Las enfermedades de trabajo, que son todos los padecimientos que pueden sobrevenir, a consecuencia del medio físico, químico o biológico en que se vea obligado a prestar servicios el trabajador.

La Ley establece que cuando los riesgos se realizan pueden producir:

- I. Incapacidad temporal;
- II. Incapacidad parcial permanente;
- III. Incapacidad total permanente, y
- IV. La muerte.

Incapacidad temporal:

Es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita , parcial o totalmente, a una persona para desempeñar un trabajo por algún tiempo.

Incapacidad permanente parcial:

Es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo el resto de su vida.

La legislación sobre riesgos de trabajo indemniza no el padecimiento, sino sus consecuencias sobre el organismo humano o sea la incapacidad que resulta para el trabajo. La incapacidad resulta de la fijación de las consecuencias del riesgo, en tanto que no se conocen esas consecuencias, el trabajador se coloca en períodos de curación y atención médica; por otra parte esas consecuencias determinan el grado de incapacidad del trabajador.

La incapacidad temporal es una situación transitoria; se inicia con la imposibilidad para desempeñar el trabajo y concluye con la recuperación de las facultades o al fijarse la incapacidad permanente, en la inteligencia de que el periodo de incapacidad temporal no puede exceder de un año.

La determinación de la incapacidad permanente es un problema médico y deberá hacerse en el momento en que se encuentren consolidadas las lesiones, pues es entonces cuando puede deter-

minarse el grado de incapacidad sufrido por el trabajador.

El patrón queda exceptuado de las obligaciones que fija la Ley en los casos siguientes:

- I. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez;
- II. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica y que el trabajador hubiese puesto el hecho en conocimiento del patrón y le hubiese presentado la prescripción suscrita por el médico;
- III. Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una lesión por sí solo o de acuerdo con otra persona; y
- IV. Si la incapacidad es el resultado de alguna riña o intento de suicidio.

En los casos de falta enexcusable del patrón la indemnización podrá aumentarse hasta en un 25 %, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje. Hay falta inexcusable del patrón :

- I. Si no cumple las disposiciones legales y reglamentarias para la prevención de los riesgos de trabajo;
- II. Si habiéndose realizado accidentes anteriores, no adopta las medidas adecuadas, para evitar su repetición;
- III. Si no adopta las medidas preventivas recomendadas por las decisiones creadas por los trabajadores y los patrones, o por las autoridades del trabajo;

- IV. Si los trabajadores hacen notar al patrón el peligro que co
rren y éste no adopta las medidas adecuadas para evitarlo; y
- V. Si concurren circunstancias análogas, de la misma gravedad-
a las mencionadas en las fracciones anteriores.

La reparación que recibe el trabajador víctima de un acci-
dente o enfermedad de trabajo se encuentra fijada en la Ley Fe-
deral del Trabajo; es una indemnización tarifada de acuerdo a -
la calificación y valuación de la incapacidad sufrida por el -
trabajador y el salario diario que percibe. Estas indemnizacio-
nes se pagan directamente al trabajador.

Cuando el riesgo produce al trabajador una incapacidad per
manente total, la indemnización consistirá en una cantidad equi-
valente al importe de mil noventa y cinco días de salario, pres
tación estipulada en el artículo 495, y cuando el riesgo trae -
como consecuencia la muerte del trabajador, la indemnización --
comprenderá: dos meses de salario por concepto de gastos funera-
rios y el equivalente al importe de setecientos treinta días de
salario.

La Ley Laboral establece que tendrán derecho a recibir la-
indemnización en los casos de muerte por riesgo de trabajo :

- I. La viuda o el viudo que hubiese dependido económicamente de
él o la trabajadora y que tenga una incapacidad de 50 % o -
más, y los hijos menores de 16 años y los mayores de esta -
edad si tienen una incapacidad de 50 % o más ;

- II. Los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas en la fracción anterior, a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador;
- III. A falta de cónyuge, concurrirá la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato;
- IV. A falta de cónyuge supérstite, hijos y ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con las persona que reúna los requisitos señalados en la fracción anterior, en la proporción en que cada una dependía de él; y
- V.. A falta de las personas mencionadas en las fracciones anteriores, el Instituto Mexicano del Seguro Social.

La prevención y reparación de los riesgos de trabajo es una de las etapas jurídicas más intensa en la lucha por el derecho del trabajo.

El reconocimiento de la magnitud y severidad en relación a los riesgos de trabajo, se ha considerado de vital importancia para el presente y futuro del país.

Entre las repercusiones más notables que condicionan los riesgos realizados en el trabajo destacan :

- 1) El sufrimiento humano y familiar en todos aquellos hogares -

- en que el trabajador se lesiona;
- 2) Para las empresas en particular y para el país en su conjunto, la pérdida de mano de obra calificada; y
 - 3) Los gastos directos e indirectos que los riesgos realizados representan para la nación.

Por último, puede afirmarse que en el espíritu de las reformas realizadas en 1978, se debe incluir la actualización de los preceptos legales que están de acuerdo con el desarrollo y las necesidades socioeconómicas del país; el cumplimiento de los compromisos contraídos con la Organización Internacional del Trabajo en materia de Seguridad e Higiene; así como propiciar la existencia de disposiciones más eficientes de seguridad e higiene, para contribuir en mayor grado a localizar, evaluar y controlar los riesgos específicos que puedan presentarse en los centros de trabajo.

Con el fin de estudiar y proponer la adopción de nuevas y mejores medidas preventivas, para abatir los riesgos en los centros de trabajo, dado el continuo avance de la ciencia y la tecnología, la Ley Federal del Trabajo en los artículos 512-A y 512-B respectivamente, establece la Organización de las Comisiones Consultivas, nacional y estatales, en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo las cuales, a la fecha, han sido integradas e instaladas y, la primera, puesta en operación.

Entre las funciones principales de estas Comisiones Consul

tivas, destaca la de ser asesora de las autoridades federales y locales, en las materias mencionadas.

Asimismo es de señalar que dentro del sistema nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, se ha considerado la participación de las Comisiones Mixtas que operan en los centros de -- Trabajo. Estas Comisiones Mixtas, integradas por representantes obreros y patronales, deben ser eficaces auxiliares de las autoridades laborales al aportar, con su funcionamiento, la experiencia acumulada en las distintas ramas o giros económicos que integran el área de trabajo en nuestro país.

Por otro lado, debe mencionarse el desarrollo de dos factores importantes que, con su labor, contribuirán a abatir los -- riesgos de trabajo. Aquí debe de hacerse referencia a los servicios preventivos de medicina del trabajo y a los servicios de -- seguridad e higiene para la prevención de riesgos en los centros de trabajo.

Si a lo anteriormente señalado se agrega el importante auxilio que las autoridades estatales prestarán a las autoridades federales, tanto en las materias de seguridad e higiene, como -- en las de capacitación y adiestramiento a los trabajadores, es fácil percatarse, que la aplicación y el desarrollo de tales materias contribuirán al logro del objetivo establecido: disminuir los riesgos de trabajo.

Tales acontecimientos han tenido la finalidad de desarro--

llar un sistema nacional para instrumentar acciones dirigidas -- fundamentalmente , a incrementar las actividades preventivas -- tendientes a disminuir los riesgos de trabajo y sus repercusiones socio-económicas.

Por otro lado, cabe enfatizar que la aplicación y el desarrollo de las medidas preventivas tendientes a disminuir los -- riesgos laborales coadyuvarán a elevar la eficiencia en la producción y por ende, en la productividad de los centros de trabajo.

Por último y a manera de síntesis se establece que el reflejo de las acciones aquí consideradas repercutirá a corto plazo, en lograr una mayor protección a la integridad física y a la salud de los trabajadores, así como salvaguardar su vida.

1.5. PRODUCTIVIDAD

Concepto de Productividad

El término productividad, a lo largo de la historia, ha registrado diferentes significados. El significado de esta palabra ha evolucionado en el transcurso del tiempo; se tiene conocimiento que este término apareció por primera vez en trabajos muy antiguos que datan de 1530, particularmente el humanista y naturalista alemán Jorge Agricola, en su obra " DE RE METALLICA ". Sin embargo, es hasta el siglo XVIII cuando la noción de productividad empieza a precisarse, básicamente a través de los trabajos de los fisiócratas, a la cabeza de los cuales estaba -

Quesnay en 1776. Littré, en 1886 la define como "la facultad de producir".

" A principios del siglo XX, varios economistas, entre --- ellos Albert Aftalion, le dan un significado aún más preciso, al considerar a la productividad " como una relación, que se puede medir, entre producto y factores " .

La definición de productividad puede darse en función de - todos los factores que intervienen en la producción, pero tam-- bién puede referirse a un factor en particular. Así, de acuerdo con la Organización Europea de Cooperación Económica (OECE), - puede hablarse de productividad en el trabajo, del capital, de las inversiones, de las materias primas etc., es decir, " La -- productividad es la cantidad de una producción originada por -- uno de los factores de la producción ", quedando bien claro que la noción más usual de la productividad es la que se refiere al trabajo humano y que cuando se habla de productividad sin más - especificación o calificación debe entenderse, sin duda alguna, que se trata de la productividad del trabajo ". (9)

Definiciones de productividad en sentido Técnico:

- 1.- "El concepto de productividad está asociado a la relación - entre producto y factores, es decir, la relación entre pro- ducto obtenido por unidad de factores utilizados para lo---

(9) Sinopsis sobre productividad.
Ed. Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
México, 1980, pág. 11-12 .

grarla ". (10)

2.- " La productividad se define en términos técnicos, como la cantidad de producto obtenido por unidad de factor o factores utilizados para lograrla, medido en términos físicos. - Para poder medirla se relaciona con cada uno de los factores que se emplea, la más común de estas medidas es la productividad del trabajo la cual se mide como el número de unidades de producto obtenidos por hora-hombre empleadas".

(11)

3.- " La productividad se entiende como sinónimo de rendimiento o de eficacia, hacer más con lo que se tiene sin menos cabo de la calidad, también podría interpretarse como la misma cantidad, obtenida con mejor calidad, lo ideal sería mayor cantidad y alta calidad, al mismo tiempo ".(12)

Definiciones de productividad en sentido económico.

1.- " Hablar de productividad es hablar de eficiencia, esto es, de cómo hacer las cosas lo mejor posible; es en este sentido que impera el principio económico; obtener el mayor re--

(10) HERNANDEZ LAOS,E.
Evolución de la productividad de los factores en México.
Ediciones Productividad, México, 1973.

(11) Loc cit.

(12) MARTINEZ M. RAFAEL.
Productividad.
Dirección General de Capacitación y Productividad,
México, 1984.

sultado con la misma cantidad de medios ". (13)

- 2.- " E l concepto clásico de productividad, es aquél que define a la eficacia con que el producto es generado a partir - de los recursos utilizados ". (14)

Definiciones de productividad en sentido humanístico.

- 1.- " Desde el punto de vista humanístico, la productividad es una tendencia económica del conjunto de los factores de la producción, reflejada en el trabajo del hombre, para el mejoramiento de su nivel de vida". (15)
- 2.- " Productividad no es sólo un conjunto de relaciones técnicas y económicas sino esencialmente, una forma de organizar la actividad productiva eficientemente, considerando las relaciones sociales y aceptando que el mejoramiento de la productividad debe traducirse en bienestar ". (16)

(13) Sinopsis sobre productividad.

Ed. Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
México, 1980.

(14) JEROME A. MARK.

BLS Readers of Productivity, Bureau of Labor Statistics,
Washington, 1983.

(15) Gerentes Generales: Productividad.

Dirección General de Capacitación y Productividad.
México, 1984.

(16) Centro Nacional de Productividad del Perú.

Informe del Primer Simposium Nacional de Productividad.
Lima Perú.

Podemos concluir que hay coincidencia en las definiciones de los diversos autores, la diferencia radica en que dependiendo del sentido que se le da a la definición de Productividad es su finalidad, es decir, en el sentido técnico la productividad se entiende como sinónimo de rendimiento o de eficacia, busca producir en mayor cantidad y con alta calidad, al mismo tiempo.

En el sentido económico, la finalidad de la productividad es obtener el mayor resultado con la misma cantidad de medios.

En el sentido humanístico la finalidad de la productividad es, esencialmente, organizar la actividad productiva lo más eficiente posible, para así poder traducir el mejoramiento de la productividad a bienestar social.

Los factores determinantes de la producción.

Los factores o medios para incrementar la productividad se derivan siempre de la aplicación del progreso científico, comprendido en éste no sólo el que se refiere a las ciencias físicas, tales como la química, la electricidad, la termodinámica, sino también el propio de las ciencias humanas y sociales, como es la psicología, la fisiología, la sociología, las relaciones humanas y desde luego las ciencias económicas.

Ahora bien, de acuerdo con Jean Fourastié, el progreso científico engendra el progreso técnico, éste a su vez engendra el progreso económico y éste finalmente engendra el progreso social, que después de todo, es la meta central de la productivi-

dad y del desarrollo económico de todo país. De tal manera que éstos cuatro diferentes niveles de progreso que son los que determinan en un momento dado la productividad de una nación, están estrechamente ligados entre sí. Sin embargo, algunos autores piensan que a pesar del progreso científico alcanzado en su sentido más amplio, no es suficiente para incrementar los índices de productividad.

Se considera que además de una toma de conciencia, se requiere de un esfuerzo de voluntad para progresar. En este sentido, se argumenta que si bien la ciencia es la misma para todos los hombres y que es valadera en todos los lugares y en todas las épocas, no todas las naciones le han sacado el mismo provecho. Entonces se concluye que el verdadero factor del incremento de la productividad no es tanto de orden técnico sino humano.

El primer paso que se tiene que dar es el de decidir qué es lo que se va a producir y el siguiente paso es el de cómo hacer mejor dicho producto.

El factor humano.

Es incuestionable que el factor humano es el principal determinante de la productividad; es el que, en todo caso, dirige preside y aprovecha a todos los demás factores. Por ejemplo, el espíritu de progreso y la idea que se forme el hombre sobre el progreso es una parte fundamental para lograr incrementos sustanciales en la productividad. " El medio esencial de que dispo

ne el hombre para incrementar la productividad del trabajo y por ende el bienestar social, es en definitiva la voluntad de progresar "... La productividad es ante todo una mentalidad; es la mentalidad del progreso, del mejoramiento constante de lo -- que es uno. Es la certidumbre de poder hacer hoy mejor las cosas que ayer y menos mal que mañana; es la voluntad de no conformarse con la situación actual, por muy buena que parezca o por muy buena que sea en realidad; es la perpetua adaptación a las nuevas condiciones de la vida económica y social; es el continuo esfuerzo por aplicar técnicas y nuevos métodos; es la fe en el progreso humano ". (17)

Desde luego que no basta el espíritu de progreso para hacer posible una mayor productividad, haría falta además la capacitación, la preparación suficiente para hacer mejor las cosas y poner en práctica eficientemente esa voluntad de progreso. Para ello se requiere de suficientes centros de enseñanza o capacitación para el trabajo, pero sobre todo para el trabajo especializado. Se necesita tener los conocimientos técnicos sobre el oficio que se va a desempeñar.

Dentro del amplio campo de acción del factor humano para elevar la productividad, están las relaciones humanas, entendidas éstas como la ciencia que trata sobre el respeto a la dignidad del hombre, del esfuerzo por comprender su pensamiento, sus

(17) Informe General del Grupo de Trabajo de la Productividad dependiente del Comisariado General del Plan. París.
Citado por Jean Fourastié.

necesidades, sus aspiraciones, sus capacidades y su buena fe. De acuerdo con este criterio, se necesita ubicar a los empleados y a los trabajadores en donde sean más idóneos y más eficientes y hacerles justicia a todas aquellas personas que en realidad lo merezcan.

Está probado hasta la saciedad que de nada sirve en una empresa adquirir las máquinas más modernas e instalarlas en un confortable edificio sin tomar en cuenta que dicha maquinaria y edificio no funcionan por sí solos, sino que se necesita el trabajo y la capacidad del hombre. Esto es, a menudo se olvida que a lado del factor maquinaria, equipo e instalaciones existe el factor humano.

En cuanto a la dirección de la empresa o de los grupos de trabajo, ésta debe reunir un gran sentido de equilibrio, procurando armonizar la parte que dirige con la parte dirigida y viceversa. El que dirige a una empresa o a un grupo de trabajo, no debe adoptar actitudes ni paternalistas ni autoritarias, sino actitudes más eficientes y más atrayentes tipo "líder", partiendo de la base de que el líder es la persona que obtiene la cooperación de los miembros del grupo o empresa en forma casi espontánea. El líder debe, más que ordenar, convencer a base de buen trato a sus subordinados, predicando siempre con el buen ejemplo, ya que está comprobado fehacientemente que se puede comprar la fuerza de trabajo de un hombre, pero no su voluntad para ser más eficiente. Se puede pagar a un hombre su jornada -

de trabajo pero no su iniciativa para hacer mejor sus tareas o su interés por trabajar mejor y por consecuencia elevar su productividad. En una palabra, el trabajador, además de preparación y salario justo, necesita de toda clase de estímulos para mejorar su eficiencia productiva.

La maquinaria y equipo.

Un destacado lugar para el incremento de la productividad lo ocupa el estado y la calidad de la maquinaria y equipo de las plantas industriales o el de las actividades agrícolas. El papel que desempeñan las instalaciones eléctricas y mineras, los laboratorios, los altos hornos de fundición, los transportes y en general toda clase de máquinas, aparatos y utensilios modernos, en el logro de una mayor productividad, es de capital importancia. Es lo que se llama técnicamente la inversión en activo fijo. Una nación que no es capaz de invertir y modernizar su activo fijo, le cierra el paso irremediabilmente al progreso. Modernización o decadencia, ha dicho M. Jean Monnet, el ideólogo y creador del primer plan quinquenal de Francia.

Ahora bien, volviendo al factor humano, se da por sabido que una moderna maquinaria no funciona por sí sola; se requiere del conocimiento del técnico o del obrero para manejarla con la mayor eficiencia. De ahí la importancia que guarda la capacitación previa del personal directivo y del personal obrero.

Por otra parte, para que se alcance el mayor grado de efi-

ciencia en la planta industrial, se necesita que ésta trabaje a su máxima capacidad instalada, esto es, que utilice todo el equipo de trabajo invertido, con el objeto de aprovechar las economías de escala, abatir costos y por consecuencia, elevar la productividad de todos los factores productivos considerados.

La tecnología.

Estrechamente ligado al factor maquinaria y equipo está el factor tecnológico, o sea el mejor método para hacer el producto o mercancía, lo que en inglés se denomina el "Know how". Para introducir un nuevo método o procedimiento de fabricación, se necesita, desde luego, de las máquinas, aparatos e instrumental apropiado, junto con la imprescindible intervención del hombre. A este respecto cabe reiterar aquí lo que ya es del común conocimiento: " el hombre puede fabricar una máquina, pero una máquina no puede fabricar al hombre ".

Principales objetivos que se persiguen con la productividad.

Con una mayor productividad se busca esencialmente elevar los niveles de bienestar de la población. Pero para que este propósito se realice se requiere en primer lugar que el producto nacional se incremente y en segundo lugar que sea distribuido más equitativamente entre los factores de la producción, cuidando de manera especial que los beneficios que trae consigo un aumento de la productividad del trabajo sean compartidos realmente por la clase trabajadora. En suma, con una más alta productividad se pretende alcanzar en el menor tiempo posible las-

metas del desarrollo económico nacional y con ello las mejores condiciones de vida de la sociedad en general.

Independientemente de estos objetivos centrales antes señalados, en seguida se exponen otros objetivos parciales que se consideran igualmente de gran importancia:

- Con incrementos sustanciales en la productividad se persigue no sólo aumentar el producto nacional, sino también la calidad de dicho producto.
- Con una mayor eficiencia productiva se busca abatir costos y por consecuencia los precios de oferta en el mercado.
- Al mejorar la calidad y reducir el precio de los productos, se mejora de manera sustancial la competitividad en el comercio internacional, dejando al país en la opción de liberalizar en cierta medida su comercio exterior y acrecentar su oferta exportable.
- A través de una más alta productividad se combate la inflación tanto por la vía del aumento de la producción nacional, como por el medio de la deducción de los costos de producción.
- Aunque parezca un contrasentido, con una mayor productividad del trabajo, a través de programas de capacitación de los cuadros bajos y medios de los trabajadores, se aspira a elevar los niveles de empleo, al posibilitar nuevas oportunidades a muchos grupos marginados por falta de esa preparación mínima indispensable.

- Cuando se capacita al trabajador se mejora la calidad del trabajo y por consecuencia sus condiciones de desempeñarlo, tanto físicas como intelectuales.
- Al mejorar las condiciones del trabajador, éste se siente más arraigado y seguro en su respectiva fuente de empleo.
- En una palabra, al mejorar los índices de productividad, se busca una más racional utilización de los recursos productivos de bienes y servicios. Al lograr ésto, el empresario obtiene mayores ganancias, el obrero mayores salarios, el Estado mayores impuestos, el consumidor precios más bajos y productos de mejor calidad, lo que en conjunto viene significando un mayor bienestar de la sociedad en general, que es uno de los objetivos de Trabajo Social.

C A P I T U L O II.

EL TRABAJO SOCIAL EN EL AREA LABORAL.

2.1. ASPECTOS GENERALES DEL TRABAJO SOCIAL.

2.2. EL TRABAJO SOCIAL EN EL AREA LABORAL.

2.3. FUNCIONES ESPECIFICAS DEL TRABAJO ---
SOCIAL LABORAL..

2.4. METODOLOGIA DEL TRABAJO SOCIAL LABORAL.

2.1. ASPECTOS GENERALES DEL TRABAJO SOCIAL

A fin de ubicarnos de manera clara y precisa en el tema - que nos ocupa, se considera pertinente partir del análisis de - diversas concepciones de Trabajo Social para estar en condicio- nes de entender la importancia de este profesional en el campo- laboral.

Definiciones de Trabajo Social.

El Trabajo Social ha sido definido de muy diversas formas- y con diferentes enfoques, dependiendo principalmente del momen- to histórico en que surgen estas definiciones lo cual ha hecho- que vayan enriqueciéndose evolucionando al mismo tiempo que la- sociedad.

A continuación mencionaremos como definen algunos autores- Trabajo Social:

Herman C. Kruse, dice que Trabajo Social:

"... es la rama de las Ciencias Sociales que procura conocer -- las causas y el proceso de los problemas sociales y su inciden- cia sobre las personas, los grupos y las comunidades, para pro- mover a éstos a una acción de corrección de esos efectos, erra- dicación de sus causas y rehabilitación de los seres afectados, teniendo como meta final el más amplio bienestar social en un - marco de desarrollo nacional auténtico y sostenido ". (18)

(18) KRUSE C. HERMAN. Cuestiones operativas del Servicio So- cial. Buenos Aires, Ed. Humanitas, 1976, Pág.9 .

Ezequiel Ander Egg lo define así:

" EL Trabajo Social tiene una función de concientización, movilización y organización del pueblo, para que en un proceso de - promoción del autodesarrollo 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 en la vida política, económica y social de la nación que cree las condiciones necesarias para un nuevo modo de ser hombre". (19)

El Lic. Javier Carreón Guillón lo define así:

" El Trabajo Social es una profesión del área de las Ciencias - Sociales, que a través de procedimientos científicos promueve - la organización y participación consciente de los miembros de - la colectividad en las transformaciones sociales, a fin de contribuir al desarrollo integral de la población". (20)

" El Trabajo Social es una disciplina de las Ciencias Sociales - que a través de procedimientos científicos promueve la organización consciente de la población para desarrollar actividades de

(19) ANDER EGG, EZEQUIEL. Diccionario de Trabajo Social.
Ed. ECRO. Buenos Aires. Pág. 259 .

(20) REVISTA DE TRABAJO SOCIAL Núm.11, enero-marzo,
UNAM/ENTS. 1976 Pág. 32 .

bienestar social". (21)

La Lic. Susana García Salord define al Trabajo Social como:

" La profesión que interviene directamente con los grupos sociales que presentan carencias, desorganización o problemas sociales y que por sí mismos no han tenido la posibilidad de resolverlos. Por ello es que promueve la organización de la población para satisfacer sus necesidades y lograr la adecuada actuación de ésta en una sociedad en permanente cambio, buscando con ello, mejorar sus niveles de vida ". (22)

Al analizar las definiciones anteriores se observa que -- existe coincidencia en algunos aspectos, por lo que podemos concluir que el Trabajo Social es una disciplina de las Ciencias Sociales que a través de procedimientos científicos interviene directamente con los grupos sociales, ya sea a nivel individual grupal o de comunidad, con la finalidad de promover la organización consciente y participativa de la población para lograr el íntegro bienestar social.

Objetivos de Trabajo Social.

De acuerdo con los distintos conceptos que de Trabajo Social se tiene, se establecen los objetivos de ésta profesión.

(21) REVISTA DE TRABAJO SOCIAL Núm. 1, UNAM/ENTS, 1981 .

(22) REVISTA DE TRABAJO SOCIAL Núm. 31, UNAM/ENTS, 1987.
Pág. 11

Objetivos Generales del Trabajo Social.

- Conocer e interpretar las necesidades y carencias de los grupos sociales, a fin de promover su participación organizada en actividades de autoayuda y asistencia mutua por la resolución de sus problemas.
- Contribuir a la satisfacción de las necesidades básicas de la población, mediante la organización de ésta y el aprovechamiento de los recursos humanos, materiales e institucionales.
- Participar en la organización y el funcionamiento de las instituciones en los sectores públicos y privados, y estimular la creación de servicios de bienestar social para la población.
- Organizar a los grupos sociales para el desarrollo de actividades culturales, recreativas, de capacitación para el trabajo, educativas y sociales que mejoren su nivel de vida.

Los objetivos de Trabajo Social han variado de acuerdo a los diferentes momentos históricos por los que ha atravesado el Trabajo Social, y de acuerdo a los requerimientos que ha impuesto el desarrollo de la sociedad.

Objetivos del Trabajo Social, en cuanto a su función social.

- "- Participar en la producción e incorporación de avances científicos, tecnológicos, culturales y sociales que puedan sumarse al desarrollo del país, a fin de lograr el fortalecimiento de la capacidad nacional, en el ámbito del bienestar

social.

- Contribuir a la elevación de los niveles de vida de la población y al logro de una justa distribución de los recursos.
- Propugnar porque la Legislación Social atienda integralmente - la defensa de los derechos de una vida digna.
- Coadyuvar a la extensión de servicios sociales, culturales, - educativos y asistenciales, con el fin de lograr el desarrollo integral y humanizado del individuo.
- Propiciar la conformación de una auténtica conciencia cívica, para asegurar la participación democrática de la población.
- Participar en la transformación de la sociedad actual, para - que el país se adapte a los cambios que se operan en nuestra época y a los que impondrá el futuro ". (23)

Funciones de Trabajo Social.

Podemos considerar como funciones las siguientes:

- | | |
|-----------------|----------------|
| - Investigación | - Coordinación |
| - Planificación | - Asistencia |
| - Capacitación | - Supervisión |
| - Educación | - Evaluación |
| - Promoción | - Asesoría. |
-
- Investigación: Aplicar el proceso de investigación científica para llegar al conocimiento de la realidad social.

Investigar y comprobar la validez de la aplicación y la eficacia de métodos, técnicas e instrumentos que enriquezcan la teoría del Trabajo Social. Colaborar en investigaciones en las que tengan relevancia las condiciones sociales. Investigar los recursos con que cuenta la comunidad, para la atención de sus problemas sociales.

- Planeación: Colaborar en la planeación de los programas, en cuanto a la adecuada administración de los recursos de Trabajo Social. Planear y organizar los programas de capacitación y adiestramiento del personal de Trabajo Social, así como de estudiantes en prácticas y voluntariado. Participar en la Planificación de servicios que satisfagan las necesidades prioritarias.
- Capacitación: Contribuir a la formación de Trabajadores Sociales, así como de otros profesionales que deban actuar en los equipos de trabajo, con un objeto común, un código compartido y unidad de criterios. Proporcionar información a los miembros del equipo de trabajo sobre funciones, objetivos y otros aspectos específicos del Trabajo Social. Difundir entre el equipo de trabajo la información sobre los factores y variables socioeconómicos de la población atendida.
- Educación: Participar en programas de educación social dando a la población información adecuada al respecto, a la vez que motivándola para participar activamente en los mismos. Orientar a la población para la formación de una conciencia crítica. Desarrollar programas de ocupación del tiempo libre para

todos los grupos de la comunidad. Participar en programas de de
de cencia.

- Promoción: Fortalecer la unidad familiar, ya que ésta es me--
dio de integración o desintegración. Participar en la promo- -
ción de programas de integración familiar, planificación fami
liar y relaciones humanas, entre otros.
- Coordinación: Establecer canales de comunicación interna y ex
terna con todos los recursos humanos institucionales para lo-
grar los objetivos y metas de los programas. Integrar en for-
ma organizada al equipo de trabajo, cumpliendo el rol que co-
rresponde a la profesión, sin perder de vista el que desempe-
ñan los demás miembros del grupo. Servir de enlace entre la -
población atendida y el equipo de trabajo, autoridades insti-
tucionales y gubernamentales, a fin de lograr la ejecución de
los planes y programas.
- Asistencia: Realizar las acciones necesarias tendientes a re-
solver problemas sociales que interfieran en la atención a la
población. Dar orientación y apoyo a aquellos que encuentran
obstáculos para recibir asistencia.
- Supervisión: Propiciar a través de la supervisión el desarro-
llo del trabajador social, como individuo y como profesionis-
ta inserto en una realidad social y comprometido con los indi-
viduos que comparten su experiencia histórica social. Contribu-
ir a la utilización racional de los recursos de las institu-
ciones, así como simplificar los trámites respectivos.

- **Evaluación:** Medir objetiva y analíticamente las actividades realizadas, tanto a nivel interno como externo, cuantitativamente en relación a las metas propuestas; cuantitativa y cualitativamente de acuerdo a los objetivos. Valorar la efectividad de los métodos, técnicas e instrumentos empleados en los procesos desarrollados en el programa. Realizar la evaluación en forma objetiva y sistemática, a la vez que al término de cada programa. Valorar los resultados positivos, negativos y sus causas, para proponer las modificaciones o ajustes pertinentes.
- **Asesoría:** Investigar en forma permanente las situaciones o acciones de trabajo que se deban mejorar o ser innovadas. Planear los cambios. Sugerir las acciones concretas y detalladas que lleven al cambio planeado, contando con la aprobación de las autoridades correspondientes. Obtener la aceptación y la participación del personal para los cambios propuestos. Resolver cualquier duda o problema que se presente durante el cambio, particularmente al inicio de éste. Revisar permanentemente los resultados y evaluarlos para estar en condiciones de hacer nuevas sugerencias que lleven a la superación del personal y el mejor rendimiento de los programas.

Dependiendo de la forma en que se defina al Trabajo Social y tomando en cuenta sus objetivos, el Trabajador Social va a desempeñar diferentes roles, los cuales se han ido modificando, al mismo tiempo que va cambiando la concepción que se tiene de la

profesión, principalmente por la evolución que se está dando en la sociedad. Entendiendo como rol el comportamiento que se espera del Trabajador Social como respuesta a las funciones que por la profesión que ejerce le han sido encomendadas.

Diversos autores definen los roles del Trabajador Social - pero a nuestro juicio Ezequiel Ander Egg lo hace dándoles una - clasificación más extensa, siendo los siguientes:

Consultor-asesor-orientador

El Trabajador Social asesora y orienta a individuos, grupos u organizaciones a buscar alternativas que permitan satisfacer necesidades sociales básicas; hace posible que los individuos y organizaciones de base, conozcan los procedimientos y estrategias que les permitan utilizar los servicios sociales existentes.

Proveedor de servicios

Ofrece servicios de sostén y ayuda a personas que están en situación de emergencia o de marginación social; presta servicios sociales específicos destinados a la población en general o dirigidos a grupos, colectivos o sectores con una problemática social específica.

Informador

Informa acerca de los recursos institucionales disponibles ya sean servicios especializados, legislación social, recursos sociales, temas relacionados con problemas sociales y con derechos sociales; informa sobre los servicios que ofrece con el -

fin de hacerlo accesible al mayor número posible de personas y de fomentar su participación en la formulación y ejecución de los programas.

Gestor

La tarea de gestor la realiza como intermediario entre los usuarios y las instituciones.

Investigador

Diseña y realiza investigaciones aplicadas, recopilando y analizando datos para diagnosticar necesidades o problemas sociales de carácter individual, grupal o comunal; estudia y analiza la situación de personas o grupos afectados, sin necesidad de recurrir a procedimientos de investigación excesivamente formalizados, con el fin de establecer la naturaleza y magnitud de los problemas y necesidades.

Planificador

Ayuda a los individuos de un grupo, organización o colectividad a formular y desarrollar programas comunales para satisfacer las necesidades, resolver problemas o promover el bienestar social o mejoramiento de la calidad de vida. Programar sus propias actividades y elaborar proyectos específicos.

Administrador

Lleva a cabo las actividades administrativas directamente relacionadas con sus tareas específicas. Planifica, dirige y controla el sistema de organización de sus actividades, programas o servicios.

Ejecutor de programas, proyectos y/o actividades

Cuando el Trabajador Social realiza una actividad, ésta puede ser: parte de un programa o proyecto y, actividades y tareas programadas en un servicio específico que le son propias, - esto es, le son asignadas como profesional.

Evaluador

Controla y valora, en función de la continuidad de un servicio y su mantenimiento o no.

Reformador de las Instituciones

Realiza la tarea de intermediario entre usuarios e instituciones: valora las carencias cualitativas y cuantitativas de -- los servicios sociales, con el fin de mejorarlos y reorganizarlos; sugiere reformas en la organización y funcionamiento de -- los servicios sociales para que éstos sean lo más eficaces y -- útiles posible a los usuarios.

Identificador de situaciones

Identifica recursos que pueden ser de ayuda a individuos o grupos en situaciones problema.

Educador social informal

Ayuda a la gente para que aumente sus conocimientos, destrezas y habilidades a fin de que puedan resolver sus problemas se trata de ofrecer ayuda a las personas para que puedan ayudar se a sí mismas.

Animador-facilitador-moviliador-concientizador

Facilita el acceso a ámbitos de participación social; realiza junto con la gente un develamiento crítico de los factores

alienantes y deshumanizantes de la sociedad en que les toca vivir y buscando los caminos de una praxis liberadora.

2.2. EL TRABAJO SOCIAL EN EL AREA LABORAL

Después de haber visto algunos aspectos generales de Trabajo Social, se procederá a hacer un breve análisis de el Trabajo Social Industrial, cabe aclarar que para fines de éste trabajo-se denominará Trabajo Social Industrial, Laboral o Empresarial-Indistintamente, debido a que el material consultado sobre el -tema es reducido y no señalan claramente la diferencia entre un término y otro.

" Filosofía y finalidad del Trabajo Social Industrial

La filosofía del Trabajo Social Industrial se funda esencialmente en el concepto cristiano y democrático del respeto a la dignidad humana, en las relaciones interpersonales, en la solidaridad y en la reciprocidad, constituyendo en la actualidad-un conjunto de normas de aplicación general.

Las finalidades principales que tiene el Trabajo Social Industrial son :

- I. Obtener la valoración del elemento humano en todo, facilitando el conocimiento de los trabajadores y empresarios como individuos en sus diversos aspectos y la labor que desempeñan tanto en la empresa de negocios como en la sociedad.
- II. Consagrar el respeto a la dignidad humana, considerando que

como elemento fundamental de cada persona que labora en la empresa, está su dignidad humana.

- III. Humanizar el trabajo, haciéndolo más agradable, menos pesado y mucho más dignificante.
- IV. Humanizar las relaciones laborales, colaborando a mejorar - las relaciones interpersonales entre empresarios y trabajadores, entre trabajadores y sus dirigentes sindicales y los mismos trabajadores entre sí.
- V. Ayudar a los trabajadores y a sus familiares para que se ayuden a sí mismos a mejorar y aumentar su nivel de vida, en los aspectos: físico, cultural, económico, de trabajo, moral, personal, familiar y social por sí mismos.
- VI. Cooperar a que se desarrolle el proceso de industrialización, aumentando y mejorando la producción en volumen, calidad y servicios, obteniendo mayores utilidades y beneficios para todos ". (24)

Veamos como definen algunos autores el Trabajo Social Industrial.

El Dr. Alfredo Saavedra lo define así:

" Para estimar el potencial humano de trabajo en relación con el capital: considera los aspectos morales, económicos, de salubridad y enfermedades, educativos, judiciales, cívicos y de relaciones sociales. El trabajador social actuará como modera--

(24) Bienestar Social.Revista, año I, Núm.3, marzo, 1974.
Pág.38.Ed.Organo Oficial del Colegio Nacional de T.S.

dor de la conducta; balanceo entre deberes y obligaciones".(25)

La T.S. Pilar Fernández en su tesis "Misión específica de la Trabajadora Social en las pequeñas industrias" dice: "Que es la profesión que tenderá a humanizar las relaciones entre capital y trabajo dentro de la justicia social y la equidad tendiente a colaborar para obtener un mayor rendimiento de la producción".

Haydeé Gómez Mancilla en su tesis "Los riesgos profesionales", define al Trabajo Social de Empresa como: "Aquella especialidad que colabora a un mayor equilibrio entre las relaciones obrero-patronales cuando uno o ambos provocan malestar con su comportamiento negativo. Podrá ser a nivel individuo, grupo o comunidad".

Para la T.S. Martha Raquel Lapresti el Trabajo Social Industrial es: "Aquella especialidad que tiene como fundamental el bienestar de la persona, específicamente se proporcione la valoración del trabajador, su educación, con el fin de elevar su nivel de vida, y también la armonía entre el capital y el trabajo". (26)

(25) SAAVEDRA ALFREDO.
Nuevo libro de Trabajo Social.
Ed. Libros de México S.A. México, 1969. Pág. 261

(26) LAPRESTI MARTHA R.
Revista Núm.16 Selecciones del Servicio Social
Junio/70. Buenos Aires, 1970.

Para la T.S. Josefina Hernández Díaz, el Trabajo Social Industrial es "Base esencial que contribuye al cambio social e intelectual del sector obrero, equilibrando situaciones conflictivas personales y de trabajo". (27)

" El Trabajo Social Industrial, es una moderna técnica humanística que ofrece posibilidades ilimitadas como " instrumentos de trabajo" en el amplio campo de las Relaciones Humanas y en particular en el de las Relaciones Obrero Patronales, la cual, a través de los métodos que emplean sus profesionales especializados, facilita a los trabajadores, empresarios, dirigentes sindicales, otros profesionales, autoridades y a todas las personas relacionadas con el campo industrial: CONOCER, ESTIMAR, COMPRENDER Y VALORAR EN CUANTO A SUS CUALIDADES HUMANAS a las personas que forman las empresas de negocios y la labor que como seres humanos desempeñan tanto en la empresa como en la sociedad". (28)

" El objetivo principal del Trabajo Social en el área industrial-laboral es "humanizar el trabajo, los sistemas y procedimientos que se utilizan, las condiciones del lugar donde se realiza, la tecnología, la estructura administrativa, la organización sindical, la aplicación de las normas jurídicas, y regla--

(27) HERNANDEZ DIAZ JOSEFINA D. Tesis: " El Trabajo Social visto por el empresario mexicano". México, 1977. Pág. 50.

(28) Bienestar Social. Revista, año 1. Núm.3, marzo, 1974. Pág. 37. Ed. Organó Oficial del Colegio Nacional de T.S.

mentos internos del trabajo". (29)

Por las definiciones anteriormente mencionadas, podemos -- concluir que sus autores coinciden en que el Trabajo Social Industrial debe actuar para humanizar las relaciones entre capi-- tal y trabajo y al mismo tiempo equilibrar las relaciones obre-- ro-patronales. Por lo tanto el Trabajo Social Industrial tiene-- como objeto fundamental lograr el integro bienestar del trabaja-- dor y elevar su nivel de vida.

Podemos concluir que el Trabajo Social Industrial es una - especialidad del Trabajo Social, que tiene dos grandes objeti-- vos a cumplir, el primero es: lograr el íntegro bienestar del - trabajador y elevar su nivel de vida; y el segundo es: humani-- zar el trabajo y mejorar la relación obrero-patronal existente.

2.3. FUNCIONES DEL TRABAJO SOCIAL LABORAL

La función del Trabajador Social en la empresa implica es-- pecialización en el área y debe estar enfocada a organizar, edu-- car, investigar y planear en colaboración con otros profesiona-- les, para clarificar la proyección de la empresa: así como eva-- luar periódicamente programas que se desarrollen para lograr un mayor equilibrio en el ámbito laboral.

Es necesario incluir dentro de las tareas del profesional-- de Trabajo Social, el adiestramiento del personal y la capacita

(29) RUSSILDI CANTU LAURA, ET AL. Filosofía y finalidades del-- Trabajo Social Industrial. Reseña Laboral. México, 1977. Pág. 62 .

ción social y política de los trabajadores en trabajo de equipo y discusión.

Entre otras funciones tenemos las siguientes:

- Emplear todos los recursos y medios existentes en el ámbito industrial y en la colectividad, para tratar de responder satisfactoriamente a las necesidades humanas de todos los individuos, que integran las empresas (así como llegar a estender los servicios que proporcionan éstas a sus familias).
- Vigilar las cuestiones reglamentarias de derechos del trabajador sean cumplidas y en caso de desconocerlas, capacitarle en el conocimiento de sus derechos y deberes, así como de los recursos con que cuenta.
- Promover el respeto a la dignidad humana dentro de los centros de trabajo.
- Investigar las necesidades de la comunidad en donde residen los trabajadores, con el objeto de tratar de satisfacerlas, en la medida de las posibilidades, dados los recursos con que se cuenta.
- Realizar actividades tendientes a prevenir problemas futuros a través de la organización de programas que tengan la finalidad de prevenir el ausentismo.
- Efectuar periódicamente campañas de alfabetización, higiene, etc.
- Promover la existencia de comedores a través de conccionarios, así el trabajador pagará únicamente una parte propor-

cional de los alimentos, rindiendo mejor en el trabajo.

- Organizar actividades recreativas y deportivas que permitan - que el trabajador conviva con su familia y compañeros de trabajo.
- Promover becas de estudios para los trabajadores.
- Orientación sobre educación familiar.
- Gestionar asuntos sobre seguridad social.
- Así también coordinar, supervisar, evaluar y motivar.

El Trabajador Social en el área industrial-laboral encuentra una doble presión:

- 1) Por un lado, debe justificar su intervención dentro de la empresa, contribuyendo de una u otra forma al logro de los objetivos y metas que la unidad productiva tiene trazadas, ya que en caso contrario su participación resultaría contraproducente a los intereses de la empresa y ésta decidiría prescindir de sus servicios.
- 2) Por el otro lado, el Trabajador Social guarda un compromiso con la clase trabajadora por lo que su intervención profesional dentro del centro de trabajo estará dirigida a responder en la medida de sus posibilidades a las necesidades e intereses de los obreros ya que constituyen uno de los grupos más desprotegidos de la sociedad.

Por ello, el profesional de Trabajo Social debe desarrollar programas de bienestar social dentro de las empresas que - procuren el mejoramiento de las condiciones de vida de toda po-

blación trabajadora y de sus familias.

La participación de Trabajo Social dentro del área industrial-laboral en México es aún incipiente, pero no por ello deja de tener una gran importancia; se considera que el crecimiento industrial es continuo y que al hombre se le está deshumanizando al verse inserto dentro de los procesos productivos, por lo que es necesaria la intervención del profesional del área de Trabajo Social. Además se sabe que cada día se incorporan más mujeres a los procesos productivos y que requieren de otro tipo de atención por parte del Trabajador Social, éste debe promover guarderías para hijos de las trabajadoras y orientarlas a cerca de sus obligaciones y derechos ya que éstos últimos difieren de los del hombre.

Se debe enfatizar que el Trabajador Social no puede actuar aislado dentro del contexto laboral, sino que requiere participar dentro de un equipo multidisciplinario (administradores, psicólogos, etc.) abocado no solo al cumplimiento de las metas organizacionales sino también al fomento del bienestar del trabajador dentro de los límites que la misma empresa establece.

Por otra parte, desde el punto de vista de Legislación Obrera, el Trabajador Social necesita, conocer lo que se refiere a los contratos de trabajo, si son individuales, colectivos, eventuales, de planta, etc.; asimismo las relaciones de trabajo que determinan las obligaciones y derechos de patrones y traba-

jadores señaladas tanto en los propios contratos como en el reglamento interno de cada empresa; los riesgos profesionales propios de la industria en que labora, etc.

Al conocer lo anterior, que está incluido en la Ley Federal del Trabajo, podrá entonces el Trabajador Social orientar, promover y hacer conciencia dentro de la empresa sobre los derechos y obligaciones de ambas partes y hacer ver que éstos deben ser recíprocos.

Asimismo es necesario conocer la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social, para que el Trabajador Social pueda llevar a cabo su labor a este respecto:

- 1) De promoción, orientación e instrucción a los trabajadores - respecto a prestaciones, servicios y fines del Instituto.
- 2) Vigilar y exigir que a los trabajadores se les proporcione - los servicios y atenciones a que tienen derecho como asegurados, como incapacidades, pensiones, dotes, etc.

Por lo tanto el Trabajador Social deberá tener conocimiento de las distintas direcciones y departamentos del IMSS, a fin de orientar debidamente, o saber dirigirse al que corresponda, en los casos de quejas, sugerencias, asuntos legales, medicina preventiva, tramitaciones de cambios, etc.

En lo que respecta a la Seguridad Industrial el Trabajador Social cuenta con las normas que señala la Ley Federal del Trabajo para poder discernir lo que son riesgos y enfermedades profe

sionales, así como la tabla respectiva que señala los grados de peligrosidad en las diferentes industrias. También el IMSS clasifica a las mismas desde estos puntos de vista a fin de señalarles el grupo a que van a pertenecer.

Por lo tanto la acción del Trabajador Social consistirá -- en:

- Conocer el grado de peligrosidad de la industria y colaborar en lo posible para que se practiquen las medidas necesarias de seguridad industrial.
- En caso de que se requiera equipo especial, ya sea general o individual, cooperar con la Comisión de Higiene y Seguridad para que se haga de él el uso debido.
- Hacer sugerencias acerca del cambio en puestos al personal -- cuando su salud lo amerite, etc.
- Colaboración y promoción de la Junta de Seguridad Industrial y en Campañas de Seguridad mediante volantes, murales, conferencias, transparencias, etc.
- La readaptación laboral, la nueva asignación de puesto, etc.

2.4. METODOLOGIA DEL TRABAJO SOCIAL LABORAL

Podemos considerar los niveles de intervención del Trabajo Social (caso, grupo y comunidad), y a las técnicas e instrumentos totalmente enfocados al ámbito laboral como la metodología del Trabajo Social Laboral.

En lo que corresponde al Trabajo Social de Caso, encontramos la atención de casos individualizados, relacionados con todo tipo de problemas: enfermedades profesionales, accidentes de trabajo, jubilaciones, enfermedades generales, prestaciones sociales y todo lo relacionado con la seguridad social; asimismo puede abarcar los cambios de puesto a su readaptación a su nuevo trabajo, orientaciones y gestiones sobre Legislación Laboral y Social, problemas psicológicos, familiares, educativos, canalizaciones a instituciones, etc.

Los pasos a seguir en la aplicación del nivel de Trabajo Social de Casos, le otorgan su carácter metodológico y científico. Estos pasos son los siguientes:

- Investigación
- Diagnóstico y pronóstico
- Plan Social
- Tratamiento
- Valoración
- Seguimiento

En la etapa de la investigación el Trabajador Social tiene como finalidad detectar las diferentes problemáticas que presenten el trabajador, como son problemas familiares, laborales, entre otros ya mencionados, con la finalidad de poder dar un tratamiento y esto repercuta en bienestar del trabajador y la propia empresa.

El Diagnóstico se realiza de acuerdo a los resultados de la investigación, en esta etapa se hará la interpretación de la realidad del trabajador. El pronóstico forma parte del diagnóstico y es cuando el Trabajador Social prevee y da su opinión -- respecto a las posibilidades más favorables que se presenten en el caso.

Una vez que se ha realizado esto, se lleva a cabo la elaboración de un plan de actividades con el objeto de resolver o aminorar el problema presentado en cada caso.

El Tratamiento es la fase operativa, es decir, es en sí la aplicación de las actividades diseñadas en el Plan.

Posteriormente se lleva a cabo la valoración, ésta consiste en una evaluación de todo el proceso desarrollado. Esta valoración va a dar pauta para realizar el seguimiento del caso y seguir evaluando el proceso de desarrollo.

Este nivel se utiliza con el objeto de integrar al trabajador al proceso productivo en el cual se desenvuelve, creando a su vez un estado favorable de bienestar personal.

Los pasos que se siguen en el Trabajo Social de Grupo son los siguientes:

- Investigación
- Diagnóstico
- Programación

- Ejecución

- Evaluación

En la etapa de investigación se tratan de detectar las posibles problemáticas a través de entrevistas, observación, cuestionarios, etc. Una vez detectados los problemas se realiza una interpretación de la situación que se presenta.

Posteriormente se lleva a cabo la programación de actividades a realizar, en donde se deben de considerar inquietudes, intereses, etc., de los trabajadores detectados en la etapa de investigación. En este momento, ya existe la posibilidad de formar grupos de acuerdo a los intereses que persigan los trabajadores, por ejemplo, pueden formarse grupos a quienes se les impartan temas tales como: Relaciones Humanas, Educación Social, Educación Laboral, entre otros.

A continuación se lleva a cabo las actividades de lo programado (ejecución), con la finalidad de resolver el problema. Es necesario que el Trabajador Social conozca y maneje todo lo relacionado a grupos, es decir, sus características, clasificación de los grupos, tipo de liderazgo, etapas de la vida de un grupo: formación (sensibilización, promoción y motivación), organización, integración y consolidación; así como su metodología.

Por último se lleva a cabo la evaluación de las etapas anteriores para así poder corroborar si se cumplió o no los objetivos y metas trazadas por el Trabajador Social. Esta evalua---

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

ción puede ser parcial ó final.

A nivel grupal se ha proyectado el Trabajo Social en diferentes áreas:

- a) Información y orientación: en diferentes aspectos, educativos, culturales, laborales y médico-sociales.
- b) Promoción: de cursos de capacitación técnica, conferencias, organización de caja de ahorros, campañas de seguridad e higiene, elaboración de boletín, realización de eventos sociales, etc.
- c) Investigación: de tipo socioeconómica para conocimiento de realidades, causas de ausentismo, becas escolares, relaciones humanas en la empresa, nivel de escolaridad de los trabajadores, etc.
- d) Ejecución: encargándose de llevar a cabo algunas de las prestaciones sociales específicas de cada empresa como fondos de ayuda mutua, canastillas, despensas, dotes matrimoniales, etc.

En lo que respecta al Trabajo Social en la Comunidad, en la actualidad es muy difícil llevarlo a cabo, pues el tipo de fábricas familiares ya casi no existen y por lo tanto las familias ahora se encuentran muy dispersas, no pudiendo entonces llevar a cabo una proyección de tipo comunitario. No obstante, se sabe que algunas empresas proporcionan vivienda a sus trabajadores y siendo así el Trabajador Social podría llevar a cabo un Trabajo Social Comunitario en dicha zona habitada (colonia,

unidad habitacional, sección) ya que sus habitantes no están -- dispersos.

Los pasos que se siguen en la aplicación del nivel de Trabajo Social Comunitario son los siguientes:

- Investigación
- Diagnóstico
- Planeación
- Ejecución
- Evaluación

Podemos mencionar como técnicas e instrumentos utilizados por el Trabajador Social, independientemente del nivel de intervención que se aplique, los siguientes :

Técnicas : Observación

Entrevista (individual y grupal)

Medición (cuantifica y cualifica el trabajo)

Revisión del material escrito (oportuno, redacción, ortografía, claridad, presentación).

Instrumentos: Cuestionario

Crónica

Diario de Campo

Fichas e Informes.

C A P I T U L O I I I .

ASPECTOS GENERALES DE LA COPORACION DEL GRUPO AURRERA.

- 3.1. QUIENES INTEGRAN LA COPORACION DEL
GRUPO AURRERA.
- 3.2. ORGANIZACION INTERNA Y FUNCIONAMIENTO.
- 3.3. POLITICAS.

Después de haber visto los aspectos generales de Trabajo Social y Trabajo Social Laboral o Empresarial, es necesario abordar los aspectos generales de la Corporación del Grupo Aurrera, es decir, conocer sus características específicas, los servicios que prestan, quienes la conforman, etc., ya que, es aquí donde se realizará la investigación y dependiendo de esto se estará en posibilidades de proponer un programa de Trabajo Social que responda a la teoría de Trabajo Social Laboral y al mismo tiempo que de respuesta a las necesidades laborales de la empresa.

3.1. QUIENES INTEGRAN LA CORPORACION DEL GRUPO AURRERA.

La función que se tiene como empresa comercial es la de prestar a la sociedad un servicio de distribución eficiente, logrando satisfacer las necesidades de compra de los clientes de una manera rápida y cómoda.

Sus antecedentes se remontan al año de 1958, fecha en que surgió una fábrica de ropa que surtía exclusivamente a la primera tienda de descuento en México, ofreciendo ropa y mercancías generales. Dos años después, se inauguró el primer centro comercial, en donde además de la venta de ropa y mercancías generales se incluyeron productos de supermercado.

De esta forma, buscando satisfacer las necesidades de comercialización de una población en rápida evolución y crecimiento

to, fueron creándose en lugares estratégicos de la Ciudad y otros Estados de la República más centros comerciales, ofreciendo bajo un mismo techo, una variada y completa selección de mercancías y productos de primera calidad.

Actualmente la Corporación del Grupo Aurrerá está integrada por diferentes empresas, que son :

- Aurrerá
- Bodegaurrerá
- Superama
- Suburbia
- Vips: que incluye los siguientes restaurantes:
 - Vips
 - El Portón
 - La Finca
 - Rugantino
 - Toffanetti
 - Frattis

} Restaurantes
} Especializados

AURRERA (*):

Opera una cadena de tiendas de autoservicio, situadas en centros comerciales con amplios estacionamientos y fácil acceso desde grandes avenidas.

(*) La palabra Aurrerá es de origen Vasco y significa

" Adelante ".

En estas tiendas se ofrece al público, bajo un mismo techo ropa, artículos para el hogar y un supermercado completo.

Aurrerá abrió al público en 1988, tres nuevas tiendas: Plaza Independencia, Plaza Chapultepec y Plaza Camelinas situadas en Guadalajara, Jal., Cuernavaca, Mor., y Morelia, Mich., - respectivamente. Tiene actualmente en construcción las siguientes unidades: Cuautitlán Izcalli, Gran Bazar Tepeyac y Centenario, la primera en el Edo. de México y las dos siguientes en el Distrito Federal.

	No.de Unidades	M2. piso de ventas	No. de empleados	No.de Cien- tes (milla- res).
Ciudad de México	20	137,263	6,830	41,805
Guadalajara	6	40,350	1,319	8,503
Puebla	2	12,740	582	3,763
Toluca	1	7,540	268	1,943
Aguascalientes	1	6,244	212	1,020
Irapuato	1	6,200	220	1,322
León	1	6,500	198	803
Cuernavaca	1	4,342	265	843
Morelia	1	5,660	260	170
Total	34	226,839	10,154	60,172

BODEGAURRERA

Es la compañía que opera las tiendas tipo bodega de la organización. Estas tiendas se caracterizan por su austeridad en-

instalaciones y en costos de operación, precios permanentes inferiores a los del mercado, una continua actividad promocional y descuentos adicionales en la venta por caja de sus productos.

En 1988, Bodegaurrerá abrió las tiendas San Juan de Aragón Cuauhtémoc y San Rafael, todas situadas en el Distrito Federal.

Tiene además en construcción, para abrirse en breve, las unidades de Tulyehualco, Lomas Estrella y Anáhuac en el Distrito Federal y otra más en Ciudad Netzahualcoyotl, en el Edo. de México.

La expansión de esta cadena de tiendas responde plenamente a la situación económica actual y a las crecientes necesidades de servicios en las áreas de bajos ingresos de la capital del país y áreas circunvecinas.

	No. de Unidades	M2. piso. de ventas	No. de empleados	No. de clien-- tes (milla--- res).
Ciudad de México	10	37,326	1,110	9,945
Puebla	1	5,712	108	1,306
Total	11	43,038	1,218	11,251

SUPERAMA

Bajo esta denominación se conoce a los supermercados de la Organización. Principalmente ofrecen a los clientes productos de abarrotes y perecederos, aunque, esta compañía ha llevado a cabo continuas promociones, para hacer llegar a las comunidades

a que sirve grandes beneficios en la adquisición de alimentos y artículos para el hogar.

Por circunstancias del mercado, esta cadena de tiendas pudo ofrecer y tuvo un rápido desplazamiento de artículos nacionales y de importación, de gran calidad y atractivo precio en vinos y licores, aparatos electrodomésticos, vajillas, cristalería y otros.

Superama inauguró en 1988, las tiendas Lomas Anáhuac, Copilco y Toreo en la Ciudad de México y su primera unidad en Puebla, Puebla.

Superama tiene ambiciosos planes de expansión. Están en construcción o avanzada etapa de proyecto tres unidades en diversas colonias de la Ciudad de México.

	No. de Unidades	M2. piso de ventas	No. de empleados	No. de clientes (millares)
Ciudad de México	27	34,027	2, 650	25,515
Cuernavaca	2	3,419	205	2,119
Puebla	1	1,198	114	33
Total	30	38,644	2, 969	27,667

SUBURBIA

Es una cadena especializada en ropa y accesorios para toda la familia; opera bajo el sistema de autoselección y otorga crédito a 350,000. tarjetahabientes.

En 1988, Suburbia remodeló cuatro de sus tiendas, para lograr una mejor circulación de la clientela por los diversos departamentos y una mejor exhibición de mercancía. Tiene actualmente en construcción una tienda en el Centro Comercial Tepeyac y varios proyectos más.

Suburbia maneja en exclusiva diversas marcas internacionales de prestigio y las líneas básicas están cubiertas por los "clásicos Suburbia".

Este ha sido un año de gran actividad promocional, su política de marcar precios con el lema " Compara Suburbia " ha cobrado especial importancia.

Sus sistemas de información han logrado un mejor y más rápido servicio al cliente y han facilitado la toma de decisiones en el manejo de las compras e inventarios.

	No. de Unidades	M2. piso de ventas	No. de empleos	No. de clientes (millares)
Ciudad de México	10	60,865	1,525	5,121
Guadalajara	4	19,157	471	1,395
Puebla	1	5,269	111	297
Total	15	85,291	2,107	6,813

VIPS

Empresa que maneja una cadena de restaurantes, a lo largo de las más importantes arterias urbanas, en centros comerciales

Aurrerá y en áreas de concentración residencial o de oficina; - entre éstos se encuentran: Vips, El Portón, Toffanetti, Rugantino y Fratti.

Esta compañía opera tres cadenas de restaurantes: restaurantes Vips de platillos de servicio rápido y ambiente familiar restaurantes el Portón de comida típica mexicana y restaurantes especializados en diversos tipos de cocinas.

En 1988, además de la remodelación de ocho restaurantes - Vips, se inauguró el primer restaurante El Portón en los Angeles, California. Si éste obtiene una buena aceptación del público estadounidense, será el primer eslabón de una cadena en la Unión Americana.

En Monterrey, N.L., se inauguró un restaurante Rugantino, especializado en comida italiana y otorgado en franquicia a inversionistas locales.

Actualmente está en construcción un restaurante Vips en el Distrito Federal, en el Centro Comercial Tepeyac, donde habrá - también un restaurante especializado y un centro gastronómico - con diversas secciones de comida rápida.

VIPS	No.de Unidades	No. de Asientos	No. de Empleados	No. de clien-- tes(millares)
Cd. de México	40	8,628	3,109	17,340
Guadalajara	2	433	130	769
Puebla	2	416	133	765
Toluca	1	220	78	475
Acapulco	1	306	85	386
Cuernavaca	1	240	81	406
Monterrey (franquicia)	4	957	321	1,600
Total	51	11,200	3,937	21,741

EL PORTON

Cd. de México	11	1,827	528	2,450
Toluca	1	153	36	122
Puebla	1	159	48	236
Los Angeles	1	150	40	98
Total	14	2,289	652	2,906

ESPECIALIDADES

Cd. de México	4	879	299	481
Monterrey (franquicia)	1	220	68	40
Total	5	1,099	367	521

INDALMEX, S.A. DE C.V.

Centro de distribución, donde se encuentran grandes volúmenes de mercancía del área de perecederos; su labor es verificar y seleccionar los productos que los proveedores entregan para - después distribuirlos en las compañías del Grupo. En este Centro también se almacenan los artículos de Juguetería, Cristalería y Marca Libre.

DIRECCION CORPORATIVA AURRERA

Es un conjunto de profesionales que estudia constantemente las necesidades y evalúa los recursos financieros y humanos para el desarrollo de las empresas del Grupo.

Filosofía de la Corporación del Grupo Aurrerá

* Nuestra filosofía

Es nuestra firme convicción que, al servir bien a la sociedad y a nuestro país, resultarán satisfechas las aspiraciones y protegidos los intereses de nuestra compañía y nuestros accionistas. También creemos que es nuestra obligación ser integrantes responsables y útiles de nuestra sociedad.

Creemos que debemos pasar al consumidor todos los ahorros que se obtengan de una operación agresiva en lo comercial, pru-

dente en lo financiero y estricta en su planeación y control. Nuestro personal debe ser compensado en función directa de su esfuerzo y cumplimiento". (30)

3.2. ORGANIZACION INTERNA Y FUNCIONAMIENTO

Considerando que el giro de la Corporación es la distribución de bienes y servicios, las tiendas Aurrerá constituyen la base del negocio. Para su óptimo funcionamiento, éstas se encuentran integradas por las siguientes áreas:

Supermercados

Formada por los departamentos de: carnes, pescados y mariscos, salchichonería, frutas y verduras, abarrotes, lácteos, vinos y licores, fuente de sodas, helados, panadería, tortillería y farmacia.

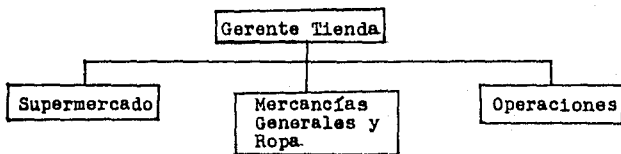
Mercancías Generales y Ropa

Formada por los departamentos de: damas, caballeros, niños niñas, bebés, zapatería, deportes, blancos, juguetería, ferretería, papelería, enseres menores, jarciería, artículos del hogar discos, regalos, libros y revistas, fotografía, perfumería, computación, videoclub y mercería.

Operaciones

Formada por los departamentos de: limpieza, mantenimiento, recibo, marcaje, protección, oficinas administrativas y línea - de cajas, quienes ayudan a mantener y controlar las actividades que se realizan en la tienda.

El responsable del buen funcionamiento de la tienda es el Gerente, quien administra los recursos humanos y financieros de la misma. Siguiendo las directrices marcadas por la empresa y - colaborando directamente con él, se encuentran los subgerentes- responsables de las áreas (supermercado, mercancías generales y ropa, y operaciones).



En cada unidad se cuenta con un coordinador de Recursos Hu- manos y Personal, quien realiza funciones relacionadas con el - personal, incluyendo su selección, capacitación, compensación y desarrollo, asesorando y ayudando a resolver sus inquietudes y- problemas.

Principales Áreas de la Empresa

Como apoyo a la operación que se realiza en tiendas, Aurreará cuenta con un grupo de personas que asesoran, controlan, administran y emiten la información necesaria para lograr los mejores resultados de la empresa.

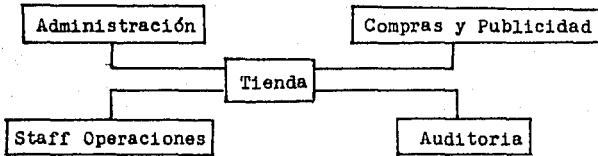
Estas se encuentran divididas en cuatro grandes áreas, que son:

Administración: Es el área encargada de procesar la documentación, informar los resultados, controlar los recursos financieros, coordinar el manejo del recurso humano, establecer los lineamientos de operación, implantar y mantener los sistemas de cómputo y vigilar que se cumplan con las leyes y disposiciones fiscales.

Compras y Publicidad: Responsable de adquirir todos los productos en cantidades suficientes de calidad y a precios bajos, así como también informar a través de los medios masivos de comunicación las promociones, ofertas y otro tipo de eventos y los servicios que la empresa ofrece al público consumidor.

Staff Operaciones: Administra y supervisa el funcionamiento de la tienda, además es el encargado de vigilar los aspectos de Seguridad, Mantenimiento, Ingeniería Industrial, Mermas e Higiene Sanidad y Recursos Humanos.

Auditoria: Responsable de revisar el cumplimiento de las políticas, procedimientos y controles internos establecidos por la empresa.



Capacitación y Desarrollo

El desarrollo y crecimiento de la empresa esta directamente ligado con el desarrollo y crecimiento de la gente. Por lo tanto le dan el apoyo para su perfeccionamiento laboral y profesional, así como personal, a través de la implantación de planes sistemáticos y continuos de adiestramiento, capacitación y desarrollo.

Dichos planes se harán en base a un diagnóstico de las necesidades de adiestramiento y capacitación, que es una responsabilidad compartida por el empleado y su jefe, como apoyo a las áreas de Recursos Humanos.

Estos programas permitirán desarrollar a los empleados en la medida que lo haga la Organización, preparándolos para enfrentar las tareas del mañana, contribuyendo a la labor social de la empresa y buscando la oportunidad de que cada persona aporte sus mejores recursos al progreso de sí mismo, de la comunidad y del país.

3.3. POLITICAS

Política de Puertas Abiertas.

Aurrerá ha logrado cumplir con una responsabilidad de distribución de bienes y servicios gracias a que todos sus empleados han encontrado en su trabajo el orgullo de una actividad de importancia social y posibilidad de progreso y satisfacción en un ambiente de compañerismo. Para estos fines cuentan con una política de "Puertas Abiertas", de acuerdo a la cual, cualquier persona que trabaje en la Organización puede acudir a exponer sus inquietudes, dudas o iniciativas ante su jefe inmediato. Esta política prevé que si en esa comunicación con el jefe inmediato encuentra alguna dificultad, el personal podrá acudir a los jefes del jefe inmediato.

Línea Directa.

La Dirección Corporativa Aurrerá pensando en las inquietudes y problemas que pudieran surgir entre sus empleados y como una opción más a la política de "Puertas Abiertas", ha creado "Línea Directa", que es un sistema de comunicación que les da la oportunidad de hacerse escuchar cuando por cualquier razón no pueden comunicarse con sus jefes. Línea Directa manejará por los canales adecuados las inquietudes expuestas, turnándolas al personal del nivel adecuado para que éste intervenga y dé solución a las mismas.

En cuanto a la situación laboral de los trabajadores que prestan sus servicios en la Corporación del Grupo Aurrerá, de acuerdo con la información proporcionada por las Trabajadoras Sociales se conoce lo siguiente:

Los trabajadores de Aurrerá, Superama, Vips y Suburbia están inscritos al IMSS, desde el momento en que son contratados cuentan con esta prestación o derecho a la Seguridad Social (atención médica, hospitalaria, incapacidades, pensiones, otros).

Por parte de la empresa también los trabajadores reciben prestaciones o servicios, tales como:

- Seguro de vida para el trabajador.
- Talones de venta.
- Trabajo por incentivo, de acuerdo a la productividad que genere el trabajador.
- Vales de despensa.
- En el caso de Vips, los trabajadores cuentan con el servicio de comedor: las meseras y cocineros tienen menús preestablecidos y la cajera puede ordenar cualquier platillo ó menú de la carta del día.
- En Aurrerá, los trabajadores cuentan con una cafetería donde les venden alimentos a precio de costo.

Por otro lado, los trabajadores reciben las prestaciones que por ley se deben de otorgar, tales como: vacaciones, aguinaldo anual, prima de antigüedad, etc.

El procedimiento de ingreso del trabajador a las empresas mencionadas, a grandes rasgos es el siguiente:

Primeramente, el trabajador se entrevista con el personal indicado de Recursos Humanos, posteriormente presenta exámenes, en algunos casos solo el psicométrico y en otros éste y el de conocimientos, esto dependerá del puesto que se quiera ocupar; si el trabajador aprueba el o los exámenes, se le envía a hacerse un examen médico completo. Si el trabajador llena todos estos requisitos queda contratado e inmediatamente puede entrar a trabajar, como empleado definitivo.

El Trabajador ya laborando en el puesto que solicitó se le introduce o se le da a conocer lo referente a la empresa para quién trabaja, es decir, cuando fué creada, con qué fines, qué servicios presta, con cuántos departamentos cuenta, etc.

Posteriormente se le proporciona al trabajador información sobre el puesto que ocupa, para tal fin la empresa utiliza un "video" donde se le muestra al trabajador su lugar de trabajo, las funciones que debe realizar, el equipo de trabajo que debe utilizar, las medidas de seguridad que debe tomar en cuenta, la manera en que debe portar el uniforme, las reglas que debe respetar, conocer cuáles son sus obligaciones y derechos, entre otros.

Es conveniente mencionar que en ninguna de las empresas -- que conforman la Corporación del Grupo Aurrerá existen sindica-

tos.

Los programas de capacitación son aplicados cuando el jefe de personal lo considere necesario, ya que por medio de la inducción a la empresa y al puesto, en muchos casos, ya no hay necesidad de algún programa de capacitación.

Existen puestos específicos que si requieren de capacitación previa al tomar el puesto, pero la empresa prefiere proporcionárselas simultáneamente en las primeras jornadas de trabajo por mencionar algún ejemplo: el manejo de papelería, el manejo de alimentos, el manejo de cajas registradoras, entre otras, requiere de capacitación.

La empresa procura contratar gente con experiencia en el puesto que quiere ocupar, con el fin de no gastar recursos en capacitación.

En las empresas tomadas para el estudio existen 3 turnos de trabajo:

Diurno de 8 horas.

Mixto de 7 1/2 horas.

Nocturno de 7 horas.

En el turno nocturno en Aurrerá, Superama y Suburbia laboran los vigilantes y el personal de limpieza. En Vips, en algunas sucursales hay servicio nocturno y el personal labora normalmente.

Se considera como estímulo para elevar la productividad la "Evaluación de desempeño" que se aplica a todos los trabajadores cada seis meses, los resultados de esta evaluación son compensados con un aumento en su salario.

Cualquier trabajador tiene la posibilidad de ascender de puesto, esto dependerá de la experiencia, desempeño, personalidad y otros factores. El grado máximo a que puede llegar a ascender depende del puesto que ocupe, puede llegar a jefe de su departamento ó área y en otros casos, a subgerente o gerente.

Se menciona que existe en cada sucursal de Aurrerá y Supe-rama una Comisión Mixta de Seguridad e Higiene establecida de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo. Informan que no existe en alto grado riesgos de trabajo ni de accidentes ya que los trabajadores se manejan de acuerdo a las indicaciones y reglamentos establecidos.

Es obligación del trabajador portar el uniforme completo, utilizar correctamente el equipo de seguridad y tomar las medidas pertinentes de seguridad. Si toman en cuenta lo anterior es difícil que lleguen a tener algún accidente de trabajo.

Por último, en las empresas tomadas para el estudio, se festejan las siguientes fechas:

- El 31 de diciembre, con un brindis de fin de año.
- El aniversario de la sucursal.

- En Aurrerá y Superama, llegan a festejar a los empacadores voluntarios "cerillos" el día del niño, obsequiándoles alguna prenda de vestir, pero esto depende de la gerencia de cada su cursal;
- Así también depende de la gerencia si les concede permiso a los panaderos de llevar a cabo una misa en su lugar y hora de trabajo para festejar el 12 de diciembre "día de la Virgen de Guadalupe", ya que para algunos gerentes esto representa pérdida de tiempo y productividad.

C A P I T U L O I V .

INVESTIGACION DE CAMPO PARA CONOCER LA INTERVENCION DEL TRABAJADOR SOCIAL, ASI COMO SUS PERSPECTIVAS - LABORALES DENTRO DE LA CORPORACION DEL GRUPO AURRE- RA.

- 4.1. JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION DE CAMPO.
- 4.2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION DE CAMPO.
- 4.3. ANALISIS E INTERPRETACION DE DATOS.
- 4.4. CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACION.

4.1. JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION DE CAMPO

Para la realización de esta investigación se tomaran en cuenta los siguientes miembros de la Corporación del Grupo Aurrerá:

- Aurrerá
- Superama
- Vips
- Suburbia

Por considerar que son las empresas más importantes de la Corporación, ya que absorben mayor número de personal, tienen más sucursales y laboran en cada empresa dos ó más Trabajadores Sociales.

La metodología que se utilizó para realizar este trabajo es la siguiente:

Se utilizó el método inductivo, porque éste nos permitió ir de lo particular a lo universal; y como técnica la observación.

Se utilizó como instrumento de recolección de datos un cuestionario por cada Trabajador Social que labora en cada empresa, siendo un total de nueve Trabajadores Sociales.

- 3 Trabajadores Sociales en Aurrerá
- 2 Trabajadores Sociales en Superama
- 2 Trabajadores Sociales en Vips
- 2 Trabajadores Sociales en Suburbia

El cuestionario se aplicó durante el mes de diciembre de 1989 y principios de enero de 1990; éste cuenta con 28 preguntas, la mayor parte de éstas son abiertas y dirigidas, básicamente, a conocer la labor de los Trabajadores Sociales.

Posteriormente se codificó y tabuló la información proporcionada en los cuestionarios. Por último se mencionan las conclusiones a que se llegó.

Planteamiento del Problema.

De que manera interviene el Trabajador Social y cuáles son sus perspectivas laborales dentro del Comercio Organizado, específicamente en la Corporación del Grupo Aurrerá (Aurrerá, Suprama, Bodegaurrerá, Suburbia, Vips, el Portón, Frattis, Rugantino y Toffanetti).

4.2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION.

Los objetivos de la investigación están dirigidos a conocer la intervención que tiene el Trabajador Social en su respectiva unidad de trabajo, conocer las funciones y actividades que realiza cada uno de ellos y verificar si son o no las mismas en cada empresa.

Asimismo, interesa conocer la importancia que dan al Trabajo Social, si es o no reconocido y en que lugar lo ubican dentro de la empresa.

4.3. ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS

Para la realización de la investigación de campo, se aplicaron nueve cuestionarios, uno por cada Trabajador Social, de la siguiente manera:

- 3 cuestionarios en Almacenes Aurrerá S.A. de C.V.
- 2 cuestionarios en Operadora de Superamas S.A. de C.V.
- 2 cuestionarios en Operadora Vips S.A. de C.V.
- 2 cuestionarios en Superama S.A. de C.V.

Los resultados son los siguientes:

2.- Desde cuando existe Trabajo Social en la empresa ?

	<u>desde que se inició hace 25 años no sabe</u>		
Trabajadores Sociales.	5	2	2

El Trabajo Social ha existido en cada una de las empresas-tomadas para la investigación, desde poco después que se inició cada una, aproximadamente entre 25 y 29 años. Las primeras Trabajadoras Sociales no fueron empleadas sino damas voluntarias - que llevaban a cabo un Trabajo Social incipiente y con un enfoque filantrópico.

3.- Edad

<u>Edad</u>	<u>No. de Trabajadores Sociales</u>
22-32 años	8
33-43 años	0
44-54 años	1

La edad del personal de Trabajo Social fluctúa entre los 22 y 32 años de edad con excepción de una persona que cuenta con 52 años de edad. Se observa que las Trabajadoras Sociales se encuentran en una edad productiva muy favorable para la empresa.

4.- Sexo

Sexo	No. de Trabajadoras Sociales
Femenino	9
Masculino	0

Actualmente el personal de Trabajo Social es de sexo femenino pero esto no significa que el puesto de Trabajador Social sea exclusivo de la mujer.

5.- Máximo grado escolar

Grado escolar	No. de Trabajadoras Sociales
T.S. Empírico	1
T.S. Técnico	4
T.S. Licenciatura	3
Pedagogía	1

Se observa que el grado escolar del personal de Trabajo Social no es uniforme, ya que abarca desde quién tiene estudios de preparatoria (T.S. Empírico) hasta quién tiene estudios de Pedagogía, predominando los estudios técnicos de Trabajo Social más que los de licenciatura en Trabajo Social.

6.- Cuál es su antigüedad en la empresa ?

Antigüedad	Aurrerá	Superama	Vips	Suburbia
Menos de 1 a 3 años	3			
4 a 6 años		1	1	2
7 a 9 años				
10 a 12 años		1		
13 a 15 años				
16 a 18 años				
19 a 21 años			1	

Como podemos observar el personal de Trabajo Social en Aurrerá es el que menos tiempo tiene laborando, siguiéndole en orden ascendente el personal de Trabajo Social de Suburbia, continuando el personal de Trabajo Social de Superama y por último - el de Vips, donde labora la Trabajadora Social empirica de 52 años de edad y 20 años de servir a la empresa.

7.- Qué puesto ocupa usted ?

Trabajadora Social	Trabajadora Social Jefa Inmediata	Subgerente de Recursos Humanos
5	3	1

La Trabajadora Social con mayor antigüedad en cada empresa ascendió a jefa inmediata de la o las otras Trabajadoras Sociales. La Trabajadora Social de Superama con 12 años de antigüedad fué ascendida a Subgerente de Recursos Humanos, al mismo tiempo es jefa inmediata de la otra Trabajadora Social pero se dedica la mayor parte del tiempo a atender su puesto de Subge--

rente de Recursos Humanos.

8.- En que lugar del organigrama de la empresa se ubica a Trabajo Social ?

El área de Trabajo Social en cada empresa se encuentra ubicada dentro del Departamento de Recursos Humanos que depende directamente de la Dirección General.

9.- Cuáles son sus funciones como Trabajadora Social ?

Funciones	Aurrerá Superama Vips Suburbia.			
1. Organizar y coordinar campañas de Medicina Preventiva.	2 T.S.	1 T.S.	1T.S.	
2. Orientación y asesoría al personal sobre las prestaciones del IMSS y de la empresa.	3 T.S.	1 T.S.	2T.S.	2 T.S.
3. Gestionar trámites administrativos en clínicas u hospitales.	2 T.S.	1 T.S.		1 T.S.
4. Asesorar sobre algún trámite ya sea de tipo administrativo o médico.	2T.S.			1 T.S.
5. Coordinarse con diferentes instituciones que ayuden a resolver los problemas que presentan los empleados (DIF IMSS, SALUBRIDAD, y otras).	3 T.S.			1 T.S.
6. Educación Laboral: contrato-colectivo de trabajo, L.F.T. derechos y obligaciones del trabajador señalados en la Ley del IMSS.	1 T.S.			
7. Orientación sobre diferentes temas: Planificación Familiar, Higiene personal y en el trabajo, otros.	1 T.S.	1 T.S.	1T.S.	1 T.S.

Como podemos observar, no hay una Trabajadora Social que realice todas las anteriores funciones pero en general podemos decir que las Trabajadoras Sociales de Aurrerá realizan todas las funciones que se mencionan, siguiéndole en orden descendente las Trabajadoras Sociales de Suburbia ya que realizan 5 de las 7 funciones mencionadas, continuando la Trabajadora Social de Superama y por último las Trabajadoras Sociales de Vips.

Cabe señalar que la T.S. jefa inmediata de Superama no realiza ninguna de estas funciones ya que ella realiza las propias de su otro puesto, Subgerente de Recursos Humanos.

10.- Mencione las principales actividades que realiza ?

Actividades	No. T.S.
Visitas programadas a las unidades de trabajo (tiendas, almacenes, restaurantes) diariamente, con el fin de recorrer la unidad y detectar algún problema que llegara a tener el trabajador o empleado.	8
Acudir a diferentes clínicas del IMSS y realizar -- gestiones médicas y administrativas.	8
Entrevistas informales con el personal de la unidad.	4
Llevar a cabo los programas de medicina preventiva.	3
Orientar al personal sobre diferentes aspectos de - tipo laboral y familiar, cuando lo soliciten.	3
Realizar visitas a diferentes Instituciones y fortalecer las relaciones.	2
Realizar visitas domiciliarias muy ocasionalmente.	2

Como se puede observar las dos primeras actividades las realizan en un 100 % las Trabajadoras Sociales son básicas para poder ejercer su trabajo; no obstante, las demás actividades no dejan de tener importancia.

11.- Qué clase de problemas son los que atiende con mayor frecuencia ?

Mencionan cinco Trabajadoras Sociales atender con mayor frecuencia problemas relacionados con el IMSS, tales como: cuando el empleado no tiene en regla su documentación y requiere del servicio, problemas con incapacidades, cuando no han dado de alta a sus beneficiarios, entre otros; Tres Trabajadoras Sociales mencionan atender problemas de tipo familiar, donde ellas brindan alguna orientación al respecto o lo canalizan a alguna institución donde le puedan resolver su problema, por ejemplo :

- Problemas de salud de algún familiar no beneficiario del empleado, a dónde llevarlo ?
- Problemas de lenguaje en los hijos.
- Problemas escolares de los hijos (lento aprendizaje, otros).
- Problemas conyugales.
- Problemas de divorcio y situación de los hijos, entre otros.

Como se observa, los problemas que atienden con mayor frecuencia las Trabajadoras Sociales, son de dos tipos: problemas relacionados con el IMSS y problemas de tipo familiar, siendo los primeros más frecuentes que los segundos.

12.- Trabaja sobre algún programa o proyecto. Cada cuando se -- elabora? Cuál o cuáles son y quién los elabora ?

En Aurrerá, el equipo de Trabajo Social elabora anualmente programas sobre Seguridad, Salud e Higiene, a nivel preventivo , así como de las prestaciones a las que tiene derecho el trabajador. También llevan a cabo un programa de Relaciones Humanas, - únicamente de dos o tres sesiones por unidad.

Además empiezan a elaborar, ellas mismas, un programa a -- corto plazo orientado a atender problemas de salud física y men- tal a nivel preventivo.

En Superama los programas son anuales y van dirigidos a - buscar el bienestar del empleado, éstos son elaborados por la - Trabajadora Social y su jefa inmediata, quién también es Traba- jadora Social, pero solo los ejecuta la primera porque como ya- se explicó anteriormente, la T.S. jefa inmediata no realiza nin- guna función ni actividad de Trabajo Social por ocupar otro -- puesto, Subgerente de Recursos Humanos, que atiende la mayor -- parte del tiempo.

En Vips, las Trabajadoras Sociales elaboran sus programas- bimestralmente, entre éstos se encuentran el programa de Plani- ficación Familiar, de prestaciones del IMSS, de Higiene Perso- nal, entre otros.

En Suburbia, las Trabajadoras Sociales elaboran anualmente sus programas y éstos van dirigidos a lograr el bienestar del -

empleado.

Como podemos observar las Trabajadoras Sociales de Aurrerá Superama, Vips y Suburbia elaboran sus propios programas de trabajo y éstos son anuales, trimestrales y bimestrales. Hay programas similares entre una y otra empresa, tales como: Prestaciones a las que tiene derecho el trabajador tanto por parte del IMSS como de la empresa, Seguridad, Salud e Higiene en el Trabajo; y programas que difieren entre una y otra empresa, por ejemplo en Aurrerá tienen un programa de Relaciones Humanas que no lo llevan a cabo en ninguna de las otras tres empresas, - ésta misma situación ocurre con el programa de Planificación Familiar de Vips.

En general todos los programas que llevan a cabo las Trabajadoras Sociales están dirigidos a lograr el bienestar del trabajador.

13.- Qué métodos de Trabajo Social utiliza ?

Tres Trabajadoras Sociales manifiestan no utilizar ningún método de Trabajo Social.

El nivel de intervención utilizado por seis Trabajadoras Sociales es Trabajo Social de Casos o bien atención individualizada, debido a que la problemática que presenta cada empleado difiere de la de otros empleados. Aunque hay situaciones en que se pudiera manejar el nivel de intervención de Grupo, no es posible aplicarlo debido al rol de horarios que tiene el personal de la empresa.

Cabe señalar que las Trabajadoras Sociales de Aurrerá llegan a formar grupos de trabajo para proporcionar información sobre algún aspecto específico o de interés para ellos. Así también para la realización de pláticas.

Como se puede notar sólo ocupan el nivel de intervención de Trabajo Social de Casos, pero como no lo llevan a cabo abarcando todas sus fases podemos decir que solo prestan una atención individualizada.

14. Qué técnicas utiliza ?

Cuatro Trabajadoras Sociales refieren utilizar la técnica de la entrevista, mientras que cinco Trabajadoras Sociales mencionan utilizar la entrevista y la observación cuando realizan las visitas a las unidades de trabajo y se relacionan con el personal de la misma.

15.- Qué instrumentos utiliza ?

Instrumento	No. T.S.
Diario de Campo	5
Informe mensual	1
Hoja de Caso	1
Ninguno	4

Como se observa el instrumento que más se utiliza es el Diario de Campo ó diario de actividades.

16.- Quién y cada cuando supervisan su trabajo ?

Las Trabajadoras Sociales son supervisadas semanal y mensualmente por la Trabajadora Social jefa inmediata y ésta última a su vez es supervisada mensualmente por el Gerente de Recursos Humanos.

17.- A qué aspectos principales se enfoca la supervisión ?

La supervisión se enfoca a casos atendidos por mes y resultados obtenidos (efectividad, cantidad y calidad), reportes de visitas a unidades de trabajo, orientaciones dadas, seguimiento de casos, problemas que se presentan con mayor frecuencia en la empresa. Como podemos observar se lleva una supervisión de control únicamente.

18.- Llega a tener reuniones de trabajo con las Trabajadoras Sociales de las empresas que conforman la Corporación Aurrerá (Aurrerá, Superama, Vips y Superama) ?

Ocasionalmente las Trabajadoras Sociales han tenido reuniones de trabajo pero éstas fueron suspendidas a principios de 1989.

19.- Usted considera conveniente tales reuniones ?

Estas reuniones las consideraban convenientes ya que las utilizaban para la retroalimentación de los casos y experiencias vividas para lograr un mejor desarrollo del trabajo de cada Trabajadora Social.

Por lo antes visto, éstas juntas deberían de reiniciarse - ya que es el medio idóneo para que el grupo de Trabajo Social - esté en contacto y como tal, organizado pueda dar una proyección más amplia del Trabajo Social dentro de la empresa que represente.

20.- Cuál es su objetivo principal como Trabajadora Social en su empleo ?

- Tres Trabajadoras Sociales contestaron lo siguiente:

Lograr el bienestar social de los empleados y su familia.

- Dos Trabajadoras Sociales contestaron lo siguiente:

Lograr un bienestar social al empleado para que éste tenga un mejor desempeño en su labor.

- Una Trabajadora Social contestó lo siguiente:

Lograr que el empleado sea sujeto activo en la solución de - sus problemas y por ende se logre un mayor bienestar social, - por otro lado superarse día a día y ser más profesional en su trabajo.

- Tres Trabajadoras Sociales contestaron lo siguiente:

Ayudar al personal en diferentes problemas que se le presenten.

- Una Trabajadora Social contestó lo siguiente:

Hacer valer la presencia de Trabajo Social en la empresa.

Como podemos observar el objetivo principal que persiguen las Trabajadoras Sociales en su empleo no es exactamente el mismo ya que algunas mencionan el lograr el bienestar social de --

los empleados y su familia, otra, hacer valer la presencia de - Trabajo Social en la empresa y otra la superación profesional - como Trabajadora Social.

21.- Que espera la empresa de usted como Trabajadora Social ?

- Que le ayuden al empleado
- Que busquen el bienestar social del empleado
- Que se obtengan los mayores beneficios para los trabajadores

Como podemos ver, las respuestas dadas por las Trabajado--ras Sociales tienen una proyección profesional muy limitada al pensar que la empresa espera de ellas solo "ayudar al empleado". No tienen muy claro cuál es el papel del Trabajador Social en - la empresa y desconocen su potencialidad.

22.- Considera usted que el número de Trabajadores Sociales -- existentes en la empresa es ?

Insuficiente (8)

Suficiente (1)

Excesivo (0)

Las Trabajadoras Sociales, excepto una, contestaron que el personal de Trabajo Social es insuficiente.

23.- Si contestó insuficiente, anote el número de Trabajadores-- Sociales que considere hacen falta.

- Cuatro Trabajadoras Sociales consideran hace falta dos Traba--jadores Sociales en cada empresa, y
- Cuatro Trabajadoras Sociales consideran hace falta una Traba--

jadora Social en cada empresa.

Por lo antes mencionado podemos decir que el personal de Trabajo Social es muy reducido e insuficiente, por lo que las Trabajadoras Sociales consideran hace falta uno o dos Trabajadores Sociales más en cada empresa.

24.- En caso de requerir un nuevo Trabajador Social, de quién depende su autorización ?

Mencionan las Trabajadoras Sociales que la autorización de que ingrese más personal del área de Trabajo Social depende de la Dirección General.

25.- De qué manera usted contribuye a promover el bienestar del trabajador ?

- Cuatro Trabajadoras Sociales contestaron que al ayudar al empleado a resolver sus problemas ya sea orientándolo, asesorándolo o realizando alguna gestión médica o administrativa.
- Dos Trabajadoras Sociales contestaron que a través de las necesidades que se detectan en el personal se comunican a la dirección y se hace lo posible por satisfacerlas.
- Una Trabajadora Social contestó que al dar una orientación en forma de carteles y volantes informativos.
- Una Trabajadora Social contestó que al organizar pláticas y campañas de medicina preventiva.

26.- Considera que su participación fortalece una buena relación obrero-patronal, porqué ?

Todas las Trabajadoras Sociales piensan que su participación fortalece la relación obrero-patronal, porque:

- El personal encuentra en las Trabajadoras Sociales apoyo y ayuda cuando la requiere.
- La ayuda que se le brinda al empleado es la imagen de la empresa.
- Dentro de las prestaciones de la empresa está el servicio de ayuda al trabajador por parte del departamento de asesoría social.
- Los empleados lo han manifestado, dado que son pocas las empresas que se preocupan de manera formal en los problemas laborales del empleado, es decir, problemas personales.
- Las Trabajadoras Sociales como parte de la empresa tienen como misión atender a los empleados y de esta forma poder limar asperezas en caso de haberlas para seguir sosteniendo una buena relación obrero-patronal.

Como se observa todas las Trabajadoras Sociales están de acuerdo en que su participación fortalece la relación obrero-patronal y cada una manifiesta su porque, pero lo que no queda claro es que siendo 2 ó 3 Trabajadoras Sociales en cada empresa puedan tener contacto con la mayor parte del personal de la empresa (tomando en cuenta que existen sucursales) y fortalecer tal relación.

27.- Considera que su trabajo contribuye a que haya un mayor rendimiento laboral por parte del trabajador, porque ?

Cinco de las Trabajadoras Sociales encuestadas piensan que su trabajo contribuye a un mayor rendimiento laboral por parte del empleado, porque:

- Al tratar de que el trabajador tenga menos problemas y ayudarlo a que obtenga un bienestar social, éste laborará de mejor manera.
- Al estar ellos bien se va a reflejar en lo que hacen.
- A menos presión y angustia en los empleados, su productividad será mayor.

El resto del personal de Trabajo Social piensa que no siempre esto se logra.

28.- Qué importancia cree usted que tenga el Trabajo Social en la empresa ?

- Dos Trabajadoras Sociales opinan que:

Es de gran importancia, ya que demuestra al empleado la preocupación de su bienestar social por parte de la empresa.

- Dos Trabajadoras Sociales opinan que:

Su labor es muy importante, actualmente esta teniendo mayor auge ya que la gente reconoce el trabajo que realizan las Trabajadoras Sociales.

- Dos Trabajadoras Sociales opinan que:

No se reconoce su importancia por eso no se ha generalizado.

- Una Trabajadora Social opina que:

La importancia que se le da es favorable, pero necesita que se le valore más desde el propio departamento en que se en-

cuentra ubicado el Trabajo Social (Departamento de Recursos-
Humanos).

- Una Trabajadora Social opina que:

Es muy importante porque ayuda a salvaguardar la integridad -
física y mental del empleado.

- Una Trabajadora Social opina que:

La empresa busca la mayor productividad y si por medio de Tra-
bajo Social se logra evitar que ésta baje, esto genera la sa-
tisfacción de Trabajo Social.

4.4. CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACION

De acuerdo a los resultados obtenidos de la investigación-
realizada a las Trabajadoras Sociales de Aurrerá, Superama, --
Vips y Suburbia, podemos concluir lo siguiente:

El total del personal de Trabajo Social que labora en di--
chas empresas es de nueve Trabajadoras Sociales, su edad fluc--
túa entre los 22 y 32 años de edad, con excepción de una perso-
na que cuenta con 52 años de edad y es quién tiene mayor anti-
güedad en la empresa Vips.

El grado escolar de las Trabajadoras Sociales no es el mis-
mo hay quién cuenta con estudios solamente de preparatoria, ---
quién tiene estudios de Pedagogía, estudios de licenciatura en-
Trabajo Social y estudios técnicos en Trabajo Social, siendo --
éste último quién predomina; no importa cual sea su grado esco-

lar todas ocupan el puesto de Trabajadora Social, aunque las --
Trabajadoras Sociales con mayor antigüedad fueron ascendidas a --
jefas inmediatas de las otras Trabajadoras Sociales.

En el caso de Superama, la Trabajadora Social con mayor an --
tigüedad, 12 años, fué ascendida a Subgerente de Recursos Huma --
nos dedicándole a este puesto la mayor parte del tiempo, a la --
vez sigue siendo jefa inmediata de la otra Trabajadora Social ,
únicamente supervisándole su trabajo, es decir, no realiza nin --
guna función ni actividad propia de Trabajo Social.

Podemos concluir que no existe ninguna diferencia entre --
una y otra Trabajadora Social debido al grado escolar que cada --
una posea, ya que todas realizan las mismas funciones y activi --
dades, con mayor o menor frecuencia.

Las funciones son enfocadas principalmente al trabajador,
tales como :

- Organizar : Campañas de medicina preventiva.
- Coordinar : Con diferentes instituciones ayuda para resolver --
los problemas que presenta el empleado (IMSS, DIF
Salubridad, otros).
- Orientar : Sobre prestaciones del IMSS y la empresa, sobre --
Planificación Familiar, Higiene Personal y en el --
Trabajo.
- Asesorar : Sobre como realizar algún trámite médico o adminis --
trativo.

- Educación : De tipo laboral, trata aspectos relacionados con obligaciones y derechos señalados en la Ley del IMSS, la Ley Federal del Trabajo, y reglamento de la empresa.
- Gestionar : Trámites administrativos en clínicas y hospitales.
- Supervisión : Unicamente de control realizada por la Trabajadora Social jefa inmediata.

Aunque las Trabajadoras Sociales no manifiesten realizar la función de "mediadora" entre la empresa y el trabajador, entre el trabajador y las instituciones (IMSS, principalmente), se considera que la realizan frecuentemente, debido a que el -- Trabajador Social es vínculo de enlace entre quién posee los sa tisfactores o recursos y quién es portador de carencias o necesidades.

Las actividades también son enfocadas a los trabajadores, siendo las principales : visitas programadas a las unidades de trabajo (tiendas, almacenes y restaurantes) diariamente, con el fin de recorrer la unidad y detectar algún problema que llegara a tener el trabajador, y acudir a diferentes clínicas del IMSS y realizar gestiones médicas y administrativas.

Los problemas a los que se enfrentan con mayor frecuencia las Trabajadoras Sociales son : problemas relacionados con el IMSS y de tipo familiar.

Son las Trabajadoras Sociales quienes elaboran los programas de trabajo que ellas mismas llevan a cabo, éstos son anuales, trimestrales y bimestrales. Algunos programas son similares entre una y otra empresa, tales como : prestaciones a las que tiene derecho el empleado tanto por parte del IMSS como de la empresa, Seguridad, Salud e Higiene en el Trabajo; solo dos programas difieren entre una y otra empresa, es decir, en Aurre rá llevan a cabo un programa de Relaciones Humanas y en Vips un programa de Planificación Familiar.

En general todos los programas que llevan a cabo las Trabajadoras Sociales estan dirigidos a lograr el bienestar social del trabajador. Cabe mencionar que, es dificil llevar a cabo un programa que abarcara a toda la poblaci3n de la empresa debido al insuficiente personal de Trabajo Social, principalmente.

Es necesario aclarar que, a pesar de que el personal de Trabajo Social lleva a cabo programas como los que ya se han mencionado, trabajan la mayor parte del tiempo de acuerdo a las necesidades que van surgiendo día a día cuando se entrevistan con el trabajador al visitar las unidades de trabajo.

La metodología de Trabajo Social que llegan a aplicar es muy reducida ya que la mayor parte de Trabajadoras Sociales utilizan el nivel de intervenci3n de Trabajo Social de Casos o bien atenci3n individualizada ya que no aplican todos los pasos.

Las técnicas que utilizan son la observación y la entrevista, ésta última es de manera formal e informal. En cuanto a los instrumentos, hay cuatro Trabajadoras Sociales que no utilizan ningún instrumento y las demás Trabajadoras Sociales utilizan principalmente el Diario de Campo.

Las Trabajadoras Sociales son supervisadas semanal y mensualmente por la Trabajadora Social jefa inmediata y ésta última a su vez es supervisada mensualmente por el Gerente de Recursos Humanos. Dicha supervisión se enfoca a casos elaborados por mes y resultados obtenidos (efectividad, calidad y cantidad), reportes de visitas a unidades de trabajo, orientaciones dadas, seguimiento de casos, problemas que se presentan con mayor frecuencia en las empresas. Esta supervisión es únicamente de control.

Las Trabajadoras Sociales que laboran en las empresas que conforman la Corporación del Grupo Aurrerá llevaban a cabo juntas de trabajo ocasionalmente, éstas fueron suspendidas a principios de 1989. Las consideraban convenientes por proporcionarles una retroalimentación tanto de casos como de experiencias vividas para así lograr un mejor desarrollo en su trabajo.

Estas juntas deberían de reiniciarse ya que es el medio idóneo para que el personal de Trabajo Social este en contacto y como grupo organizado pueda dar una proyección más amplia del Trabajo Social dentro de la empresa a quien representa; así tam

bien que de ellas surja la propuesta de solicitar que ingresen más Trabajadoras Sociales en cada empresa pues consideran (excepto una) que el personal de Trabajo Social es insuficiente, - que deberían de ingresar una o dos Trabajadoras Sociales en cada empresa y de esta manera ampliar sus funciones y llevar a cabo mejor sus actividades.

El objetivo principal que persiguen las Trabajadoras Sociales en su empleo lo podemos dividir en tres vertientes:

- 1) Es dirigido a lograr el bienestar social del empleado y su familia.
- 2) Se enfoca a lograr una superación profesional como Trabajadora Social.
- 3) Hacer valer la presencia de Trabajo Social en la empresa.

Sería positivo que cada Trabajadora Social integrara estos tres objetivos como su objetivo general dentro de la empresa.

Por otra parte, las Trabajadoras Sociales tienen una proyección profesional muy limitada al pensar que la empresa solo espera de ellas "ayudar al empleado". Esto deja ver que no tienen claridad de cual es el papel del Trabajador Social en la empresa y, además desconocen su potencialidad.

Las Trabajadoras Sociales contribuyen a promover el bienestar social a través de solucionar los problemas que presenta el personal ya sea orientando, asesorando o realizando alguna gestión médica o administrativa. Otra forma es dar orientación por

medio de carteles y volantes informativos, y organizar pláticas y campañas de medicina preventiva.

Todas las Trabajadoras Sociales piensan que con su participación fortalecen las relaciones obrero-patronales y de hecho - así es, pero lo que no queda claro es que siendo dos o tres Trabajadoras Sociales en cada empresa puedan tener contacto con la mayor parte del personal de la empresa (tomando en cuenta que existen sucursales) y fortalecer tal relación.

Más de la mitad de las Trabajadoras Sociales encuestadas - piensan que con su trabajo contribuyen a un mayor rendimiento - laboral por parte del empleado, debido a que ellas, procuran - ayudar a solucionar los problemas que pudieran tener los empleados y así disminuir o eliminar en ellos presiones y angustias y por consiguiente laborar de mejor manera, produciendo más. Podemos decir, que en ocasiones se llega a lograr un mayor rendimiento laboral con el trabajo que realiza la Trabajadora Social pero no siempre ocurre esto.

Se concluye que la mayor parte de las Trabajadoras Sociales conceptúan al Trabajo Social en la empresa como de gran importancia ya que la gente reconoce el trabajo realizado por ellas y al mismo tiempo por el empeño que demuestran por lograr el bienestar social del empleado. Pero también existe la contraparte, es decir, hay dos trabajadoras Sociales que opinan que no se le reconoce importancia al Trabajo Social y que por eso -

no se ha generalizado en otras empresas. Así también, es necesario que se le valore más y se le de difusión desde el propio departamento en que se encuentra ubicado el Trabajo Social (Departamento de Recursos Humanos).

Cabe aclarar que la importancia que llegue a tener Trabajo Social depende, en gran medida, del Trabajador Social quien debe valorar su trabajo y darle la importancia que crea conveniente.

Por otra parte, podemos concluir que el Trabajo Social se inició en la Corporación del Grupo Aurrerá aproximadamente entre 25 y 29 años; al principio el personal de Trabajo Social -- estaba formado por las Damas Voluntarias desarrollando un Trabajo Social filantrópico. Posteriormente, pasado algún tiempo, se cambió este personal por Trabajadoras Sociales con estudios en Trabajo Social, dando otro enfoque a lo que se venía desarrollando.

Las empresas que conforman la Corporación del Grupo Aurrerá han crecido en cuanto a sucursales y por consiguiente en personal muy aceleradamente. Desafortunadamente Trabajo Social no ha crecido proporcionalmente a lo anterior mencionado y como consecuencia a esto hay trabajadores que laboran en la Corporación que desconocen la labor de Trabajo Social.

Trabajo Social necesita crecer tanto en personal como en imagen dentro de la Corporación del Grupo Aurrerá, debe buscar-

coyunturas para que ingresen más Trabajadores Sociales y poder ampliar sus funciones y actividades; pero antes el personal de Trabajo Social debe tener muy claro cual es su papel dentro de la empresa, que posición debe tomar ante el empleado y cual ante la empresa, entre otros.

Trabajo Social es ubicado en el organigrama dentro del Departamento de Recursos Humanos, por prestar atención a los trabajadores más no por participar en la selección, contratación y capacitación de ellos. Aunque cabe aclarar que el Trabajador Social podría participar en lo antes mencionado si aumentará el personal de Trabajo Social.

C A P I T U L O V .

EL TRABAJO SOCIAL DENTRO DE LA CORPORACION DEL GRUPO AURRERA.

- 5.1. FUNCIONES DEL TRABAJADOR SOCIAL DENTRO DE LA
CORPORACION DEL GRUPO AURRERA.
- 5.2. IMPORTANCIA DEL TRABAJO SOCIAL LABORAL DENTRO
DE LA CORPORACION DEL GRUPO AURRERA.
- 5.3. PROPUESTA :
PLAN DE TRABAJO A DESARROLLAR POR EL LICENCIADO
EN TRABAJO SOCIAL DENTRO DE LA CORPORACION
DEL GRUPO AURRERA..

5.1. FUNCIONES DEL TRABAJADOR SOCIAL DENTRO DE LA CORPORACION DEL GRUPO AURRERA.

De acuerdo a lo mencionado en el capítulo anterior, las funciones que llevan acabo las Trabajadoras Sociales en cada una de las empresas que conforman la Corporación del Grupo Aurrera (Aurrera, Superama, Vips y Suburbia), estan totalmente dirigidas al empleado, a continuación serán mencionadas :

Orientación : Sobre prestaciones del IMSS

Sobre planificación familiar

Sobre higiene personal y en el trabajo

Coordinar : Con diferentes instituciones ayuda para resolver los problemas que presentan los empleados (IMSS, DIF, Salubridad y otros).

Asesoría : Sobre como realizar algún trámite médico o administrativo.

Gestionar : Trámites administrativos en clínicas y hospitales.

Organizar : Campañas de medicina preventiva.

Educación : De tipo laboral, tratan aspectos relacionados -- con obligaciones y derechos señalados en la Ley del IMSS, la Ley Federal del Trabajo y reglamento de la empresa.

Supervisión : Esta función esta a cargo de la Trabajadora Social jefa inmediata en cada empresa. La supervisión realizada es únicamente de control, llevada a cabo semanal y mensualmente.

La supervisión se enfoca al número de casos -- atendidos por mes y resultados obtenidos, reportes de visitas a unidades de trabajo, orientaciones dadas, verificar mensualmente cual es el problema o asunto que se presenta con mayor frecuencia en la unidad de trabajo y así poder dedicarle el tiempo necesario para atender dicha problemática, entre otros.

5.2. IMPORTANCIA DEL TRABAJO SOCIAL LABORAL DENTRO DE LA CORPORACION DEL GRUPO AURRERA.

De acuerdo a la investigación realizada, la opinión que -- tienen las Trabajadoras Sociales de Aurrera, Superama, Vips y - Suburbia sobre la importancia del Trabajo Social en la empresa -- esta dada en dos partes:

1) Consideran que el Trabajo Social ha adquirido importancia -- desde el momento en que el personal reconoce la labor de las Trabajadoras Sociales.

Consideran que el Trabajo Social alienta la productividad y -- esto les satisface tanto a Trabajo Social como a la empresa.

El Trabajo Social en la empresa es importante porque promue-

ve el bienestar social del empleado.

- 2) Por otra parte, hay quien opina que el Trabajo Social no ha adquirido la importancia que realmente merece tener, pues necesita que se le valore y de mayor difusión desde el departamento en que se encuentra hacia toda la Corporación.

Cabe aclarar que la importancia que llegue a tener Trabajo Social depende, en gran medida, del Trabajador Social, éste debe valorar su trabajo y darle la importancia que crea conveniente.

Podemos concluir que el Trabajo Social en la Corporación del Grupo Aurrerá ha tenido importancia, pues existe desde casi iniciada la Corporación y se ha mantenido hasta ahora, sin embargo no ha crecido, quizá por falta de iniciativa o de claridad en cuanto a sus objetivos y funciones por parte de las Trabajadoras Sociales que laboran en la empresa.

De alguna manera la empresa busca brindar al empleado cierto bienestar social y lo hace por medio del Trabajo Social, éste se encarga de atender al personal, básicamente trata de resolver sus necesidades de Seguridad Social. Así también la empresa obtiene provecho pues por medio de Trabajo Social promueve en los empleados mayor productividad, teniendo presente que "a mayor productividad, mayores beneficios tanto para la empresa como para los trabajadores".

No se pone en duda que por medio del Trabajo Social se lo-

gre alcanzar en los empleados mayor productividad, ya que la empresa cuenta con los medios suficientes y personal capacitado - incluyendo al Trabajador Social, para persuadir al empleado de éste y lograr el objetivo. Lo que queda en tela de juicio es -- que siendo tan pocas Trabajadoras Sociales en cada empresa puedan lograr el objetivo.

5.3. PROPUESTA: PLAN DE TRABAJO A DESARROLLAR POR EL LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL DENTRO DE LA CORPORACION DEL GRUPO AURRERA.

JUSTIFICACION

De acuerdo a la investigación realizada se llegó a la siguiente conclusión:

- 1) El personal de Trabajo Social es insuficiente.
- 2) Falta coordinación por parte de las Trabajadoras Sociales -- dentro de cada empresa.
- 3) Trabajo Social necesita dar a conocer su trabajo a la empresa para que ésta lo apoye y le de difusión a su labor.

Para fines de esta propuesta será necesario modificar lo anterior mencionado porque de tal manera no se podrían ampliar las funciones y perspectivas de Trabajo Social.

Se sabe que el personal de Trabajo Social que labora en -- las empresas Aurrera, Superama, Vips y Suburbia es muy reducido y por lo mismo no es posible que aparte de las funciones ya men

cionadas realicen otras, así tampoco pueden llevar a cabo programas de trabajo tal y como los marcan ellas mismas.

El número exacto de Trabajadores Sociales que deberían ingresar a las mencionadas empresas no se precisa, pero se puede aproximar tomando en cuenta a la población trabajadora y las su cursales existentes de cada empresa.

Para nuestros fines, se propone por lo menos duplicar el número de Trabajadores Sociales que actualmente laboran, necesidad que ha sido manifestada por las mismas Trabajadoras Sociales, como ya se mencionó en el capítulo anterior.

OBJETIVOS DE TRABAJO SOCIAL

- Conocer e interpretar las necesidades y carencias de los trabajadores, a fin de promover su participación organizada en actividades que den solución a sus problemas.
- Contribuir a la satisfacción de las necesidades básicas de los trabajadores, mediante la organización de ésta y el aprovechamiento de los recursos humanos, materiales e institucionales.
- Organizar a los trabajadores para el desarrollo de actividades culturales, recreativas, de capacitación para el trabajo, educativas y sociales que mejoren su nivel de vida.
- Apoyar al logro de los objetivos de la empresa.

Los objetivos principales del Trabajador Social en la empresa, a parte de los mencionados anteriormente, serían:

- Lograr la superación profesional y personal.
- Hacer valer la presencia de Trabajo Social en la empresa.

Para poder cumplir con los objetivos establecidos, es muy importante que los Trabajadores Sociales tengan muy claro cuáles es su papel a desempeñar dentro de la empresa y saber que espera ésta de ellos como Trabajadores Sociales.

METAS

Estas consistirán en indicar la magnitud o volumen de servicios que se espera prestar con la realización del plan de trabajo o programa, especificando la población que será atendida o beneficiada o el área que abarcará. De lo que se trata, dicho en otros términos, es de formular, de una manera precisa, cuánto se quiere alcanzar de cada objetivo y qué nivel de calidad. Por eso, sin formulación de metas, nunca hay posibilidades de una efectiva y significativa evaluación del programa.

LIMITES

Tiempo: Este programa se realizará semestralmente.

Espacio: Este programa se realizará tanto en la oficina central de cada empresa (Aurrerá, Superama, Vips y Suburbia) como en las sucursales de las mismas.

Las sucursales podrán dividirse por zona (sur, norte, este, oeste) o de acuerdo al criterio del supervisor de Trabajo Social, ésto con la finalidad de facilitar el trabajo.

Universo : Personal que labora en las sucursales de las empresas Aurrerá, Superama, Vips y Suburbia.

RECURSOS

Humanos : Supervisores en Trabajo Social
Equipo de Trabajadores Sociales (un número mayor - que el actual).

Institucionales : IMSS, DIF, Secretaría de Salud, entre otros.

Materiales : Papelería, material audiovisual, lugar de reunión (salón, cubículo u oficina), entre otros.

Técnicos : Los que se requieran.

METODOLOGIA

Modelo de intervención de Trabajo Social

Se ha escogido este modelo por considerarlo práctico y sencillo de aplicar. Consiste en cinco etapas :

- Etapa de Estudio-Investigación
- Etapa de Diagnóstico
- Etapa de Programación
- Etapa de Ejecución
- Etapa de Evaluación

La etapa de estudio-investigación sirve para obtener los datos, información y hechos básicos sobre la situación-problema que se quiere resolver.

En la etapa de diagnóstico se va a describir e interpretar la situación presentada, determinando la naturaleza, magnitud y jerarquización de los problemas y necesidades, así como también se determinaran los recursos más importantes y cuales son los más urgentes. Su finalidad es servir de base a la programación para la realización de acciones concretas y fundamentar estrategias.

Etapa de programación. Programar es la acción consistente, en utilizar un conjunto de procedimientos y técnicas mediante las cuales se introduce una mayor racionalización y organización en un conjunto de acciones y actividades, previstos de antemano, con las que se pretende alcanzar determinadas metas y objetivos, por medio de la utilización de instrumentos.

Programar una acción comporta dar respuesta a las siguientes cuestiones :

- " Que.....se quiere hacer _____ Naturaleza del proyecto
Porque.....se quiere hacer _____ Origen y fundamentación.
Para que.....se quiere hacer _____ Objetivos.
Cuantose quiere hacer _____ Metas
Dónde.....se quiere hacer _____ Localización física
Como.....se va hacer _____ Actividades y tareas a realizar, metodología
Cuándo.....se va hacer _____ Ubicación en el tiempo
Quiénes.....van a hacer _____ Recursos Humanos

Con que se va a hacer _____ Recursos Materiales
se va a costear _____ Recursos Financieros"(31)

La etapa de ejecución consiste en llevar algo a la práctica. Es la etapa donde se culminan las etapas anteriores; se ejecuta o realiza lo que se ha establecido en la planificación partiendo de los resultados obtenidos en la investigación.

Etapa de evaluación. Monserrat Colomer define la evaluación como "un proceso crítico referido a acciones pasadas con la finalidad de constatar, en términos de aprobación o desaprobación, los progresos alcanzados en el plan propuesto y hacer en consecuencia las modificaciones necesarias respecto de las actividades futuras"... y, más adelante agrega: "no evaluamos para justificarnos ni para escribir una buena calificación profesional, sino para conocer mejor el trabajo realizado, la realidad estructural, para descubrir nuevas perspectivas de acción profundizar en la problemática que nos ocupa y aprovechar al máximo los recursos disponibles". En cuanto a los procedimientos a utilizar destaca que "una buena evaluación es esencialmente concreta y objetiva, no se puede formular vagamente en términos de "ésto ha ido mejor o peor". Debe basarse en hechos y datos concretos". (32)

(31) ANDER EGG EZEQUIEL. Metodología de Trabajo Social.
Ed. Ateneo. México, 1982. Pág.117

(32) COLOMER MONSERRAT. Método de Trabajo Social.
Revista de Trabajo Social No.55, Barcelona, 1974.

La evaluación es la comparación o constatación que resulta de confrontar lo que se ha hecho (lo realizado) con lo que se quería hacer (objetivos y metas), investigando también por qué ha ocurrido lo que ha ocurrido (los factores que han influido en los resultados).

La evaluación que se realizará será de dos tipos:

- Parcial: se realizará durante el desarrollo del programa, permitiendo introducir correcciones en la marcha del mismo.
- Final : se realizará cuando se haya terminado el programa. Sirve para medir, analizar y estimar el desarrollo total del proceso.

El modelo de intervención de Trabajo Social, es un proceso cíclico, es decir, al cumplirse las etapas mencionadas se vuelve a comenzar el ciclo, tomando en cuenta los resultados de la evaluación y realizando las modificaciones pertinentes para comenzar el ciclo de mejor manera.

En ciertas ocasiones al mismo tiempo de estar aplicando una etapa se esta aplicando la que sigue, esto dependerá de las circunstancias del proceso.

A continuación se mencionaran las técnicas e instrumentos a utilizar :

Técnicas :

- Observación
- Entrevista
- Cuestionario
- Recopilación y análisis de documentos: informes, estudios registros institucionales y estadísticas.
- Técnicas Grupales: son maneras, procedimientos o medios - sistematizados de organizar y desarrollar la actividad de grupo, sobre la base de conocimientos suministrados por - la teoría de la Dinámica de Grupos. Tales como: conferencias, simposio, panel, grupos de discusión y otras.

Instrumentos :

- El diario de trabajo
- El cuaderno de notas
- El rotafolio
- Pizarras
- Los dispositivos mecánicos de registro: cámara fotográfica y grabadora, entre otros.

FUNCIONES

I
N
V
E
S
T
I
G
A
C
I
O
N

- Elaborar un diagnóstico situacional de la población con quien se trabajara.
- Conocer la estructura y organización de la empresa.
- Realizar entrevistas a el trabajador y a su jefe inmediato, con el objeto de conocer sus problemas.
- Investigaciones de tipo socio-económicas y socio-la**la**borales.
- Investigar y detectar que trabajador requiere un --cambio de puesto en la misma unidad de trabajo.
- Investigar sobre los resultados obtenidos de la capacitación brindada.
- Participar multidisciplinariamente en la formula---ción de diagnósticos sobre diferentes aspectos de -la empresa.
- Determinar las necesidades sociales del trabajador.
- Determinar la situación problema a que se enfrenta-el trabajador en su empleo.
- Investigar causas de ausentismo.
- Realizar estudio y seguimiento de casos sociales.

O
R
I
E
N

- Sobre prestaciones del IMSS.
- Sobre prestaciones de la empresa.
- Sobre planificación familiar.
- Sobre higiene personal y en el trabajo.

T
A
C
I
O
N

- Sobre relaciones familiares.
- Sobre el manejo, uso y distribución de su salario.
- A personal de nuevo ingreso.
- Al personal pre-jubilado sobre sus derechos y obligaciones.

A
D
M
I
N
I
S
T
R
A
C
I
O
N

- Participar en planes, programas y proyectos que lleve a cabo la Corporación del Grupo Aurrerá sobre Bienestar Social.
- Elaborar planes, programas y proyectos específicos del área de Trabajo Social.
- Establecer coordinación con el IMSS.
- Gestionar trámites administrativos en clínicas, hospitales y guarderías del IMSS.
- Mantener una constante supervisión y asesoría a programas específicos de Trabajo Social.
- Diseñar manuales de normas y procedimientos del servicio de Trabajo Social.
- Asesorar sobre como realizar algún trámite médico o administrativo.
- Interpretar normas y/o reglamentos de la Corporación a los empleados.

C
O
O
R
D
I
N
A
C
I
O
N

- Coordinar acciones de Seguridad e Higiene.
- Coordinar acciones de capacitación.
- De Trabajadores Sociales de cada empresa con la finalidad de que haya una retroalimentación (unificar criterios, superación profesional, logros y alcances etc).
- De Trabajadores Sociales jefes inmediatos de las empresas que conforman la Corporación del Grupo Aurrerá.
- Coordinar y orientar a los empacadores voluntarios (adolescentes, conocidos por "cerillos"), en el caso de Aurrerá y Superama.
- Participar en el departamento de Recursos Humanos.
- Incorporar al nuevo empleado a su puesto de trabajo.

P
R
O
M
O
C
I
O
N

- Promoción y vigilancia del bienestar en comedores, lugares de reposo en horas de trabajo, vacaciones, etc.
- Sensibilizar al trabajador en su participación en la empresa.
- Motivar al trabajador para que sea eficiente y eficaz en sus labores, logrando mayor productividad.
- Promover la comunicación entre el trabajador y su jefe inmediato.

O
R
G
A
N
I
Z
A
C
I
O
N

- Organizar campañas de medicina preventiva.
- Organizar grupos para distintos fines (dar alguna -- plática, información, orientación, etc.).
- De grupos a quien se les va a dar capacitación.
- Organizar campañas de Seguridad e Higiene en el Trabajo entre los trabajadores.

E
D
U
C
A
C
I
O
N

- De tipo laboral, trata aspectos relacionados con obligaciones y derechos señalados en la Ley del IMSS, Ley Federal del Trabajo y reglamento de la empresa.
- Promover la paternidad y maternidad responsable.
- Promover campañas de prevención de enfermedades, accidentes de trabajo e incluso del hogar.
- Impulsar la educación para la salud física y mental.
- Diseñar material de apoyo didáctico.

S
U
P
E
R
V
I
S
I
O
N

- Supervisión hacia los Trabajadores Sociales de tipo:
 - Educativa
 - Administrativa

E
N
S
E
Ñ
A
N
Z
A

- Promover a que los trabajadores continuen sus estudios.
- Promover la asistencia y participación del personal a eventos de superación académica y profesional.
- Promover la actualización del personal.
- Promover cursos de Relaciones Humanas.

En cuanto a las funciones de enseñanza dirigidas a los Trabajadores Sociales :

- Difundir las funciones y programas de Trabajo Social
- Promover la actualización de los Trabajadores Sociales.
- Promover la asistencia y participación de los Trabajadores Sociales a eventos de superación académica y profesional.
- Realizar sesiones bibliográficas y sesiones especiales de actualización en el área de Trabajo Social - Laboral ó Empresarial.

S
I
S
T
E
M
A
T
I
Z
A
C
I
O
N

- Analizar el conjunto de los casos atendidos, para conformar indicadores del perfil del trabajador.
- Teorizar sobre las formas de intervención específicas de Trabajo Social en la empresa y/o Corporación del Grupo Aurrerá.

ACTIVIDADES

Al aumentar el personal de Trabajo Social en cada empresa (Aurrerá, Superama, Vips y Suburbia) se podrían dividir las sucursales de cada una de éstas (ya sea tiendas, almacenes o -- restaurantes) por zona sur, norte, este y oeste o de acuerdo al criterio que quiera tomar el supervisor de Trabajo Social, y de esta manera asignar a un número determinado de Trabajadores Sociales a cada zona.

Los Trabajadores Sociales asignados a una zona específica podrían programar con mayor frecuencia las visitas a las unidades de trabajo y atender más eficientemente al personal que labora en dichas sucursales, habiendo un estrecho contacto entre los Trabajadores Sociales y el personal.

Los Trabajadores Sociales podrían elaborar y aplicar programas a corto, mediano y largo plazo con mayor facilidad que -- actualmente. Podrían participar con el equipo multidisciplinaria de la sucursal y colaborar en el departamento de selección de personal y capacitación, entre otros.

Al haber Trabajadores Sociales dedicados a una zona específica y programar con mayor frecuencia que la actual sus visitas a las sucursales, el personal que labora en la misma los identificaría y ubicaría como parte del personal de la sucursal y sabría que existe Trabajo Social en la empresa y lo que realiza. -- Esta medida sería el comienzo para dar difusión al Trabajo So--

social, la otra parte le corresponde al Trabajador Social mediante la iniciativa, habilidades y destrezas que posea como -- Trabajador Social para desarrollar la profesión.

Por otra parte, en la oficina central de cada empresa los - Trabajadores Sociales podrían realizar trabajo de gabinete ya - sea por zona y después para homogenizar criterios, forma de trabajo y programas todos los Trabajadores Sociales de la empresa.

Sería conveniente que en la oficina central de cada empresa laborara un Trabajador Social que ocupara el puesto de supervisor de los Trabajadores Sociales de la empresa, éste le supervisaría y coordinaría su trabajo.

No sería una supervisión de control como la que hoy se -- practica, sería una supervisión de tipo educativa y administrativa que permitiera por una parte, el desarrollo profesional -- del Trabajador Social y por la otra parte, lograr el bienestar-social de los trabajadores y al mismo tiempo una mayor productividad de acuerdo a los objetivos que marca la empresa y los que marca la actual política laboral mexicana.

Es necesidad latente que los Trabajadores Sociales lleven- a cabo una investigación para conocer a la población trabajadora que atenderan y por consiguiente elaborar un diagnóstico social donde se describa la situación que presenta la población - trabajadora y poder jerarquizar sus problemas y necesidades, -- así como determinar los recursos más importantes y los más ur--

gentes.

Este diagnóstico servira de base para que el Trabajador -- Social conozca con quien va a trabajar, en que condiciones y -- por otra parte será una base sólida para elaborar programas que realmente den respuesta a las necesidades de los trabajadores.

Por mencionar algún ejemplo, diremos lo siguiente:

Si la investigación realizada arroja que existen en una empresa mayor número de mujeres en edad de fertilidad sexual, el Trabajador Social estará en la posibilidad de elaborar un programa de Planificación Familiar y en el caso de que éstas mujeres ten gan hijos ver la posibilidad de una guardería.

En el caso de que existiera una población relativamente jo ven se podrían elaborar programas de Educación Sexual, Relaciones Humanas, Continuación de Estudios; programas recreativos y deportivos.

Si llegara a existir inestabilidad en el empleo por parte de los trabajadores, el Trabajador Social podría realizar una investigación más específica y poder intervenir de alguna manera para solucionar el problema.

Las Trabajadoras Sociales han manifestado que en cada empresa tomada para el estudio se han formado Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene y que se manejan de acuerdo a lo establecido por la Ley Federal del Trabajo; el Trabajador Social, en este caso, puede apoyar y dar difusión a lo realizado por éstas

Comisiones.

Toda acción que realice el Trabajador Social debe estar -- respaldada por una investigación y un diagnóstico social o situacional.

ALCANCES

Los alcances o propósitos a los que se quiere llegar con este Plan de Trabajo son muy concretos, tales como:

- 1) Aumentar considerablemente el número de Trabajadores Sociales en las empresas de la Corporación del Grupo Aurrerá, fundamentando su presencia en dichas empresas.
Se propone que sean Trabajadores Sociales a nivel licenciatura por considerar tener una mejor preparación académica.
- 2) Lograr una mayor coordinación entre los Trabajadores Sociales de cada empresa y entre Trabajadores Sociales de las empresas Aurrerá, Superama, Vips y Suburbia; con fines de trabajo y superación tanto personal como profesional.
- 3) Que los dos puntos anteriores favorezcan a que el personal que labora en cada empresa conozca la labor de Trabajo Social.
- 4) Que realmente el empresario conozca la importancia de Trabajo Social Laboral o Empresarial que se desarrolla en la Corporación del Grupo Aurrerá, así como lo que puede llegar a realizar el Trabajador Social, independientemente de lo que

hoy ejecuta.

Es muy importante que el empresario conozca que el licenciado en Trabajo Social cuenta con una preparación profesional bastante amplia para llegar a realizar un sin fin de acciones - que con el apoyo que le brinde puede alcanzar metas muy favorables para la empresa.

CONCLUSIONES

- En los dos últimos Planes Nacionales de Desarrollo, 1983-1988 y 1989-1994, se ha señalado que la política laboral en México promueve aspectos que favorecen a la población trabajadora,-- tales como :

- Mejorar los niveles de bienestar de los trabajadores y -- sus familias.
- Aumentar el empleo y los salarios reales.
- Fortalecer la capacitación y la productividad para promover el aumento de las remuneraciones reales.
- Asegurar la vigencia de una política laboral que atienda-- la satisfacción de los derechos de los trabajadores.

Desafortunadamente éstos aspectos sólo han quedado plasmados en los Planes Nacionales de Desarrollo porque no se han cumplido en la realidad.

Actualmente, México atraviesa por una crisis económica grave, trayendo como consecuencia una inestabilidad económica generalizada, donde existe un alto índice de desempleo, principalmente, entre la población económicamente activa y joven; así como una política salarial que no permite satisfacer las necesidades básicas del trabajador y su familia.

Del estudio que fué realizado puede analizarse lo expuesto anteriormente, además de que éste proporcionó :

- Que existen varios organismos encargados de llevar a la prác-

tica la Seguridad Social, pero los más importantes son el IMSS-
y el ISSSTE .

- La Capacitación y el Adiestramiento son un derecho social, un derecho del trabajador, garantizado por la Constitución Mexicana.
- Los servicios preventivos de Medicina del Trabajo y los servicios de Seguridad e Higiene han contribuido a la prevención de los riesgos de trabajo en los centros de trabajo. Esto repercute en lograr una mayor protección a la integridad física y a la salud de los trabajadores.
- En cada sucursal de Aurrerá y Superama existe una Comisión -- Mixta de Seguridad e Higiene establecida de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo. Las Trabajadoras Sociales informan que no existen en alto grado riesgos de trabajo, ni de accidentes ya que los trabajadores se manejan de acuerdo a las indicaciones y reglamentos establecidos.
- Las empresas que conforman la Corporación del Grupo Aurrerá han manifestado tener interés por el bienestar de sus trabajadores, pero tal parece que desconocen los objetivos que persigue el personal de Trabajo Social, porque de lo contrario ya hubiera contratado mayor número de personal del área.
- La Corporación del Grupo Aurrerá está creciendo aceleradamente, por tal motivo se requiere del aumento de personal de Tra

bajo Social.

- La labor de las Trabajadoras Sociales en las empresas que conforman la Corporación del Grupo Aurrerá, esta enfocada hacia los empleados y básicamente sus acciones son dirigidas a la Seguridad Social de dichos empleados.
- Las Trabajadoras Sociales promueven el bienestar social de los trabajadores, en la medida de sus posibilidades, debido a que el personal de Trabajo Social es reducido y no pueden abarcar a una población muy grande de trabajadores.
- La participación de Trabajo Social, en las empresas que conforman dicha Corporación, apoya de alguna manera al fortalecimiento de la relación obrero-patronal.
- La labor de la Trabajadora Social por solucionar la problemática del trabajador, disminuir o eliminar en ellos presiones y angustias no siempre termina en un mejor rendimiento laboral por parte del trabajador.
- Fueron de suma importancia las juntas de trabajo celebradas por las Trabajadoras Sociales de la Corporación del Grupo Aurrerá, ya que éstas les permitieron una retroalimentación tanto de casos como de experiencias vividas para así lograr un mejor desarrollo en su trabajo.

- De acuerdo a la investigación realizada, las funciones de Trabajo Social relativamente son las mismas que se llevan a cabo en Aurrerá, Superama, Vips y Suburbia, por mencionar las más relevantes, tenemos que:
 - Organizar campañas de medicina preventiva.
 - Se coordinan con diferentes instituciones para poder resolver los problemas del trabajador (IMSS, DIF, Salubridad, etc)
 - Orientan sobre prestaciones del IMSS y la empresa, así como planificación familiar, higiene personal y en el trabajo.
 - Asesoran sobre como realizar algún trámite médico o administrativo.
 - Gestionan trámites administrativos en clínicas y hospitales.

Carecen de una metodología adecuada al contexto donde laboran, observando que dentro de sus funciones no realizan investigación por lo que no pueden tener un diagnóstico situacional de la población con quién trabajan.

Aunque las Trabajadoras Sociales no manifiesten realizar la función de "mediadora" entre la empresa y el trabajador, entre el trabajador y las instituciones (IMSS, principalmente) -- se considera que ésta se efectúa frecuentemente, debido a que el Trabajador Social es el vínculo de enlace entre quién posee los satisfactores o recursos y quién es portador de carencias o necesidades.

SUGERENCIAS

- Se debera de incrementar el número de personal de Trabajo Social en cada empresa de las que conforman la Corporación del Grupo Aurrerá, ya que de esta manera el Trabajador Social podra ampliar sus funciones y actividades en beneficio del trabajador y la empresa.
- Las mismas Trabajadoras Sociales deberan promover que la empresa contrate más Trabajadores Sociales.
- La Escuela Nacional de Trabajo Social debera impartir cursos de Trabajo Social laboral dirigidos a los egresados interesados en el tema.
- Trabajo Social puede colaborar con otros departamentos para fomentar las relaciones humanas y propiciar una mejor comunicación en las distintas líneas: ascendente, descendente y colateral.
- Trabajo Social puede colaborar con otros departamentos en lo concerniente a: Seguridad Industrial, Seguridad Social, Capacitación para el personal, promoción del desarrollo cultural y deportivo.
- Es necesario que las juntas de trabajo celebradas por las Trabajadoras Sociales de la Corporación del Grupo Aurrerá se reinicien ya que es el medio idóneo para que como grupo de Trabajo Social organizado esté en contacto y pueda dar una proyec-

ción más amplia del Trabajo Social dentro de las empresas a quienes representan.

- El personal de Trabajo Social carece de una metodología adecuada para poder abordar su intervención profesional dentro de las empresas, por lo que se propone utilizar un modelo de intervención que cuenta con cinco etapas:

Investigación

Diagnóstico

Programación

Ejecución

Evaluación

Así como técnicas e instrumentos.

- Ante el estudio que se llevó a cabo se propone un Plan de Trabajo a desarrollar por el Lic. en Trabajo Social dentro de las empresas que conforman la Corporación del Grupo Aurrera, considerando dentro de las funciones primordiales que se deben de realizar:

Investigar

Orientar

Administrar

Coordinar

Educar

Organizar

A N E X O

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
ESCUELA NACIONAL DE TRABAJO SOCIAL

ESTUDIO SOBRE LA INTERVENCION DEL TRABAJADOR SOCIAL DENTRO
DE LA CORPORACION DEL GRUPO AURRERA.

- 1.- Nombre de la empresa donde labora. _____
- 2.- Desde cuando existe Trabajo Social en la empresa. _____
- 3.- Edad ? _____
- 4.- Sexo ? _____
- 5.- Máximo grado escolar ? _____
- 6.- Cuál es su antigüedad en la empresa ? _____
- 7.- Qué puesto ocupa usted ? _____
- 8.- En qué lugar del organigrama de la empresa se ubica el Trabajo Social ? _____
- 9.- Cuáles son sus funciones como Trabajador Social ? _____

- 10.- Mencione las principales actividades que realiza. _____

- 11.- Qué clase de problemas son los que atiende con mayor frecuencia ? _____

- 12.- Trabaja sobre algún programa o proyecto ? _____
Cada cuando se elabora ? _____
Quién los elabora ? _____
Cuál o cuáles son ? _____
- 13.- Qué métodos de Trabajo Social utiliza ? _____

14.- Qué técnicas utiliza ? _____

15.- Qué instrumentos utiliza ? _____

16.- Quién y cada cuándo supervisan su trabajo ? _____

17.- A qué aspectos principales se enfoca la supervisión ? _____

18.- Llega a tener reuniones de trabajo con los Trabajadores Sociales de las empresas que conforman la Corporación del Grupo Aurrerá (Aurrerá, Superama, Vips y Suburbia) ?

SI _____ NO _____

Cada cuándo las hay ? _____

19.- Usted considera conveniente tales reuniones. SI___ NO ___

Porqué ? _____

20.- Cuál es su objetivo principal como Trabajador Social en su empleo ? _____

21.- Qué espera la empresa de usted como Trabajador Social ? _____

22.- Considera usted que el número de Trabajadores Sociales existentes en la empresa es :

Insuficiente ()

Suficiente ()

Excesivo ()

23.- Si contestó insuficiente, anote el número de Trabajadores Sociales que considere hacen falta. _____

24.- En caso de requerir un nuevo Trabajador Social, de quién depende su autorización ? _____

25.- De qué manera usted contribuye a promover el bienestar del trabajador ? _____

26.- Considera que su participación fortalece una buena relación obrero-patronal ? SI _____ NO _____
Porqué ? _____

27.- Considera que su trabajo contribuye a que haya un mejor --
rendimiento laboral por parte del trabajador.
SI _____ NO _____
Porqué ? _____

28.- Qué importancia cree usted que tenga el Trabajo Social en la empresa ? _____

BIBLIOGRAFIA

- 1.- ALCALA ZAMORA Y CASTILLO LUIS.
Tratado de Política Laboral y Social.
Tomo III. Ed. Heliasta S.R.L.
Buenos Aires, 1972.
- 2.- ANDER EGG EZEQUIEL.
Metodología del Trabajo Social.
Ed. El Ateneo, México, 1982.
- 3.- ANDER EGG EZEQUIEL.
Qué es el Trabajo Social.
Ed. Humanitas, Buenos Aires, 1987.
203 pp.
- 4.- ALVAREZ ALEJANDRO.
La crisis global del capitalismo en México.
Ediciones Era. México, 1987.
178 pp.
- 5.- Boletín de Actualidad Sociolaboral.
Núm.1. Ed. Organización Internacional del Trabajo.
Madrid. 1988.
- 6.- Capacitación, Productividad e Ingresos Laborales.
Ed. Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
México, 1985. 322 pp.
- 7.- CASTELLANOS C. MARIA.
Manual de Trabajo Social.
Ed. La Prensa Médica Mexicana, México, 1978.
- 8.- CORDERA ROLANDO.
Desarrollo y crisis de la economía mexicana.
Ed. Fondo de Cultura Económica. Trimestre económico Núm. 39. México, 1981. 814 pp.
- 9.- Definiciones de Productividad.
Ed. Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
México, 1985. 20 pp.
- 10.- Introducción a la productividad.
Ed. Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
México, 1977.
- 11.- Informe anual 1988, de la Organización Cifra.

- 12.- Informe del Gobierno de México.
Sexta Conferencia Interamericana de Ministros del Trabajo.
Lima, 1978. 122 pp.
- 13.- Lecturas en Materia de Seguridad Social.
Ed. IMSS. México, 1980. 376 pp.
- 14.- Ley Federal del Trabajo.
Ed. Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
México. 1987.
- 15.- PATIÑO CAMARENA JAVIER.
Decisiones Fundamentales en Materia Laboral.
Ed. INET. México, 1976.
- 16.- Plan Nacional de Desarrollo 1983-1988
Secretaría de Programación y Presupuesto.
- 17.- Plan Nacional de Desarrollo 1989-1994.
Secretaría de Programación y Presupuesto.
- 18.- Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
Ed. Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
México, 1978.
- 19.- Revista de Trabajo Social Núm. 31.
ENTS/UNAM. 1987.
- 20.- Revista de Trabajo Social Núm. 1
ENTS/UNAM. 1981.
- 21.- Revista de Trabajo Social Núm. 11
ENTS/UNAM. 1976.
- 22.- Sinopsis sobre Productividad.
Ed. Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
México, 1980. 53 pp.
- 23.- SOLIS LEOPOLDO.
Desarrollo y crisis de la Economía Mexicana.
Ed. F.C.E. Trimestre económico Núm. 4
México, 1981. 818 pp.