

872729



UNIVERSIDAD
DON VASCO, A.C.

UNIVERSIDAD DON VASCO, A.C.

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

ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

“Las necesidades de formación académica que presentan los alumnos para ser emprendedores, en la Escuela de Trabajo Social de la Universidad Don Vasco de Uruapan Michoacán (2004)”.

TESIS PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL

PRESENTA:
DAVID URBINA ZAMORA



URUAPAN, MICHOACÁN,

2004.



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

DEDICATORIAS

A DIOS:

Por darme la oportunidad de disfrutar de la vida y ver los resultados de las metas que como seres humanos nos proponemos en el transcurso de nuestra vida, por darme una familia, por el valor, la sabiduría, ¡ Gracias ¡

A MIS PADRES:

David y Maria de la Luz

Por su amor, aceptación y apoyo que me brindaron en los momentos difíciles, lo cual siempre estaban para escucharme y darme el consejo que requería cuando lo necesitaba.

A MIS HERMANOS:

Miguel, Elizabeth, Brenda y Saúl

¡GRACIAS!

Por su apoyo físico y moral que me han brindado

A MIS MAESTROS:

Por su consejos, enseñanza y tolerancia no solo en mi formación académica, sino como profesionista y realización de mi tesis.

A MI AMIGO:

Melesio Hernández

Por su amistad, paciencia, alegría, confianza y ánimo, demostrando y estando en los mejores momentos de mi vida.

INDICE

INTRODUCCIÓN

Pág.

Capítulo 1 Trabajo Social

2.2	Definición de Trabajo Social	11
2.3	Que hace Trabajo Social	12
2.4	Características del campo profesional de Trabajo Social	13
2.5	Campos de Trabajo Social	14
2.6	Niveles de intervención	15
2.7	Funciones de Trabajo Social	16
2.7.1	Salud	16
2.7.2	Educación	17
2.7.3	Asistencia Social	19
2.7.4	Empresarial	20
2.7.5	Promoción Social	22
2.7.6	Procuración e impartición de justicia	24
2.7.7	Medio Ambiente	25
2.7.8	Situación de riesgo y desastre	27

Capítulo 2 Universidad Don Vasco

1.1	Características Generales de la Universidad Don Vasco	29
1.1.2	Misión y Filosofía	40
1.1.3	Objetivos de la Institución	40
1.1.4	Estructura Organizativa	43
1.2	Antecedentes de la escuela de Trabajo Social UDV.	46
1.2.1	Estructura Organizativa	48

Capítulo 3 Formación del estudiante de Trabajo social

3.1	Primer plan de estudio y segundo plan de estudio	52
3.2	Características del estudiante	60
3.3	Eventos socioculturales	61
3.4	Actividades recreativas	61
3.5	Actividades de proyección hacia la comunidad	61
3.6	Selección de los centro de prácticas	66
3.7	Práctica institucional regional y de especialización.	70
3.8	Personal académico	72
3.9	Los maestros.	72
3.10	Extensión y vinculación universitaria	73
3.11	Seguimiento de egresados	74

Capítulo 4 Emprendedor

4.1	El emprendedor y su medio	77
4.2	¿Qué se siente ser emprendedor?	78
4.3	Características de la mente emprendedora	79
4.4	Espíritu de emprendedor	80
4.4.1	Filosofía de emprendedor: Filosofía, hábitos de la filosofía del emprendedor	81
4.5	El problema del emprendedor	82
4.6	Perfil del emprendedor	83
4.7	Dogmas y realidades del emprendedor	83
4.8	La esencia del emprendedor	84
4.9	Obstáculos del emprendedor	85
4.10	Actitud emprendedora	86
4.10.1	Postulados de la actitud emprendedora.	86
4.10.2	La fuerza emprendedora	86
4.11	Emprendedor interno.	87
4.12	El emprendedor universitario	89
4.13	La universidad	89

4.14	El emprendedor	90
4.15	El emprendedor universitario	90
4.16	El emprendedor del siglo XXI	91
4.17	El emprendedor que México necesita	91
4.17.1	Funciones Genéricas.	92
4.17.2	Responsabilidad Social	92
4.17.3	Habilidades.	92

Capítulo 5 Liderazgo

5.1	Definición de Liderazgo	93
5.2	Estilos de liderazgo	94
5.3	El líder	102
5.3.1	Elementos de liderazgo de excelencia	103
5.3.2	Perfil del líder de excelencia	105
5.3.3	Cualidades y características de la personalidad	105

Capítulo 6 La Empresa

6.1	Estructura y funcionamiento	111
6.2	Micro y Pequeña Empresa	115
6.3	Gran Empresa	117
6.4	Diversos tipos de empresa	118
6.5	La micro y pequeña empresa frente a la gran empresa.	121
6.5.1	Ventajas	121
6.5.2	Desventajas	122

Capítulo 7 Investigación de campo

7.1	Metodología	123
7.2	Selección de la muestra	123
7.3	Elaboración del instrumento: prueba piloto	123
7.4	Diseño de la investigación	123
7.5	Presentación de los resultados	124
7.6	Análisis e interpretación de los resultados	124
7.7	Análisis del perfil real	124

Conclusiones

Sugerencias

Propuestas de intervención del Trabajador Social como emprendedor.

Bibliografía

Anexos.

INTRODUCCIÓN

Como profesionistas que conformamos la Lic. de Trabajo Social atendemos las necesidades y problemas sociales. Ahora una de esas necesidades en nuestro tiempo es contar con profesionistas, que durante su formación no sean un empleado más, sino un formador de su propia institución. Logrando en ellos profesionistas innovadores en base al plan de estudio, utilizando métodos y técnicas para que el alumno durante su formación muestre iniciativa al emprender su carrera, identificando cual va ser su formación a nivel superior. Logrando en el alumno el sentido y significado de ser estudiantes con iniciativa e innovadores. Además de que actualmente en nuestro tiempo se requiere de estudiantes competentes con este perfil. Y comparando la importancia de señalar que si el plan de estudios cuenta con esta formación profesional en la escuela de trabajo social se reflejara el interés de alumno- carrera existiendo retroalimentación entre ambos, reflejándose la calidad del profesional.

Además que los estudiantes están convencidos que el plan de estudio constituye un aspecto medular de la formación profesional al momento de ingresar como alumnos a la Lic. Trabajo Social. Lo cual se requerirá que durante la inserción del alumno. Sea atendido debidamente en los planes y programas de estudio y buscar la manera en que los alumnos puedan emprender en sus áreas de intervención. Lo que se requerirá dotar a los alumnos de conocimiento y habilidades específicas. Lo es también apoyarlo para que adquieran una concepción sobre su carrera y la forma de emprenderla. Además de que es indispensable que el alumno tome las alternativas necesarias de ejercer su carrera como trabajador o como patrón mismo.

Cuando el estudiante ingresa a la Lic. de Trabajo Social se le forma en base al plan de estudios como un empleado o trabajador más dentro de las diferentes áreas de intervención. Y ahora se requiere que en nuestro país cuente con estudiantes con iniciativa, dinámicos, creativos etc. Sin dejar a un lado que el estudiante en su plan de

Contando con el plan de estudios donde se les de alternativas mas amplias para la formación profesional que constituye un espacio privilegiado para la construcción, formación y desarrollo de la carrera de Trabajo Social teniendo el conocimiento y las habilidades que se requieren para emprender las áreas donde interviene este profesionista por medio de los talleres extracurriculares de emprendedores en el transcurso de su formación , conociendo, aptitudes, interés y cualidades apropiadas al ejercer la profesión. Comparando y viendo cuales son las situaciones económicas que les permitan llevar acabo sus metas u objetivos como emprendedores.

Vemos que en la actualidad no se ha hecho algo para tener mas alternativas de trabajo para el Lic. en Trabajo Social y explotar mas aun las áreas de intervención donde lleva acabo sus funciones a realizar y darle solución a cada uno de los problemas que se van presentando. Es importante considerar que el alumno al momento de ingresar a la Lic. de Trabajo Social , podrán contar dentro del plan de estudio con talleres extracurriculares que le servirán y le permitirán emprender lo que esta estudiando, logrando a aun mas sus áreas de trabajo y no ser dependiente a un empleo por la necesidad de recibir un salario o tener un trabajo como empleado mas. Sino de ser dueño de alguna institución donde interviene el Trabajador Social en sus áreas de intervención, esto ayudara al alumno no nada mas a identificar sus áreas donde llena su perfil sino de que forma, yo como profesionista y emprendedor puedo lograr conocer e identificar todo aquellos conocimientos proporcionados en el plan de estudios llevarlos a la practica como dueños mismos de su propia empresa o institución.

Durante el transcurso de nuestros tiempos vivimos en una época que se requiere de personas con características que puedan hacer frente ante los diferentes obstáculos que se presentan. Entre ellos se considera a los Trabajadores Sociales que son las personas que llenan el perfil para hacerlo, porque al momento de llegar a ingresar a esta profesión se le imparte en su plan de estudio tanto materias teóricas como prácticas para solucionar problemas que presenta la misma sociedad, y vemos las

estudio pueda conocer e identificar y contar con talleres extracurriculares en el plan de estudio, donde se especifique de que manera como futuros Lic. en Trabajo social pueden ser emprendedores y así en el transcurso de su formación poderlo implementar en la vida real.

Durante el desarrollo de la vida del estudiante comienzan a formular y fundamentar sus objetivos y metas, su pensamiento se moviliza para definir que le ofrece la carrera y porque y para que cursarla. Donde sus aspiraciones, motivos, expectativas y relacionarlas con sus aptitudes y habilidades.

El Lic. en Trabajo Social, sus áreas son amplias y en base a la formación del alumno del plan de estudios es contar con personas Trabajadoras dentro de las instituciones privadas o públicas donde se desarrolla el Trabajador Social y no personas con una formación emprendedora. Esto es al propio sistema en el que vivimos nos proporciona la oportunidad de ser profesionistas emprendedores a un nivel de conocimiento básico, al igual de todos aquellos recursos indispensables. Lo que dependerá del plan de estudio la implementación de talleres extracurriculares para la formación de los estudiantes del nivel superior.

Ahora en la carrera de Trabajo Social se dan cuenta que los tiempos van cambiando y los problemas sociales que se enfrentan fuera y dentro de las instituciones publicas y privadas cada vez mas en aumento y que todas aquellas personas que saien adelante, son las que tienen iniciativa para emprender. Porque la situación económica y los salarios bajos de nuestro país desmotiva al estudiante sobre el tiempo invertido, dinero y esfuerzo, lo cual se daría mayor alternativas para que los estudiantes se sintieran motivados al ingresar como alumnos de la escuela de Trabajo Social e iniciar como personas emprendedoras durante su periodo de su formación por parte de ellos que requieren de recursos económico, humanos, financieros y tecnológicos. Teniendo más alternativas para ellos como profesionistas.

estudio pueda conocer e identificar y contar con talleres extracurriculares en el plan de estudio, donde se especifique de que manera como futuros Lic. en Trabajo social pueden ser emprendedores y así en el transcurso de su formación poderlo implementar en la vida real.

Durante el desarrollo de la vida del estudiante comienzan a formular y fundamentar sus objetivos y metas, su pensamiento se moviliza para definir que le ofrece la carrera y porque y para que cursarla. Donde sus aspiraciones, motivos, expectativas y relacionarlas con sus aptitudes y habilidades.

El Lic. en Trabajo Social, sus áreas son amplias y en base a la formación del alumno del plan de estudios es contar con personas Trabajadoras dentro de las instituciones privadas o públicas donde se desarrolla el Trabajador Social y no personas con una formación emprendedora. Esto es al propio sistema en el que vivimos nos proporciona la oportunidad de ser profesionistas emprendedores a un nivel de conocimiento básico, al igual de todos aquellos recursos indispensables. Lo que dependerá del plan de estudio la implementación de talleres extracurriculares para la formación de los estudiantes del nivel superior.

Ahora en la carrera de Trabajo Social se dan cuenta que los tiempos van cambiando y los problemas sociales que se enfrentan fuera y dentro de las instituciones publicas y privadas cada vez mas en aumento y que todas aquellas personas que salen adelante, son las que tienen iniciativa para emprender. Porque la situación económica y los salarios bajos de nuestro país desmotiva al estudiante sobre el tiempo invertido, dinero y esfuerzo, lo cual se daría mayor alternativas para que los estudiantes se sintieran motivados al ingresar como alumnos de la escuela de Trabajo Social e iniciar como personas emprendedoras durante su periodo de su formación por parte de ellos que requieren de recursos económico, humanos, financieros y tecnológicos. Teniendo más alternativas para ellos como profesionistas.

Contando con el plan de estudios donde se les de alternativas mas amplias para la formación profesional que constituye un espacio privilegiado para la construcción, formación y desarrollo de la carrera de Trabajo Social teniendo el conocimiento y las habilidades que se requieren para emprender las áreas donde interviene este profesionista por medio de los talleres extracurriculares de emprendedores en el transcurso de su formación, conociendo, aptitudes, interés y cualidades apropiadas al ejercer la profesión. Comparando y viendo cuales son las situaciones económicas que les permitan llevar a cabo sus metas u objetivos como emprendedores.

Vemos que en la actualidad no se ha hecho algo para tener mas alternativas de trabajo para el Lic. en Trabajo Social y explotar mas aun las áreas de intervención donde lleva a cabo sus funciones a realizar y darle solución a cada uno de los problemas que se van presentando. Es importante considerar que el alumno al momento de ingresar a la Lic. de Trabajo Social, podrán contar dentro del plan de estudio con talleres extracurriculares que le servirán y le permitirán emprender lo que esta estudiando, logrando a aun mas sus áreas de trabajo y no ser dependiente a un empleo por la necesidad de recibir un salario o tener un trabajo como empleado mas. Sino de ser dueño de alguna institución donde interviene el Trabajador Social en sus áreas de intervención, esto ayudara al alumno no nada mas a identificar sus áreas donde llena su perfil sino de que forma, yo como profesionista y emprendedor puedo lograr conocer e identificar todo aquellos conocimientos proporcionados en el plan de estudios llevarlos a la practica como dueños mismos de su propia empresa o institución.

Durante el transcurso de nuestros tiempos vivimos en una época que se requiere de personas con características que puedan hacer frente ante los diferentes obstáculos que se presentan. Entre ellos se considera a los Trabajadores Sociales que son las personas que llenan el perfil para hacerlo, porque al momento de llegar a ingresar a esta profesión se le imparte en su plan de estudio tanto materias teóricas como prácticas para solucionar problemas que presenta la misma sociedad, y vemos las

necesidades de formación académica que presentan los alumnos en la carrera de Trabajo Social para ser emprendedor. Viendo los resultados de los talleres extracurriculares que se han desarrollado en la escuela de Trabajo Social y en qué medida han dado respuesta a las necesidades. Tanto de conocimientos teóricos que requieren los alumnos para ser emprendedores. Como de conocimientos prácticos que necesitan los alumnos para emprender. Estas necesidades de formación académica que presentan los alumnos principalmente son de carácter práctico, lo cual les permite emprender y establecer una relación entre teoría y práctica.

Una de las mejores propuestas para el desarrollo de emprendedores, sería que se implementaran taller de emprendedores en el tercer semestre de la formación profesional de los alumnos de Trabajo Social, teniendo como base los estudios aplicados en la escuela de Trabajo Social, llevando acabo una coordinación con las investigaciones de campo realizadas por los alumnos, combinando tanto las materias teóricas como las practicas , con lo que incrementaría el deseo de emprender por parte de los alumnos de Trabajo Social en sus diferentes áreas de intervención como es la jurídica, empresarial, educación, comunitaria, Salud, etc. Ya que como Trabajadores Sociales se trabaja de manera individual, grupal o familiar.

Utilizando la metodología que se compone de diferente fase como es la Investigación, Diagnostico, Programación, Ejecución, Evaluación y Sistematización lo cual se requiere que el alumno sea una persona optimista, creativa, versátil, responsables, innovadores, Generar su propio trabajo, gustan dirigir etc. Además de lo que se requiere el planear lo que hay que hacer, para después hacer lo planeado, verificar los resultados y actuar de acuerdo a dicha verificación. Lo que nos indica que el medio educativo es la fuente principal para dar este tipo de formación académica a cada uno de los estudiantes. Y trabajando en ello podremos lograr que en el transcurso de su formación el alumno tenga los elementos para ser personas emprendedoras e inicien instituciones que a la misma sociedad le va a beneficiar. Sin dejar a un lado al propio alumno de aprender y conocer mas sus amplios campos de acción. Dando un panorama general de cada uno de los capítulos que damos énfasis de los procesos en que surgió la Universidad Don

Vasco, dando a los uruapenses alternativas para que sus hijos no salieran fuera de sus hogares para una buena educación. Lo cual nos demuestra la manera en que se comenzó a desarrollar el proyecto de emprender y poder enfrentar los diferentes obstáculos y contar actualmente con las diferentes carreras profesionales entre ellas la Lic. De Trabajo Social su forma en que surgió desde los tiempos mas antiguos hasta la actualidad. Además de conocer tanto el primer plan de estudio como el segundo.

CAPITULO 1 TRABAJO SOCIAL

En este capítulo analizaremos de que manera surgió la carrera de Trabajo Social desde tiempos más antiguos y hasta la actualidad. Viendo el desarrollo que ha tenido y de que manera se han estado modificando la formación de cada profesionista dentro del plan de estudio de cada generación. Lo cual nos ayudara a ver de que manera a estado evolucionado para lograr mejores resultados y tener estudiantes competentes para servir a la misma sociedad, detectando las necesidades y problemas que se presenta en medio donde se desenvuelven cada uno de los profesionistas egresados de la escuela de Trabajo Social. Además identificando y adaptando el plan de estudio de acuerdo a las necesidades que se van presentando en nuestros tiempos, integrando el perfil de cada uno de ellos de acuerdo a las necesidades que se van presentando.

1.1 Antecedentes General de la Escuela de Trabajo social

ORIGEN DEL TRABAJADOR SOCIAL

En la visión histórica, el Trabajador Social tiene su origen en Europa del siglo XVI, con San Vicente de Paúl, fraile francés de aquella época, quien basado en la filosofía que había promovido san Francisco de Asís, realizó trabajos de ayuda a niños abandonados que eran explotados en Francia. En América latina y más específicamente en México han existido siempre grupos de asistencia social, no obstante el Trabajo Social como una actividad formal surgió en México en el sexenio del general Lázaro Cárdenas del Río, en aquel tiempo se crearon las brigadas comunitarias, que consistía en personal calificado y visionario que realizaba visitas a los lugares donde existían carencias, principalmente en el área educativa.

Este grupo conocido como visitadores sociales, que no eran otra cosa que pioneras empíricas del Trabajo Social.

La Escuela Nacional de Trabajo Social fue creada el 4 de octubre de 1973, en la ciudad de México, hasta antes de su creación los planes de estudio con los que se formaban a los Trabajadores Sociales estaban caracterizados principalmente por los estudios de caso, de hecho, cuando existía la escuela de enseñanza y Trabajo Social, la formación se cubría en cinco años y se pedía como requisito la primaria después de este curso, la Secretaría de Educación Pública les expedía el título de Trabajadores Sociales. Existía consenso al decir que el perfil con que se formaba a los Trabajadores Sociales acentuaba los aspectos médicos y jurídicos.

Posteriormente en 1968, se buscó que el plan de estudios tuviera una formación que permitiera profundizar el origen de los problemas humanos y sociales. La duración de este programa académico se consideró de tres años, y el curso está dirigido a los estudiantes que habían concluido su secundaria, y cabe destacar que a partir de ese momento se empezaron a admitir estudiantes de ambos sexos, previa aprobación del examen de admisión.

Con la existencia de la Escuela Nacional de Trabajo Social "ENTS", UNAM, se hace una modificación en el plan de estudio para darle mayor orientación a la carrera hacia la investigación social y la administración de servicios sociales.¹

1.2 DEFINICIÓN DE TRABAJO SOCIAL

Se define al Trabajador Social como el profesionalista que interviene directamente con los grupos sociales que presentan carencias, desorganización o problemas sociales y que por sí mismo no han tenido la posibilidad de resolverlos. Por ello es que promueven la organización de la población para satisfacer sus necesidades y lograr la adecuada actuación de estas en una sociedad en permanente cambio, buscando con ello, mejorar sus niveles de vida.

Así mismo el Trabajador Social, participa en la organización y el funcionamiento de las instituciones y de servicio de bienestar social para la población, los cuales permite operar las políticas sociales en lo referente a programas de asistencia, promoción social y desarrollo comunitario.

El Trabajador Social en consecuencia, es el agente o vínculo de enlace entre los recursos que ofrece la sociedad, a niveles públicos, privados y sociales, por una parte y los grupos humanos que demandan servicios y atención, por la otra.

1.3 ¿QUÉ HACE TRABAJO SOCIAL?

El trabajador Social es el profesionalista que interviene en situaciones, donde los individuos actúan en procura de lograr más altos niveles de bienestar. En ocasiones, para lograrlo se interponen diversas limitaciones.

Estas limitaciones pueden estar organizadas por factores: económicos, Sociales, Políticos, culturales, psicológicos, por enfermedades físicas o mentales y en general todos aquellos derivados de problemáticas sociales.

La intervención profesional del Trabajador Social se realiza de la manera siguiente:

Establece contacto con las personas, identificando la problemática que presentan indagando las causas que la originan. Así mismo analiza las posibles alternativas para la superación de dichos problemas tomando en cuenta las características y potencialidades del individuo, los grupos y su medio social.

¹ Valero, Chávez Aída. Manual de Trabajo Social, 1996. Pág. 9-38.

1.4 CARACTERÍSTICAS DEL CAMPO PROFESIONAL EN TRABAJO SOCIAL

Su intervención se identifica de manera clara y precisa en diversas áreas de nuestra realidad social, y la abordaremos a partir de la siguiente clasificación:

AREAS TRADICIONALES

Atiende problemas sociales que desde los inicios de la profesión han sido abordados, centrándose básicamente en la atención de necesidades esenciales para el hombre mediante el manejo de referentes conceptuales y metodología tradicional, es decir a través de los niveles caso grupo y comunidad y en algunas instituciones con contenidos empíricos; sin embargo, cabe señalar que se han incorporado nuevas de intervención mas acorde a las dinámicas sociales actuales, pero que son practicas reconocida en la sociedad, concentrándose en ellas un gran numero de profesionales en área de asistencia social, salud,, penitenciaria (criminológica), educacion, desarrollo comunitario, vivienda servicios sociales.

AREAS POTENCIALES

Esta área se aboca a problemas sociales que han estado latentes; sin embargo, no se han abordado en toda su magnitud, por lo que son pocas identificadas pero no menos importantes y trascendentes. Cabe mencionar la investigación, aspectos de urbanismo, procuración e impartición de justicia, promoción social.

AREAS EMERGENTES

Se ubica en problemas y grupos sociales cuya manifestación y repercusión no se tiene prevista; son efervescentes, urgentes y trascendentes para la dinámica actual. Generalmente surgen por coyunturas políticas y sociales o bien por fenómenos naturales, convirtiéndose por problemas prioritarios de atención. No existen marcos metodológicos plenamente establecidos y definidos, por lo que

la creatividad y las más recientes teorías entorno a lo social permite generar alternativas más acordes con las exigencias de la realidad. Entre algunas de estas áreas se puede señalar: derechos humanos, desarrollo municipal y regional, atención en situaciones de desastre y a grupos vulnerables y emergentes.

El profesionalista en Trabajo Social esta capacitado para interpretar desde una perspectiva integral, la problemática social e intervención en los procesos sociales orientados a la satisfacción de las necesidades sociales y a la realización del hombre en un plano de dignidad humana, por lo que promueve el desarrollo social, incorporando de manera activa y comprometida a la población en estrategias que contribuyan a elevar el nivel de vida de la misma.

1.5 CAMPOS DE TRABAJO SOCIAL

CAMPO EMPRESARIAL:

Donde el Trabajador Social propone alternativas de solución para equilibrar las relaciones e interés obrero patronales, mejorar así el nivel de vida de los trabajadores e incentivar la productividad de la empresa.

CAMPO EDUCATIVO:

Que comprende todo tipo de institución del sistema educativo desde preescolar hasta profesional, y donde el Trabajador social interviene como apoyo al proceso de enseñanza aprendizaje.

CAMPO MÉDICO:

Participa en equipo de investigación sobre los padecimientos de mayor incidencia en la población, así como colabora con médicos y enfermeras para lograr la cooperación de la familia en el tratamiento de un paciente.

CAMPO JURÍDICO:

Participa aportando elementos del medio social y familiar para que las autoridades realicen una mejor evaluación de las situaciones que presentan los individuos.

CAMPO ASISTENCIAL:

Proporciona atención a personas de escasos recursos económicos y en estado de necesidad.

CAMPO COMUNITARIO:

Se vincula en las organizaciones de la participación ciudadana para el suministro de servicios básicos.

El Trabajador Social incursiona en campos especializados terapia familiar, criminología, psiquiatría, geriatría, entre otros para el tratamiento de problemas más específicos.

1.6 NIVELES DE INTERVENCIÓN

CASO:

En la atención individualizada promoviendo el desarrollo de persona para su integración en la familia, el trabajo y su medio.

GRUPO:

Procura la socialización de las personas que presentan intereses comunes orientados hacia la preparación conjunta de metas que satisfagan las necesidades individuales y grupales.

COMUNIDAD:

Existen circunstancias que afectan a un elevado número de personas, a través de proyectos en obras comunitarias que requieren la participación conjunta de la población.

1.7 Funciones del Trabajador Social en sus áreas de intervención

1.7.1 SALUD

Funciones

- Investigación
 - Identificar y caracterizar los factores económicos, sociales y culturales que inciden en la frecuencia y distribución de la enfermedad.
 - Lleva acabo investigación-evaluación en tomo a la calidad de los servicios médicos.
 - Diseña perfiles de los usuarios de los servicios de salud
 - Participa en equipos multidisciplinarios en la elaboración diagnostica de salud a nivel local, regional o nacional.
 - Detecta las causas y condiciones sociales que originan la falta de apego al tratamiento socio medico.

- Administración
 - Propiciar la coordinación institucional con el fin de desarrollar programas de salud integrales.
 - Generar procesos y mecanismos de gestión social que permitan la obtención de recursos y requerimientos, así como la asesoría y orientación de los usuarios para el uso de los servicios médicos.

- Pugnar por la eficacia y eficiencia de los servicios médicos.

- Educación social
 - Desarrollar modelos preventivos de educación para la salud, tanto a población cautiva como a población abierta
 - Llevar a cabo acción de capacitación que permita habilitar, tanto al paciente como a la familia ante los requerimientos del tratamiento socio médico.

- Asistencia
 - Valorar el otorgamiento de servicios a partir de estudios socio económico y psicosociales.
 - Canalización de pacientes a otras instituciones medicas
 - Proveer servicios de apoyo (ambulancia, funerarios, medicamentos, aparatos, etc.)²

1.7.2 EDUCACIÓN

Funciones

- Investigación
 - Identificar y caracterizar los factores económicos sociales y culturales que intervienen en el proceso de reprobación y deserción escolar.
 - Realizar estudios de evaluación sobre la calidad de enseñanza y servicios educativos.

² Terán Trillo, margarita. Perfil profesional de Trabajo Social en el área de salud .ENTS-UNAM,1989.

- Diseñar perfiles socio-culturales de la población escolar con la finalidad de que sirvan de base al proceso enseñanza-aprendizaje.

- Programación
 - Diseñar programas de extensión socio comunitario que fortalezcan una educación integral.
 - Elaborar programas de atención y apoyo social que refuercen el proceso enseñanza-aprendizaje.
 - Establecer coordinación con instituciones de servicios sociales.

- Educación y orientación social
 - Coordinar acciones relativas a la formación y consolidación de escuelas para padres.
 - Realizar acciones de capacitación social sobre la familia y el entorno comunitario, como elementos determinantes en el proceso educativo.
 - Orientación profesional y vocacional
 - Informar al estudiante sobre los recursos educativos, becas, y servicios similares.

- Asistencia
 - Canalización de escolares con problemas psicosociales que obstaculizan el proceso enseñanza-aprendizaje.
 - Gestión de apoyo y recursos socio escolares.
 - Estudios sociales que sirvan de base para la asignación de recursos y apoyo educativo.

- Estudios sociales de menores y adolescentes con problemas de desintegración familiar, patologías sociales, integración y de conducta.³

1.7.3 ASISTENCIA SOCIAL

Funciones

- Investigación
 - Elaboración de perfiles socio económicos de grupos o sectores sociales
 - Determinación de demandas y necesidades sociales
 - Medición del impacto de los programas y acciones asistenciales
- Administración
 - Elaboración de programas y proyectos asistenciales de promoción y desarrollo social.
 - Establecimiento de mecanismos y estrategias para la distribución equitativa.
- Educación
 - Llevar a cabo campaña de educación, y promoción de la salud
 - Elaborar y desarrollar procesos educativos de hábitos alimenticios, mejoramiento y saneamiento ambiental y prevención de enfermedades.
 - Diseñar material de apoyo didáctico y de carácter educativo.

³ Ander-Egg, Ezequiel que es el Trabajo Social Humanista, Buenos Aires, 1985, p.206.

- Promover mecanismos de instrucción sobre huertos familiares y crianza de animales.
- Asistencia
 - Otorgar orientación y asesoría legal en caso de pensión alimentaria, abandono y maltrato.
 - Realizar estudios sociales sobre casos de atención y problema de menores, familias, ancianos, minusválidos, damnificados. Etc.
 - Localización y canalización de sectores con demanda de servicio materno-infantil y salud mental.
 - Elaborar estudios de ilegitimidad y diagnósticos sociales para otorgar los recursos y servicios asistenciales.
 - Organización de grupos de atención y tratamiento de menores y de problemas de alcoholismo y drogadicción.
- Coordinación
 - Elaboración de directorios institucionales y de servicio de apoyo social.
 - Establecimiento de mecanismos de coordinación intra y extra institucionales.
 - Canalización de casos que demanden servicios o un determinado tratamiento social.

1.7.4 EMPRESARIAL

Funciones

- Investigación

- Elaborar estudios sobre factores y problemas sociales que influyen en los procesos productivos.
 - Diseñar perfiles sociales sobre los diversos grupos que conforman la empresa.
 - Formular estudios situacionales y evaluaciones diagnosticas sobre el ambiente laboral y de seguridad social.
 - Detección de demandas y requerimientos del personal y de los trabajadores.
 - Estudios sobre estructura organizacional que permite la potencialización de recursos humanos.
- Selección y reclutamiento
 - Orientación sobre políticas y normas de la empresa a personal de nuevo ingreso.
 - Participación en la selección de personal a través de estudios sociales.
 - Organización y coordinación de acción de inducción e introducción al puesto.
- Capacitación
 - Desarrollar procesos de capacitación en tomo a medidas de seguridad e higiene.
 - Participación y gestión de cursos de adiestramiento y capacitación para la actualización y superación del trabajador.
 - Capacitación continúa sobre derechos y obligaciones.

- Seguridad social y prestaciones
 - Diseñar sistemas y mecanismos para la asignación y otorgamientos de estímulos e incentivos.
 - Difusión y orientación sobre las medidas de seguridad social y prestaciones laborales.
 - Promoción de acciones que propician la convivencia familiar y laboral.
 - Gestión de recursos y apoyos que contribuyan al desarrollo personal y laboral del trabajador.
 - Desarrollar programas de apoyo social y asistencial para el trabajador y su familia.⁴

1.7.5 PROMOCIÓN SOCIAL

Funciones

- Investigación
 - Estudios comunitarios que permitan conocer las características socioculturales y cotidianas que determinan la dinámica social.
 - Diseñar diagnósticos comunitarios, identificando problemas prioritarios, así como la detección de recursos con la finalidad ser potenciados en estrategias integrales.
 - Detección y caracterización de procesos de organización y participación social.
 - Investigación sobre aspectos de la vida cotidiana de sectores y grupos sociales.

- Educación y organización social
 - conformación de estructura democrática de participación comunal y barrial.
 - Desarrollar acciones de educación y capacitación social que promueven la participación de la población en la toma de decisiones en cuanto a su propio desarrollo.
 - Formación ciudadana sobre aspectos de proceso de organización social y autogestión.

- Gestión social
 - Diseñar estrategias integrales de desarrollo comunitario.
 - Establecimiento de mecanismos de coordinación institucional que permita la potencialización de recursos.
 - Generar acción que propicien la apertura de espacios que generen y consoliden la relación gobernantes-población.
 - Asesoría social.

- Evaluación
 - Diseño de indicadores que permitan el seguimiento y evaluación de acciones.
 - Medición del impacto social de programas de promoción social
 - Evaluación de estrategias de intervención comunitarios.⁵

⁴ Herrera Loyo, Angélica. Trabajo Social en empresas .ENTS-UNAM, 1994 P.2-3.

1.7.7 PROCURACIÓN E IMPARTICION DE JUSTICIA

Funciones

- Investigación
 - Investigación sobre factores y aspectos sociales que determinan y propician conductas antisociales, tanto de víctimas como victimarios.
 - Elaboración de estudios de calidad y eficiencia de servicios jurídicos de protección civil y prevención social en atención a la comunidad.
 - Participación multidisciplinaria en estudios relacionados con presuntas violaciones a los derechos humanos.
 - Investigaciones sociales sobre delitos específicos, tales como violación, estupro, y acoso sexual, violencia intra familiar y menores infractores.

- Orientación y Asesoría
 - Información y orientación sobre servicios a víctimas de delitos sexuales, violencia intra familiar y derechos humanos de mujeres, menores de edad y grupos vulnerables de la sociedad.
 - Canalización a instancias y agencias especializadas que atienden delitos específicos, así como a diversas instituciones que ofrecen servicios de atención social.
 - Participación en acciones de orientación de barandilla.
 - Orientación y asesoría general de trámites y procedimientos de jurídicos.

⁵ Galeana de la O. Silvia. Modelos de Promoción Social en el Distrito Federal. ENFS-UNAM.1996,P.5.

- Asistencia
 - Interviene en estudios sociales que coadyuvan a determinar la situación legal de los involucrados en un hecho delictivo.
 - Participación en programas y acciones de prevención y atención al fármaco dependencia.
 - Atención de conflictos intra familiares del interno.
 - Gestión de servicios asistenciales a menores en situación de daño, conflicto o peligro; ejemplo, albergues temporales y hogares sustitutos.
 - Tramitar servicios de apoyo (ambulancias, funerarias, médicos, terapéuticos, etc.)

- Capacitación
 - Coordinación e implementación de medidas preventivas contra el delito.
 - Formación ciudadana e implementación de mecanismos de participación social que involucre a la sociedad en el fortalecimiento del sistema de justicia y seguridad.
 - Visitas guiadas en diversas instancias de procuración e impartición de justicia.

- Readaptación
 - Tratamientos integrales e interdisciplinarios de readaptación social de menores infractores, víctimas y presuntos delincuentes.
 - Terapia familiar y social que contribuyan a la readaptación social y al establecimiento de relaciones familiares.

1.7.8 MEDIO AMBIENTE

Funciones

- Investigación
 - Investigación sobre impacto de problemas ambientales sobre la salud y calidad de vida de la población.
 - Participación en estudios urbanos con equipos interdisciplinarios.
 - Estudios urbanos que sirvan de base para la definición y determinación de políticas urbanas integrales.
 - Encuestas de opinión sobre políticas y medidas ambientales.
 - Participación en procesos de evaluación ambiental.

- Planeación
 - Elaboración y participación en planes y programas de saneamiento y requerimiento ecológico de la población.
 - Elaboración de programas de orientación y educación nacional
 - Coordinación de programas y recursos institucionales e iniciativas ciudadanas.

- Educación y capacitación
 - Realización de programas de capacitación de aspectos ecológicos.
 - Modelos de educación social que genere actividades de compromiso y cooperación social en la población.
 - Modelos y acciones de sensibilización y capacitación para la introducción, e implementación de medidas ambientales y ecológicas.

- Organización social
 - Promoción y gestión de iniciativas locales y de ayuda mutua en torno al medio ambiente.
 - Organizar y promover la participación de la comunidad para el aprovechamiento de los recursos y elevar la calidad de los servicios.

1.7.9 SITUACIÓN DE RIESGO Y DESASTRE

Funciones

- Investigación
 - Estudios sociales para elevar a los damnificados
 - Detección de necesidades y requerimientos de los damnificados.
 - Acciones de localización de personas extraviadas y desaparecidas.
 - Sistematización sobre experiencias y situaciones de desastre hacia la formulación de medidas y estrategias.

- Gestión Social
 - Organización de albergues.
 - Coordinación de recursos institucionales.
 - Diseño de estrategias de atención integral a damnificados.
 - Gestión de infraestructura material, técnica y de atención especializada.
 - Acopio y distribución de apoyos locales, nacionales e internacionales.
 - Implementación de mecanismos de control administrativo de recursos materiales y humanos.

- Reporte sistemático y continuo sobre la situación de desastre, tanto a autoridades como a los medios masivos de comunicación, así como a la sociedad civil.

- Orientación y organización
 - organización y coordinación de iniciativas ciudadanas.
 - Orientación y adiestramiento del personal institucional y voluntario.
 - Orientación de medidas preventivas en torno a situaciones de riesgo o desastre.

- Asistencia
 - Canalización y seguimiento de casos específicos.
 - Acciones de localización de personas extraviadas o desaparecidas.
 - Guardia y custodia de bienes.
 - Apoyo a tramites legales⁶

⁶ Schateingari, Martha y D'Andre Luciano. Servicios Urbanos, Gestión Local y medio ambiente. colegio de México. 1991, p.7.

Capitulo 2 UNIVERSIDAD DON VASCO

2.1 °HISTORIA DE LA UNIVERSIDAD DON VASCO,A.C.

"En este capitulo se nos mostrara los diferentes procesos en que surgió la universidad don vasco y la manera de poder lograr a la ciudad de Uruapan alternativas de preparación para los uruapensen. Logrando no emigrar a otras ciudades fuera de sus hogares y logrando una integración familiar mas adecuada para ambos. Lo cual nos demuestra la manera en que se comenzó a desarrollar este proyecto de emprender y llevar a cabo la preparación de cada alumno y la manera de enfrentar los diferentes obstáculos para su desarrollo como institución. Y hasta ahora poder ofrecer diferentes alternativas a cada uno de los alumnos uruapenses que desean integrarse en las diferentes carreras logrando una preparación profesional adecuada a las necesidades que se van presentando en nuestros tiempos. Cumpliendo con los objetivos, misiones establecidas para la formación académica del alumno".⁷

"Realizados los indispensables trámites legales, el instituto Don Vasco nació rodeado de pobrezas en una vieja casa del centro de la ciudad. Se comenzó con dos grupos de primero de secundaria, integrados en su mayoría por jóvenes que no habían encontrado lugar en otras escuelas, o que fueron expulsados de ellas por indisciplina".⁸

En base a los antecedentes de la universidad nos damos cuenta de que manera se comenzó a emprender, lo que es el área educativa de la población uruapense viendo de antemano una necesidad y un problema a la misma vez, logrando en conjunto las metas y o bjetivos que se habían

⁷ Union de Universidades de America latina, "Censo Universitario Latinoamericano 1983",Secretaria General de la UNAM de Mexico,1985.

⁸ Gutiérrez, G., "Nuestra Historia", en: Revista "extensión"Uruapan, Mich., 1991.

propuesto los primeros emprendedores de la ciudad de Uruapan y conociendo de antemano que:

Transcurría el año de 1962, cuando dos hombres vislumbraron un proyecto educativo de gran trascendencia para la región de Uruapan. Pensaron en la creación de una institución educativa cualitativamente diferente a las existentes y realmente innovadora en muchos aspectos. Proyectaron lo que hoy en día se ha consolidado como la institución particular de estudios superiores más antigua de Michoacán y la séptima del interior del país: la Universidad Don Vasco

Amigos desde su época de seminaristas en la ciudad de Zamora, el Señor Cura José Luis Sahagún De La Parra -hombre de gran bondad y de clara inteligencia- y el Señor Pbro. Gonzalo Gutiérrez Guzmán -persona de gran facilidad para las relaciones humanas- estrecharon su amistad al reencontrarse en 1962 en la ciudad de Uruapan.

Habiéndose el primero como Párroco de la Iglesia de San Francisco, y el segundo al frente de la construcción del Seminario Menor de Zamora, en Uruapan, conversaron llenos de entusiasmo acerca de la conveniencia no sólo de trabajar uno arduamente en la parroquia y el otro en el seminario, también platicaron acerca de la necesidad de crear una institución educativa con un nuevo enfoque en la formación de los jóvenes.

A sus mentes concurrían varias situaciones que los invitaban a la reflexión y que exigían una oportuna y sabia solución. Observaron que había una fuga de jóvenes hacia las grandes ciudades donde sí era posible continuar los estudios de los niveles medio y superior. Vieron que esto traía como consecuencia el desarraigo familiar de los muchachos uruapanses a una edad, muchas veces, francamente temprana.

Resultaba lamentable, así mismo, ver como muchos jóvenes dolorosamente renunciaban a su aspiración de proseguir sus estudios debido a limitaciones económicas o a los riesgos implicados en el traslado a alguna universidad.

Se percataron, además, de que existía un divorcio, una separación casi abismal entre las escuelas particulares y las oficiales; valía decir, entre escuelas para gente de posición económica desahogada y las instituciones para las personas de escasos recursos materiales. Esta situación evidentemente favorecía la distinción de las clases sociales.

Aún más, descubrieron que las escuelas particulares eran exclusivamente para varones o sólo para mujeres: la tradición no concebía una escuela mixta.

Además, comentaron ambos, pronto llegarían los estudiantes del Seminario menor de Zamora -que se establecería aquí- y su educación encontraría grandes problemas: sus estudios no serían reconocidos oficialmente: su educación sería cerrada, exclusivamente eclesiástica, sin trato con muchachos seculares de su edad. Y si el seminarista, ya adelantado en sus estudios determinaba dejarlos, saldría con un desconocimiento muy grande del medio práctico en que habría de desenvolverse.

Así, durante 1962, ambas personas estuvieron estudiando las posibles soluciones a tales problemas, y del análisis de tales realidades empezó a concebirse ese trascendente proyecto.

Definieron entonces, con honda convicción y gran optimismo, las características que debía poseer y, que con el paso de los años, afirmar la institución proyectada.

La comunidad educativa se llamará, dijeron, "Instituto Cultural Don Vasco". Ello en honor al hombre piadoso que, inspirado en el mensaje cristiano, consagró

su vida a la tarea de satisfacer tanto las necesidades materiales como espirituales del indígena michoacano: Don Vasco de Quiroga.

"El Don Vasco será para servicio de todos. Será una escuela a la que puedan asistir jóvenes ricos, pobres y de clase media. Conformado así, el ambiente académico propiciará la interrelación de las distintas clases sociales. En el "Don Vasco" el acaudalado aprenderá a vivir con sencillez y sin desprecios, y el pobre aprenderá a vivir sin complejos y sin odios. El instituto promoverá la convivencia armoniosa y pacífica. En este ambiente de fraternidad, el joven adquirirá la clara conciencia de que todos somos iguales, porque tenemos un mismo origen y el privilegio de un mismo destino, y que por lo tanto, no existen razones para hacer distinciones entre los hombres".

"El "Don Vasco" será mixto" convinieron ambos. "A sus aulas acudirán jóvenes de ambos sexos. El instituto seguirá el camino natural del hogar donde hay hombres y mujeres. Esta innovación será enriquecedora y estimulante para el alumnado: al tratar a la mujer, el hombre irá dejando su aspereza".

"La mujer, al tratar al hombre, se formará un carácter más audaz. El varón y la mujer son seres que se complementan y no hay razón para separarlos"

"No obstante su cercanía a gente religiosa, el "Don Vasco" -acordaron ambos Presbíteros- tendrá una franca apertura a las diversas ideas que sobre el hombre y su situación se han desarrollado a través del tiempo. Consecuentemente, en cuanto a su personal docente, el instituto dará acogida a toda persona culta y noble, con diferentes maneras de pensar, pero que coincida con el espíritu universal del mensaje cristiano".

"A esta escuela acudirán los jóvenes seminaristas y tendrán la oportunidad de vincularse a la sociedad real. Su formación será más abierta y convivirán con

muchachos y muchachas de su edad. Ello con seguridad les dará mejores elementos para que elijan libremente su futuro”.

“El “Don Vasco” iniciará ofreciendo estudios de secundaria, después de preparatoria y, posteriormente, dará apertura a estudios profesionales. Todo ello de manera paulatina, avanzado sostenidamente al ritmo de los jóvenes estudiantes. Ya no habrá tanta necesidad de que emigren a las grandes ciudades”.

Con el propósito en mente así delineado y convencidos de que esta obra no debía ser sólo del clero, sino también de la comunidad, en 1963 ambos sacerdotes contagiaron a un grupo de altruistas uruapanses y, juntos, decidieron estudiar la posibilidad de dar vida material a ese centro educativo que -con toda seguridad- impulsaría el desarrollo cultural y económico de la región.

Así, el 24 de febrero de 1964, con una enorme satisfacción, logró darse el primer paso: el pequeño grupo se constituyó en Asociación Civil. Es decir, se dio vida legal al “Don Vasco”, cumpliéndose con ello el requisito previo y necesario para poder darle origen material a la institución.

Con grandes ánimos, la Asociación Civil inmediatamente trató de entusiasmar a los padres de familia de la región: hicieron escritos, enviaron cartas y celebraron reuniones pidiéndoles su colaboración para esta obra de la comunidad. No obstante la entrega y laboriosidad del grupo pionero, la respuesta de la sociedad no fue suficiente. Ocurría, por una parte, que los uruapenses habían colaborado ya mucho en la reciente construcción del Seminario Menor y no contaban con los recursos económicos para ayudar en la nueva obra. Había, por otra parte, cierta desconfianza hacia el “Don Vasco” por los propósitos innovadores que abrigaba.⁹

⁹ Anaya R., Discurso de bienvenida a estudiantes Universitarios, Inédito, Uruapan, Mich., 1991.

No obstante las limitaciones económicas, el 7 de marzo de 1964 el Instituto nació en una humilde casona localizada donde hoy se encuentra el hotel "El Tarasco" de esta ciudad. Se logró iniciar con dos grupos de secundaria conformados, en su mayoría, por muchachos que no habían encontrado lugar en otras escuelas, o que habían sido expulsados de ellas por indisciplina.

Sin embargo, aún cuando había sido acondicionada, bien pronto se vio que la vieja casa resultaba inadecuada para edificio escolar: había que buscar un lugar donde construir uno, y si fuera posible, varios edificios escolares.

Solicitando nuevamente el apoyo moral y económico de los uruapenses, la Asociación Civil logró reunir una suma con la que logró iniciar la construcción del primero de los módulos planeados. Se edificó en terrenos que previamente, y con la desinteresada colaboración de un grupo de uruapenses, se habían adquirido para la construcción del Seminario Menor y en los cuales, afortunadamente, había espacio para una escuela de beneficio social como lo era el "Don Vasco". Sin embargo, como la suma recaudada había sido más bien poca, se tuvo que pedir un préstamo con el aval de algunos de los miembros de la Asociación Civil con el fin de concluir ese primer módulo.

Ese mismo año -1964- ocurrió un hecho significativo para el naciente instituto: se integró al equipo humano de trabajo el Licenciado Rafael Anaya González, persona de gran vocación hacia el quehacer educativo. Presentado como "Asesor moral" del Instituto, se consolidó desde su llegada en un verdadero pilar de nuestra institución.

...Y se logró la primera generación de estudiantes de secundaria en noviembre de 1966. Había regocijo y entusiasmo. El Instituto daba su primer fruto.

Los muchachos iniciarían ya sus estudios de preparatoria, y sin embargo no había instalaciones físicas donde realizarlos. Por falta de dinero no había sido posible continuar la construcción de los módulos que conformarían el campus universitario de acuerdo a lo planeado. El único módulo con que se contaba sería ocupado por la secundaria ante la imposibilidad de continuar en la vieja casa del centro de la ciudad. La situación del "Don Vasco" se tornaba crítica.

Se observó entonces que, por disposición del Señor Obispo, los seminaristas aún no se trasladarían de Zamora a nuestra ciudad. El Señor Obispo tuvo a bien prestar las instalaciones del Seminario Menor y la preparatoria pudo iniciar labores en 1967. Así, felizmente, en noviembre de 1969 egresó la primera generación de bachilleres del "Don Vasco".

Con ánimo, la Asociación Civil consideró oportuno ofrecer a la comunidad la primera carrera profesional. Se estudió la situación económica y social de nuestro entorno y se decidió dar apertura a la Escuela de Administración en el año de 1970.

La primera mitad de la década de los setentas fue, sin embargo, difícil para la vida de la institución. Fueron años en que no se creció materialmente y de acuerdo a lo proyectado. Había pobreza económica y, consecuentemente, cierto desaliento se filtró en la Asociación Civil.

Esta situación llegó a su punto crítico cuando, con mucho dolor, hubo que desprenderse de la secundaria. Así, en 1976 cerró sus puertas la escuela que palmo a palmo había llegado a constituirse como una secundaria realmente preocupada por el desarrollo integral de los jóvenes uruapenses.

En 1977 la crisis se instaló plenamente en la institución. El "Don Vasco" se inmovilizó: era difícil dar un paso hacia adelante. No había dinero y sí había deudas.

Entonces, el Licenciado Anaya, con el apoyo de la Señorita Esther Ángeles Galván, realizó importantes y saludables cambios en la administración del Instituto. Poco tiempo después, vientos frescos y favorables soplaron a la institución. El "Don Vasco" gratamente reinició su marcha y recuperó su vitalidad.

El panorama mejoró en el plano material y se hizo posible ya la construcción de nuevos módulos. El número de aulas aumentó, las instalaciones crecieron y la población estudiantil se incrementó. Pero, sobre todo, los ánimos se robustecieron en el seno de la institución.

Así, en 1977 se dio apertura a la segunda carrera profesional: Contaduría Pública. Cuatro años después, en 1981, fue factible ofrecer a la comunidad los estudios de la licenciatura en Arquitectura.

El joven Instituto iniciaba su periodo de franca consolidación como elemento cultural y baluarte de la educación en la región.

La comunidad uruapense, que por algunos momentos había mostrado inmadurez hacia el "Don Vasco" empezó ahora a sentirlo como realmente suyo, como verdaderamente lo era: hecho por y para la comunidad. Los uruapenses empezaron a confiarle al "Don Vasco" la formación de sus hijos.

Con un mejor horizonte, producto de la saludable administración institucional, en 1985 tienen apertura dos licenciaturas más: Trabajo Social y Planificación para el Desarrollo Agropecuario.

Tres años después, en el verano de 1988, el joven "Instituto Don Vasco" da un paso más hacia su madurez y se constituye en calidad de "Universidad Don Vasco". Ese mismo año, tratando de continuar dando respuesta a las necesidades

de la pujante ciudad de Uruapan, la universidad abre dos licenciaturas más: Pedagogía y Diseño Gráfico.

Posteriormente, en 1991, nuestra universidad se encuentra en condiciones de recibir a los jóvenes con deseos de estudiar la carrera de Ingeniería Civil y, jubilosamente, la secundaria vuelve a abrir sus puertas para recibir a los muchachos de la región.

Más tarde, en 1995, considerando las necesidades emergentes de la comunidad, se da apertura a la licenciatura en Derecho. La respuesta de los jóvenes a tal carrera profesional es por demás entusiasta y con ello se corrobora la oportuna presencia educativa del Don Vasco.

Un par de años después, en 1997, contando ya con mayor infraestructura, el Don Vasco entra en una nueva etapa; en un periodo caracterizado por la intención expresa de ofrecer estudios de postgrado. La dinámica social y económica del entorno requiere profesionistas especializados que coadyuven al progreso de la región.

Así, ese mismo año se inicia una serie de acuerdos académicos con algunas instituciones de estudios superiores que hacen posible que se impartan programas de postgrado en nuestra universidad. Se establecen convenios con el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente, la Universidad De Guadalajara, la Universidad Nacional Autónoma De México, el Instituto Latinoamericano de la Comunicación Educativa y con el Banco de Comercio Exterior, entre otros.

Los programas que se imparten, y se han impartido merced de lo anterior, son los diplomados en Desarrollo de la Inteligencia, Mercadotecnia, Impuestos, Educación Especial, Administración del factor humano, Finanzas Corporativas y Comercio Exterior. Por su parte, las maestrías que se han ofrecido son en Administración, Impuestos y en Tecnología Educativa.

En 1999, con el propósito de analizar las innovaciones en el campo del quehacer docente y de fortalecer en la materia a los maestros del Don Vasco, se diseñó y lleva a efecto el diplomado en Desarrollo de Habilidades Para La Enseñanza Universitaria.

Hoy en día, con una población que alcanza los 2600 estudiantes y consolidada como la cuarta institución particular de estudios superiores más antigua del occidente del país, nuestra universidad cuenta con secundaria (incorporada a la Secretaría de Educación Pública), preparatoria y nueve licenciaturas (incorporadas a la Universidad Nacional Autónoma de México).

Para apoyar las funciones sustantivas universitarias, operan los Departamentos de Investigación Social, de Informática, de Orientación Educativa y de Prensa y Difusión. Así mismo, El "Don Vasco" abriga una Compañía de Teatro, una Estudiantina y un grupo de Danza Contemporánea.

Además, como acción que permite incrementar los vínculos con la región, la universidad emite, desde 1998, un programa televisivo semanal denominado "Comunidad y Cultura".

Por su parte, la biblioteca cuenta con un acervo que rebasa los 43 000 volúmenes y se encuentra abierta al público en general y, así mismo, ofrece los servicios de hemeroteca y videoteca. Una parte significativa de tal acervo bibliográfico fue donada, en 1999, por la Familia Cevallos Garibay, de esta ciudad.

Por otro lado, las "semanas académicas de actualización profesional", los foros, conferencias, mesas redondas, eventos culturales y artísticos y otras acciones complementarias dan calor al ambiente universitario. Los jóvenes participan en la realización de actividades deportivas y recreativas.

Así pues, con el decidido apoyo de los uruapenses, tres hombres preclaros- Gonzalo Gutiérrez (Rector hasta 1989, año en que fallece), José Luis Sahagún De La Parra (actual Rector) y Rafael Anaya González (Director General)- han propugnado por hacer realidad ese caro anhelo de nuestra comunidad: consolidar un centro educativo que, a modo de faro encendido, se dedique a la sublime tarea de despertar conciencias, encender antorchas y alumbrar caminos.

El papel decisivo de estos tres prominentes hombres no minimiza ni desconoce la participación de muchas otras personas valiosas que, a través de los años, han colaborado denodadamente para que nuestra institución esté en su sitio actual. El "Don Vasco" jamás olvidará los veinte años de fecunda dedicación del Profesor Manuel Romero. Y así, con el mismo entusiasmo y profunda gratitud, la universidad aplaude la entrega que para ella han tenido sus profesores y demás colaboradores. Sin ellos el "Don Vasco" no sería una realidad.

Hoy en día se consolida como la cuarta institución de estudios superiores más antigua del occidente del país. Nuestra institución cuenta actualmente con las carreras de:

- 1.- Lic. En Administración
- 2.- Lic. En Contaduría
- 3.- Lic. En Informática
- 4.- Lic. Pedagogía
- 5.- *Lic. En Trabajo Social*
- 6.- Lic. En Derecho
- 7.- Lic. En Arquitectura
- 8.- Lic. En Diseño y Comunicación Visual
- 9.- Ingeniería Civil.

La Universidad Don Vasco tiene incorporados los planes de estudio de acuerdo a la Universidad Nacional Autónoma de México, excepto con la carrera de

Pedagogía que está de acuerdo al plan de estudios de la escuela de Educación Pedagógica del Estado de México, incorporado a la UNAM. Actualmente la Universidad cuenta con una capacidad para 38 grupos, con un promedio de 30 alumnos en cada uno; en los niveles de profesional y preparatoria

La Universidad Don Vasco nació con la Misión de ayudar a los jóvenes a obtener una formación más sólida, profunda e integral, para lo cual hace 30 años se establecieron principios e ideas mismas, que se reúnen en dos palabras "INTEGRACIÓN Y SUPERACION", mismos que hace referencia al hecho de tratar de desarrollarse dentro del campo intelectual, el entendimiento, la voluntad, la afectividad de manera más adecuada, integrada y armónica, así como los valores sociales.

1.1.2 LA MISIÓN DE LA UNIVERSIDAD DON VASCO

Es formar a los jóvenes, hacer de cada uno de ellos el mejor hombre posible, a través del conocimiento, de la formación de los hábitos. **En otras palabras, su misión es Educar**, es decir, despertar en los jóvenes los valores más elevados y auténticos, ayudar a los estudiantes a que realicen su vocación de superación.¹⁰

1.1.3 OBJETIVOS DE LA INSTITUCIÓN:

Objetivo General:

Lograr la activa participación de los alumnos, para formar jóvenes con conocimientos actualizados, activos responsables, participativos, sujetos de la cultura y sobre todo con actitudes responsables y con una verdadera formación en valores, que les permita participar en su propia formación humana.

¹⁰ Anaya, R., "La misión del Don Vasco".

Objetivos específicos:

- Promover una activa participación tanto de profesores como de alumnos.
- Promover el desarrollo del alumno como sujeto integral en busca de un balance entre ciencia, técnica y humanidades, todo enfocado a mejorar la calidad del proceso educativo
- Responder a las exigencias actuales de la sociedad formando alumnos capaces, actualizados y
- Ofrecer a los alumnos actividades culturales, deportivas y recreativas que cubran sus intereses y aptitudes personales.

Una de las aspiraciones de la Universidad Don Vasco Es promover en los jóvenes el sentido del deber y de responsabilidad, fomentarles el deseo de ayudar, de construir y de participar; motivarlos para que adquieran un sentido social.¹¹

La Universidad Don vasco busca la realización integral del hombre:
Que el hombre alcance su madurez y plenitud humana: que desarrolle el espíritu en el estudio de la naturaleza, del hombre y de Dios.

En ello la Universidad Don Vasco, debe de buscar la identidad y su verdad.

Discurso de bienvenida a profesores Universitarios, Inédito, Uruapan, Mich., 1991.

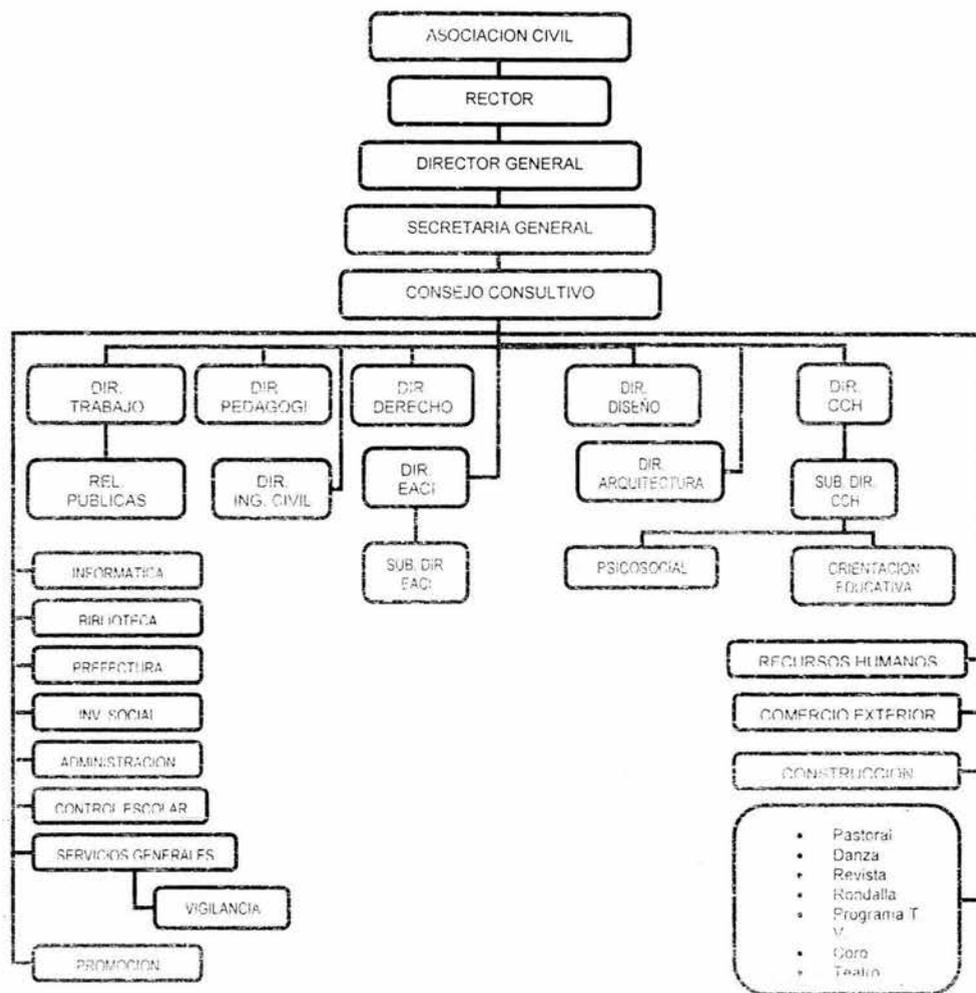
¹¹ Anaya R., "Nuestra Mística", en: Revista Extencion", Uruapan Mich., 1991.

Los propósitos que animan la existencia de la Universidad

Don Vasco Son:

- Promover en la juventud un verdadero espíritu de estudio, investigación y profesionalismo.
- Proporcionar a los jóvenes una formación integral, que los comprometa moralmente con su ejercicio profesional.
- Dar oportunidad a personas de todas las clases sociales de obtener una formación a la altura de los mejores Centro Educativos del País.

1.2.2 ESTRUCTURA ORGANIZATIVA Y FUNCIONES DE LA UNIVERSIDAD DON VASCO



Así que cada departamento tiene diferentes funciones como se explican a continuación:

Administración: Lo financiero de la universidad, es manejado por la administración; registros de colegiaturas, nóminas, cheques, gatos, pagos,

- ∞ facturas, etc. Aquí se utilizan todos los recursos financieros de la mejor manera posible a fin de optimizarlos.
- ∞ **Biblioteca:** Este departamento se enfoca principalmente a apoyar en las funciones de docencia, investigación, difusión cultural, a través de la adquisición, puesta en servicio y conservación de documentales pertinentes.
- ∞ **Comercio exterior:** Aquí se otorga apoyo integral a empresas mexicanas, pequeñas y medianas, vinculadas a la exportación o sustitución de importaciones, para que incrementen su competitividad a través de servicios de calidad en capacitación, información, asesoría, coordinación de proyectos y financiamiento.
- ∞ **Construcción:** Esta área es fundamental puesto que aquí se ejecutan los proyectos arquitectónicos de la universidad, aquí organizamos los recursos materiales y humanos para la realización de infraestructura escolar dentro de la universidad.
- ∞ **Control escolar:** Se encarga primordialmente de la administración y organización académica, del papeleo y los trámites académicos, desde fichas de inscripción, expedientes e historias académicas, hasta trámites de exámenes recepcionales y titulaciones de licenciaturas y postrados.
- ∞ **Informática:** En esta área se apoya en la Universidad en las tareas docentes y administrativas, mediante la ágil utilización de equipo de cómputo tecnológicamente actualizado, y se mantiene equipo a disposición del personal de la institución.
- ∞ **Investigación social:** Dentro de este departamento se investigan las necesidades y expectativas en relación con la educación superior a nivel

local y regional, a nivel de analizar y proponer opciones de innovaciones universitarias.

- x **Pastoral:** En este departamento, todos los participantes se esfuerzan por proyectar, mediante actividades culturales y espirituales, la presencia universitaria en la comunidad Uruapense. Se integra con alumnos voluntarios para la organización de las actividades y su difusión dentro de la comunidad universitaria. Además en la universidad se ofrecen otras actividades para el desarrollo de los estudiantes, tales como talleres de teatro y danza, una publicación mensual, grupos musicales y un programa de televisión que aborda temas de importancia cultural y social. Todos influyen y relacionan directa e indirectamente a la Universidad con su entorno.

- x **Prefectura:** Este se encarga de velar por la apropiada aplicación y ejecución de actividades tanto educativas como deportivas, a fin de promover la integración y superación constante en un marco de seriedad universitaria.

- x **Psicosocial:** Dentro de esta área se trabaja principalmente con los alumnos del Colegio de Ciencias y Humanidades (CCH), en donde se detectan situaciones difíciles enfrentadas por los alumnos y se elaboran proyectos para ejecutar acciones orientadas a apoyar y disminuir dichas circunstancias detectadas.

- x **Recursos humanos:** Su misión es ser coordinador entre las diferentes áreas de la Universidad, se encamina a promover el diseño, estructura y control de sistemas de trabajo en la institución para el manejo óptimo de las relaciones laborales y sus tareas dirigidas a la integración, desarrollo, superación y calidad de vida.

- ∞ **Servicios generales:** Se encarga de la imagen universitaria, la organización, la limpieza de nuestros exteriores e interiores. Se subdivide en áreas de aseo, de vigilancia, de jardinería, de estacionamiento y veladores.

- ∞ **Promoción:** Este departamento es el encargado de promover en otras escuelas e instituciones de educación las diferentes licenciaturas, carreras, Colegio de ciencias y humanidades y la secundaria, para atraer a la población estudiantil con deseos de seguir estudiando, además de que este departamento está encargado de otorgar la información necesaria y dar la difusión a cada una de las diferentes carreras que la universidad ofrece.

1.2 Antecedentes de la Escuela de Trabajo Social de la UDV

En 1985 tienen apertura dos licenciaturas más: Trabajo Social y Planificación para el Desarrollo Agropecuario, ambas surgen acorde a las necesidades planteadas por la población Uruapense, según un estudio exploratorio que se efectuó previamente con la finalidad de que las carreras que se implementaran fueran acordes a la situación y necesidades que en su momento presentaba la ciudad.

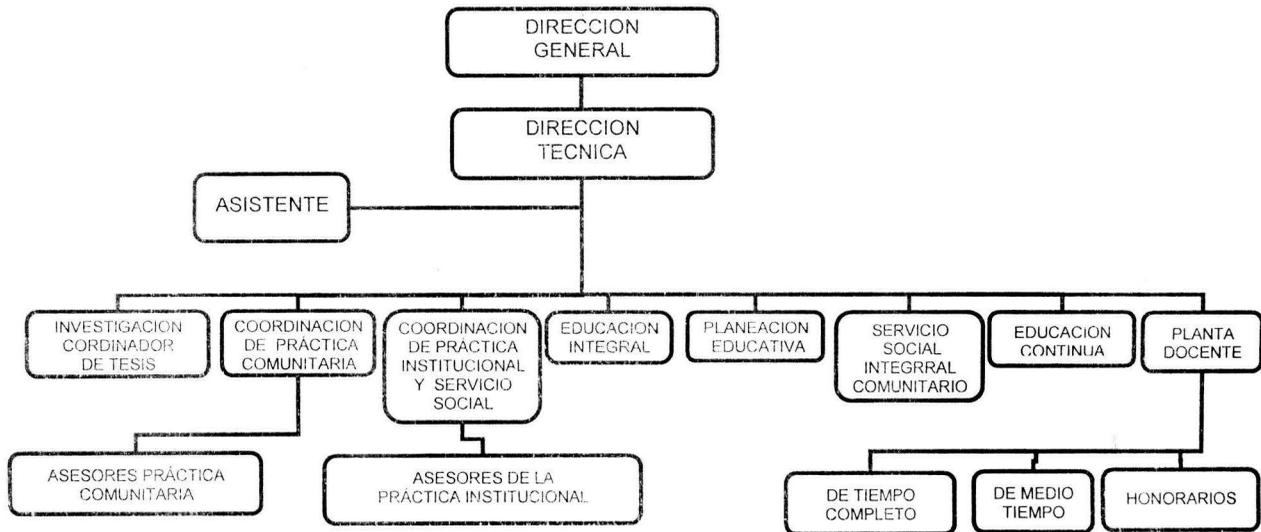
La carrera recibió una gran acogida en la institución, ya que la ideología que tiene la universidad tiene un carácter profundamente social. La clara conciencia de los numerosos problemas que aquejan a nuestra sociedad y la concepción de ayuda que identifica socialmente a la profesión de Trabajo Social.

Al iniciar labores la escuela, la dirección de la escuela quedó a cargo del Lic. Gonzalo Rodríguez Roldán quien ocupó el puesto solo un año, debido a su situación legal, ya que él era de origen uruguayo y no tenía la presencia legal para representar la dirección de la escuela y al retirarse él se encomendó a la Lic. Ma. De Lourdes Molina Garza quien fuera egresada de la Escuela de Trabajo Social.

en la Universidad Autónoma de Nuevo León, pero posteriormente la escuela tuvo que cerrar por unos años, específicamente en el ciclo escolar 1993 – 1994 y 1994 – 1995, debido a que no contaba con muchos alumnos y no cubría con la matrícula necesaria, pero posteriormente en 1994 se hace el cambio de directora quedando a cargo de la Lic. Ma. Guadalupe Hernández Martínez, quien hasta la fecha ocupa el cargo.

1.2.1 Estructura organizativa actual de la escuela de Trabajo

Social:



Como se puede observar cada departamento esta integrado por una o más personas, en el caso del puesto de la Dirección Técnica lo integra la Lic. Ma. Guadalupe Hernández Martínez, quien como directora le corresponde las descritas en la estructura de la Universidad Don Vasco, A. C. y por el DGIRE.

Se describen a continuación algunas marcadas por el DGIRE:

- a) Controlar el avance de los programas desglosados de asignatura y la asistencia del personal docente.
- b) Vigilar el cumplimiento del calendario escolar y de trámites administrativos fijados por la DGIRE
- c) Autorizar y controlar la correcta tramitación de los documentos de alumnos ante la DGIRE.
- d) Controlar la situación académica de los alumnos por medio de cuadros de concentración de asistencia y evaluaciones parciales.
- e) Representar a su institución en las reuniones que promueva la DGIRE.

Más sin embargo dentro de la misma institución se crearon funciones para cada director técnico de las carreras, estableciendo así las siguientes, cabe mencionar que solo se redactan unas cuantas:

- a) Firmar y expedirles a los alumnos una credencial que los acredite como tales.
- b) Proporcionales el reglamento interno del plantel y verificar que se cumpla.
- c) Vigilar que los profesores les proporcionen el programa desglosado de cada asignatura.
- d) Atender los asuntos académico – administrativos y de disciplina que le planteen.

- e) Darles a conocer las disposiciones relativas a los planes de estudio y la certificación de los mismos.

La lic. Silvia Ángel quien es el asistente de la dirección esta encargada de promocionar los cursos de ingles, así como los exámenes tipo CELE que se llegan a presentar en diferentes fechas del año, esta encargada de la parte administrativa de la escuela, lleva un control de todos los equipos técnicos que se llegan a necesitar (cañón, laptop, computadora, proyectores de acetatos, etc.), programa junto con la directora y elabora los calendarios de fechas de exámenes finales y extraordinarios, además de recabar firmas para actas económicas de los maestros. Realiza todos los oficios que le llegan a solicitar maestros, alumnos o incluso la directora.

También realiza constancias, reconocimientos y a veces pasa a dar avisos a los salones, además de elaborar las listas de asistencias de los alumnos, lleva el control de asistencia de los maestros y apoya a los maestros de la escuela en lo que requieran, pero sobre todo en materiales.

Sandra Corza Plancarte, investigación y coordinador de tesis, además de asesor en coordinación con otros maestros de la institución. Realiza las funciones de Establecer plan de trabajo, dar a conocer el plan de trabajo a los asesores y asesorados, coordinar trabajo entre asesores y asesorados. Dar seguimiento al proceso de cada uno de los asesores y asesorados, Tener comunicación directa y constante tanto con asesores como con asesorados. Revisar las tesis en cuanto al aspecto metodológico y vigilar que lo establecido, se lleve a cabo por ambas partes.

Además de estas funciones como coordinador de tesis se tienen las funciones y actividades de los asesores que son; Impartir las sesiones de asesoría en las instalaciones de la universidad. Brindar una hora de asesoría por semana a cada uno de sus asesorados. Determinar en conjunto con el asesorado el lugar y

horario para la sesión. Reportar al coordinador su calendario de trabajo. Llenar en cada sesión "la hoja de registro de asesoría", señalando el avance y observaciones que se realicen al trabajo. Al concluir el proyecto, el asesor dictaminará el Vo. Bo. de este, para poder proceder a desarrollar la tesis. Orientar al asesorado en el desarrollo de la investigación y reportara al coordinador cualquier anomalía que se presente con sus asesorados.

La lic. Nazaria Moreno Macias es quien funge el papel de Coordinadora de la práctica comunitaria y sus funciones y actividades se describen en el manual de funciones de los coordinadores de la práctica comunitaria e institucional. Se comentaran algunas a continuación:

- o Establecer vinculación con instituciones y comunidades para la apertura de nuevos centros de práctica en los cuales se inserten los alumnos.
- o Participar en la elaboración de programas desglosados de prácticas comunitarias e institucionales en coordinación con asesores y pedagogo.
- o Promover los procesos de sistematización entre los alumnos y asesores de la práctica.
- o Vinculación con instituciones y profesionistas para la participación de los alumnos en proyectos interdisciplinarios.
- o Coordinación con el departamento de educación integral para el seguimiento de los alumnos canalizados a atención y su desarrollo.

Dentro del departamento de asesoras de la práctica comunitaria se encuentran cuatro personas desempeñando este puesto, ellas son Norma Reyes Pérez, Rosa Celia Navarro Lucatero, Esmeralda Ramírez Aviña, Gabriela Reyes Vidales, sus funciones y actividades como asesoras del servicio comunitario, se encuentran descritas en el programa de práctica comunitaria. Que a continuación se mencionan:

“El tutor realiza básicamente las siguiente funciones:

- ∞ La orientación a los estudiantes en torno a los hábitos de estudio e investigación y la forma de aplicar los conocimientos teóricos a la Práctica Escolar. En ese sentido se apoya en la experiencia profesional y académica para guiar al estudiante en el desarrollo de habilidades y actitudes frente a la comunidad. La actividad orientadora es fundamental ya que el estudiante requerirá hacer consultas y resolver problemas individuales, aunque en ocasiones coincidentes con sus compañeros, por ello la tutoría debe realizarse grupal e individualmente.
- ∞ La planificación de las asesorías individuales y grupales, se dará a conocer a los alumnos desde el principio de la práctica, así como el conjunto de actividades que habrán de ser desarrolladas conforme al programa de la asignatura.
- ∞ Evaluación continua del aprendizaje de manera cuanti y cualitativamente.”¹²
- ∞ Dirigir al alumno en el proceso de la práctica comunitaria, en el diseño y la realización de actividades de investigación.
- ∞ Proporcionar al alumno los elementos teórico – metodológicos para su intervención en la comunidad.
- ∞ Proporcionar la retroalimentación en el taller de práctica comunitaria que permita al alumno decidir sobre las acciones en el centro de práctica.
- ∞ Supervisar periódicamente el trabajo de los alumnos en los centros de prácticas.
- ∞ Orientar al alumno en la aplicación de métodos y técnicas.
- ∞ Evaluar y mantener al alumno informado sobre su desarrollo de habilidades, actitudes y aptitudes adquiridas.

La lic. Laura Guillén Loera es la coordinadora de la práctica institucional, quien desempeña las funciones descritas el manual de funciones de los coordinadores de la práctica comunitaria e institucional, además de coordinar a las

asesoras en el desempeño de sus funciones y hacer visitas en las instituciones en donde se encuentran los alumnos haciendo sus prácticas, además de dar asesorías a los mismos, para ver sus avances y resolver dudas.

Mientras tanto las licenciadas Adriana Santoyo Martínez y Gabriela Martínez Naranjo quienes desempeñan el papel de Asesoras de prácticas institucionales quienes fungen como:

- ∞ Reforzadores de conocimientos impartidos en el taller, enfocado a los centros de trabajo
- ∞ Facilitadores del desarrollo de habilidades que la institución exige al alumno.
- ∞ Hacer que se cumpla debidamente el reglamento establecido entre la institución receptora y la universidad.
- ∞ Vínculo con la institución receptora.

Actividades:

- ∞ Estructurar talleres.
- ∞ Control de expedientes de los alumnos en cuanto a asesorías.
- ∞ Consulta de bibliografía para ofrecer información de acuerdo a las necesidades de los alumnos.
- ∞ Dar asesorías individuales una vez por semana de media hora a los alumnos.
- ∞ Realizar visitas de supervisión a las instituciones.
- ∞ Revisión de los trabajos escritos a los alumnos.
- ∞ Aplicar evaluación a la institución. Esta se hace en tres ocasiones, una al comenzar el alumno a realizar su práctica, otra en la fase intermedia y la última cuando el alumno concluye su práctica institucional.

¹² Universidad Nacional Autónoma de México, Escuela Nacional de Trabajo Social, División de estudios profesionales, Departamento de Prácticas Escolares, Programa de Práctica Comunitaria, P. 6

Dentro del departamento de Educación Integral del que esta a cargo la Lic. Ma. Cristina Cruz Terrazas, se da orientación y atención terapéutica a aquellos alumnos de la escuela de trabajo social que presentan problemas psicológicos o emocionales, estas funciones las realiza la lic. Martha Violeta Gómez, además da terapia individual o de grupo a aquellas personas que realmente sienta que lo requiere.

El departamento de Planeación educativa que esta a cargo el Lic. En pedagogía Luis Armando Salas, esta destinado a coadyuvar el desarrollo académico de la Escuela de Trabajo Social, y sus funciones se encuentran divididas, en cuatro aspectos que se desarrollan durante el transcurso del semestre, comprendiendo; la escuela, el plan de estudios, los docentes y los alumnos, las cuales son las siguientes:

De la escuela:

- ∞ Apoyo a la dirección de la escuela en todos aquellos aspectos académicos que lo solicite.

Del plan de estudios:

- ∞ Conocer las características del plan de estudios en cuanto a su estructura, desarrollo y contenidos para comprender su funcionalidad.
- ∞ Analizar la estructura curricular del plan de estudios en cuanto a la seriación de asignaturas y contenidos.
- ∞ Evaluar el desarrollo de los contenidos con los docentes para futuras modificaciones de los mismos.
- ∞ Conocer los contenidos de las asignaturas impartidas dentro del plan de estudios, así como de las extracurriculares.
- ∞ Proponer y desarrollar con los coordinadores guías de contenidos y trabajos de las materias que integran un semestre.

- ∞ Reconocer las características de seriación de contenidos de las diferentes asignaturas del plan de estudios, para proponer con los coordinadores líneas de trabajo y continuidad en el desarrollo de las materias.
- ∞ Solicitar a los docentes la entrega de programas operativos para su integración y análisis.

De los docentes:

- ∞ Apoyar a los docentes en sus requerimientos pedagógicos para su mejor desempeño profesional y académico.
- ∞ Apoyo en la estructuración de sistemas de evaluación para alumnos dependiendo de las características de cada una de las asignaturas.
- ∞ Auxiliar a los docentes con proyectos que los alumnos desarrollen en el área educativa, así como su seguimiento y evaluación de los mismos.
- ∞ Auxiliar a los docentes en la elaboración de sistemas de control para la evaluación de los alumnos.
- ∞ Elaboración y aplicación de instrumentos de evaluación docente.
- ∞ Realizar reportes de la evaluación docente y desarrollar un informe global de los maestros de nuestra escuela.
- ∞ Apoyar a los docentes con los alumnos que presenten problemas en el proceso de enseñanza – aprendizaje y académicos.

De los alumnos.

- ∞ Apoyar a los alumnos en cuestiones pedagógicas para su mejor desarrollo académico y profesional.
- ∞ Asesorar a los alumnos en proyectos que elaboren dentro del área educativa, así como su evaluación correspondiente.

El departamento de Servicio social integral comunitario, es un departamento que se acaba de abrir en la institución en donde se pretende que busca unir

fuerzas de todas y cada una de las nueve escuela de la universidad para que sus conocimiento y proyectos sirvan para mejorar en forma más completa y satisfactoria la presentación social tanto a las comunidades como a las diversas instituciones que así lo requieran, procurando cubrir ampliamente sus necesidades particulares vinculadas a las áreas técnicas con las que cuenta la universidad.

Educación continúa, este departamento actualmente esta integrado por dos personas la lic. Laura Guillén Loera y el P.L.T.S. Alejandro Álvarez Sandoval, quienes están encargados de coordinar diplomados para aquellos profesionistas interesados en seguirse preparando y actualizando en sus estudios o bien en cualquier otro tema afín a su profesión o persona, en donde realizan funciones de gestión, coordinación, promoción y difusión de los diplomados o cursos de actualización que se realizan entre otras.

Por parte del personal docente, el DGIRE marca ciertas funciones que deben de realizarse las cuales se mencionan a continuación:

- ∞ Realizar sus actividades de acuerdo con el principio de libertad de cátedra y cumplir con el programa de la asignatura de los estudios incorporados.
- ∞ Dar a conocer a sus alumnos, al inicio del semestre o del año escolar, el programa oficial de la asignatura, la bibliografía correspondiente y el sistema de evaluación.
- ∞ Elaborar, según corresponda, el programa operativo y/o el programa de trabajo de laboratorio de su asignatura.
- ∞ Impartir la hora – clase que establece el programa de su asignatura, según el horario convenido con la institución y reportado a la DGIRE.
- ∞ Firmar el reporte de asistencia y registrar el tema por desarrollar en cada clase.
- ∞ Impartir enseñanza y evaluar periódicamente los conocimientos de los alumnos sin considerar género, raza, nacionalidad, religión, ideología o estado de salud.

- ∞ Llevar un registro de asistencia y evaluación por cada grupo.

Dentro de la escuela no hay manuales existentes, ni de procedimientos, ni de organización, debido a que se rigen según la DGIRE, y se basa a lo que este establece, cada escuela se rige por las políticas que esta establece teniendo como reglamentos, tres, uno para los alumnos de nuevo ingreso, otro para los alumnos que están desarrollando su práctica comunitaria y otros para los que están el proceso de su práctica institucional, además de que se tiene uno para los profesores que dan clases en la misma.

CAPÍTULO 3 FORMACIÓN DEL ESTUDIANTE DE TRABAJO SOCIAL

3.1 PRIMER PLAN DE ESTUDIO DE TRABAJO SOCIAL

De esta manera la capacitación técnica deja de estar en el centro de la formación, y con el plan de estudio de 1976 el Trabajador Social asumió su perfil más actualizado que incluye la formación teórica, la realización de prácticas y la implementación de talleres que unifica varios aspectos.

El primer plan de estudios es una muestra de la formación integral del profesional de Trabajo Social, el que incluye tres grandes áreas: básicas, jurídico, administrativo y biopsico-social.¹³

Las materias de dicho plan engloban los enfoques sociológicos, psicológicos, económicos, político, lógicos y jurídicos, además incluyen prácticas talleres, seminarios, lo cual implica considerablemente la formación del profesionista en Trabajo social. La escuela de Trabajo Social de la universidad Don Vasco se fundó en 1985 y hasta la fecha han egresado 234 alumnos. Llevando a cabo el plan de estudio de 1970.

Primer semestre

Historia de Trabajo Social

Economía política I

Antropología cultural

Sociología

Demografía y ecología humana

Taller de matemáticas aplicadas a las ciencias sociales

¹³ Domingo Rito Maldonado, extensión No 163, 2001.,

Segundo semestre

Teoría de Trabajo Social I

Seminario sobre historia política y social de México

Economía política II

Estadística

Seminario de sociología

Seminario sobre la situación de Trabajo Social en México

Tercer semestre

Teoría de Trabajo Social II

Taller de estadística

Psicología social

Problemas sociales, económicos y políticas de México

Cuarto semestre

Teoría de trabajo social III

Investigación social

Salud pública

Seminario sobre análisis de las clases sociales y el cambio social

Quinto semestre

Teoría de Trabajo Social IV

Taller de investigación social

Administración

Salud mental

Sexto semestre

Teoría de trabajo social V

Derecho constitucional

Políticas y planificación social

Taller de técnicas de comunicación

Séptimo semestre

Teoría de trabajo social VI

Taller sobre política y planificación social

Seminario de la situación laboral

Relaciones humanas y públicas

Octavo semestre

Teoría de Trabajo Social VII

Seminario de situación agraria

Seminario sobre derecho familiar

Noveno semestre

Cooperativismo

Seminario de instituciones

Seminario de problemas sociales

Seminario sobre salud pública y trabajo social (optativa)

Seminario sobre ciencias penitenciaria y criminológica (optativa)

Seminario sobre didáctica (optativa)

Seminario sobre sindicalismo (optativa)

Seminario sobre la situación latinoamericana (optativa)¹⁴.

3.1 SEGUNDO PLAN DE ESTUDIOS DE TRABAJO SOCIAL.

En relación a las actividades realizadas académicamente para el conocimiento del Nuevo Plan de Estudios (1995) y la confrontación con el antiguo (1970) se consideraron sesiones de academia con los profesores titulares de la planta docente y de la participación de 16 escuelas de Trabajo Social de diferentes estados de la República, la Universidad tuvo el reconocimiento al ser sede oficial de este evento académico.

Las actividades se realizaron en trabajo por equipos sobre los siguientes aspectos.

1.- Presentación del Nuevo Plan de Estudios.

- a) Diseño y Evaluación de Objetivos de Conocimiento y Aprendizaje.
- b) Confrontación de contenidos de las diferentes materias.
- c) Técnicas de Enseñanza Aprendizaje.
- d) Formas de Evaluación.
- e) Intercambio de Bibliografía.

En la evaluación general se consideró la continuación de este trabajo cabe señalar que los maestros participaron activamente en todas las actividades rescatando un producto valioso para la calidad educativa de la escuela, se pretendió coordinarse con las diferentes escuelas más no se pudo realizar en el semestre pasado dado que los maestros no tuvieron la posibilidad de pagar el monto total de la segunda parte del curso pues el costo era elevado por parte de la dirección de incorporación, la dirección técnica en común con la planta docente tomo la decisión de trabajarlos en la escuela y mandar los trabajos de los diferentes programas del presente ciclo escolar como respaldo de trabajo académico.

Los criterios considerados para esta actividad fueron los siguientes.

- a) Limitantes y Desarrollo de la implementación del nuevo Plan.
- b) Confrontación de las materias Plan 70 y Plan 95.
- c) Técnicas de enseñanza aprendizaje utilizadas.
- d) Reunión de planta docente por semestre para medir objetivos, conocer el perfil del grupo a signado relacionar temáticas y unificar criterios de evaluación para el ciclo escolar 99/00.

¹⁴ Revista de Trabajo Social No 26 2002

Se encontró con la limitante de el paro de labores en la UNAM lo cuál obstaculizó en la entrega de bibliografía del quinto semestre, los maestros asignados a este grupo tuvieron que trabajar durante las vacaciones en su programa afortunadamente se contaba con la lista de temas de cada materia pero no con la bibliografías, se procedió a tener un convenio con biblioteca para otorgar a los maestros la posibilidad de llevarse en vacaciones bibliografía para que el día 2 de Agosto ya se presentaran con su programa elaborado previamente, al inicio de clases.

Dentro de los acuerdos señalados tentativamente para los cambios internos al Plan de Estudios en cuanto a la Práctica Comunitaria e Institucional; se consideran las siguientes:

- 1.- Integrar la práctica comunitaria a partir del tercer semestre.
- 2.- Considerar la práctica regional del séptimo semestre como práctica de estudios rotativos, simultáneamente se presentarían a talleres de áreas de acción por la tarde, esto tratando de minimizar el costo que por pago de planta docente se tendrá que absorber, en el desplazamiento a una práctica regional.
- 3.- Materias de talleres por áreas.
 - a).- Taller de T.S en empresa.
 - b).- Taller de T.S. en Educación (Especial, Adultos)
 - c).- Taller de T.S. en Salud. (T: S: Psiquiátrico)
 - d).- Taller de T.S. en Asistencia Social.
 - e).- Taller de T.S. en el área Jurídico.
 - f).-Taller de sistematización. I
 - g).- Seminario de Tesis. I
- 4.- Práctica de Especialización.

Dentro de la práctica de especialización. El alumno determinará cuál el área de su interés y en base a ello elaborar la investigación de mercado de las diferentes instituciones en donde se realizará simultáneamente la liberación del servicio social y la Evaluación de la práctica profesional.

Así mismo se cursarán las materias de:

Taller de Sistematización II y III

Seminario de Tesis II y III

Taller de Prácticas Institucionales I y II

El segundo plan de estudio actual se lleva acabo

Primer Semestre

Desarrollo histórico de trabajo social

Teoría social I

Teoría económica I

Situación internacional contemporánea

Análisis de estado mexicano

Necesidades y problemas sociales

Lógica y epistemología

Segundo Semestre

Teoría de trabajo social comunitario

Teoría social II

Teoría económica II

Situación nacional contemporánea

Política social

Población y medio ambiente

Investigación social

Tercer Semestre

Teoría de grupos y trabajo social

Teoría social III

Problemática rural

Bienestar social

Psicología social

Estadísticas aplicadas a la investigación social I

Investigación social II

Cuarto Semestre

Trabajo social en la atención individualizada

Problemática urbana

Planeación y desarrollo social

Derechos humanos

Psicología del desarrollo humano

Estadística aplicada a la investigación social II

Programación social II

Practica comunitaria I

Quinto Semestre

Procuración y administración de justicia

Desarrollo regional

Salud publica

Identidad y cultura

Educación social

Organización y promoción social

Administración social

Practica comunitaria II

Sexto Semestre

Situación jurídica de la familia

Familia y vida cotidiana

Salud mental

Comunicación social

Análisis institucional

Evaluación de proyectos sociales

Practica comunitaria III

Séptimo Semestre

Practica comunitaria

Seminario de tesis

Seminario de sistematización

Talleres de especialización por área para las prácticas institucionales:

T.S Jurídico

T.S. en Salud

T.S. en Empresa

T.S. en Asistencia

T.S. en Educación

T.S. en Educación Especial

Octavo Semestre

Practica institucional I

Seminario de tesis II

Noveno Semestre

Practica institucional II

Seminario de tesis III

Sistematización II

Actualmente en el año (2002) la escuela de Trabajo Social tiene una matrícula de 170 estudiantes, de los cuales 161 son mujeres y 9 son hombres. Un rasgo constante de esta escuela es la vinculación que los estudiantes tienen con su realidad social a través de prácticas, investigaciones, proyectos de acción, intervención que lleva al estudiante a las comunidades, donde están los problemas, situaciones reales con sujetos reales, que inevitablemente plantean al estudiante exigencias de formación, de trabajo. La escuela constantemente participa en proyectos no solo de intervención y asistencia, sino también de investigación y divulgación a través de talleres, conferencias seminarios, congresos.¹⁵

3.2 CARACTERÍSTICAS DEL ESTUDIANTE:

Es necesario que el estudiante posea una marcada sensibilización para poder comprender los problemas sociales de las personas y grupos que prestan limitaciones para lograr una afectiva participación social.

Se requiere capacidad para establecer con facilidad relaciones sociales positivas, puesto que de esta forma va hacer reconocido y seguido en sus intervenciones, ya su actuación se basa en los contactos humanos.

Es muy importante poseer espíritu de solidaridad, dejando a un lado prejuicios sociales y raciales, es necesario estar en contacto con personas, grupos y comunidades para comprender como viven, como se sienten y sus limitaciones.

Una intervención aceptada requiere ser capaz de realizar análisis, objetivos de la situación para establecer diagnósticos reales, tener autoridad moral y capacidad de liderazgo para obtener la cooperación requerida en el logro de las metas propuestas.

¹⁵ E-mail adv.ulier.net

3.3 EVENTOS SOCIOCULTURALES:

Dentro de este indicador resulta importante destacar la participación de los alumnos en diversas actividades como son las siguientes:

- 1.- Congresos foráneos
- 2.- Congresos de test realizados en nuestra Escuela. 10,11 y 12 de mayo 2001.
- 3.- Conferencias.

3.4 ACTIVIDADES RECREATIVAS:

- 1.- Se participa en el campeonato de FUT -bol. Rápido, donde las alumnas de nuestra escuela obtuvieron el segundo lugar de dicho torneo.
- 2.- Las alumnas y alumnos participan en talleres de teatro y música así como en actividades de DANZA CONTEMPORÁNEA.

3.5 ACTIVIDADES DE PROYECCIÓN HACIA LA COMUNIDAD

Dentro de la formación académica los alumnos de la escuela de Trabajo Social asisten en:

Cuarto Semestre (EXTRACURRICULAR)

Materia: Taller de prácticas comunitarias

Llevando cabo los siguientes criterios: david urbina zamora Página 67 19/04/2004

* Las comunidades que se seleccionan se consideran bajo cinco criterios con el grupo.

- 1.- Num. De habitantes en el territorio.
- 2.- Distancia.
- 3.- Medios de transporte.

4.- Necesidad de desarrollo en los aspectos: económico, social, político, cultural, Educativo, de Salud, entre otros.

5.- Que existiera aceptación de la comunidad y los líderes para que se pudiera dar un compromiso de trabajar por la comunidad de ambas partes.

Se establece contacto con los representantes y autoridades de las comunidades seleccionadas, así como a las autoridades municipales correspondientes, para solicitar autorización de su parte para la estancia del equipo.

Se elabora el oficio para la firma de convenio entre U.D.V. y autoridades correspondientes de cada comunidad, con la finalidad de formalizar la estancia de los alumnos en el lugar.

Se realiza la presentación de cada uno de los equipos con los representantes de la comunidad.

Se guía el proceso de inserción-inmersión de los equipos de prácticas.

Se supervisa y se orienta en el reconocimiento del área física de la comunidad a cada uno de los equipos en cuanto a: la adecuación del instrumento para el estudio cartográfico de acuerdo a las características de cada comunidad.

Se revisa un instrumento de Estudio Socioeconómico y se adecua a las necesidades y características de la región.

Se solicita a los alumnos la elaboración de cronograma de actividades para el período vacacional, con el propósito de evitar una ruptura en el proceso.

Proceso de la práctica comunitaria

Aspectos que consideran para la selección de comunidad en la práctica escolar

- 1.-Se tenga fácil acceso para llegar a esta
- 2.-Cuenta con servicio de transporte durante el día

- 3.-Que la distancia máxima del Cd. De Uruapan a la comunidad sea aproximadamente una hora.
- 4.-Que presente necesidades y problemas sociales de intervención para Trabajo Social.
- 5.-No tener antecedentes de conflictos internos y agudos entre los habitantes
- 6.-No ser una comunidad en la que se tengan experiencias de intervención por algún equipo de alumnos de Trabajo Social. (Mínimo 6 años).
- 7.-Puede considerarse una comunidad con características de tipo: suburbano, rural, rural indígena, siempre y cuando su población ascienda a un número de 50 familias y un máximo de 500.(En caso de elegir una población mayor a la señalada se delimitara al área de trabajo por barrio o colonia
- 8.-Las autoridades correspondientes de la comunidad deberá asumir el compromiso y tener disposición para realizar un trabajo coordinado con la escuela...¹⁶

¹⁶ Moreno, Macías Nsarea . (coordinadora) Reyes Vidales Gabriela.(Asesora), Reyes Pérez Norma.Ramírez Aviña Esmeralda.Navarro Lucatero Rosa Cecilia "Equipo de practica escolar comunitario" , Escuela de Trabajo Social de la Universidad Don Vasco

INVESTIGACIÓN

Elección de Comunidad



**Investigación Preliminar (Marco referencial)
Inserción -Inmersión**

- ❖ Caracterización de la comunidad
 - localización
 - Antec. Históricos
 - Detección de líderes
- ❖ Estructuras físicas fundamentales
 - Morfología
 - Geología
 - Clima
 - Fitogeografía
 - Zoogeografía
 - Regiones geoeconómicas
- ❖ Organización Sociopolítica

INVESTIGACION GENERAL

- ❖ Estudio Cartográfico
- Mapa de la comunidad
- ❖ Estudio socioeconómico
- Problemática soc.
- Alimentación
- Familia
- Ingresos/egresos
- Ocupación
- Servicios
- Org. Social
- Población
- Vivienda
- Educación
- Información
- Salud
- Medios de comunicación
- Transporte

- Política
- Religión
- Familia
- Educación
- Trabajo
- Comunicación

AUTODIAGNÓSTICO



RESULTADOS DE LA INVESTIGACION

DIAGNÓSTICO

- Identificar problemas
- Necesidades sentidas
- Seleccionar las más importantes
- Grupos vulnerables
- Conocer rec. naturales
- Analizar causas-efectos
 - Flujograma
 - Hoja matriz
 - Árbol de causalidad
 - Hoja de viabilidad
- Proponer alternativas de solución



Elección de líneas de acción con base en problemas y recursos existentes



Plan
Programas y
Proyectos

3.6 SELECCIÓN DE LOS CENTROS DE PRÁCTICAS.

La selección de los centros de prácticas se realiza sobre condiciones convenidas formalmente con asociaciones, organismos o instituciones de carácter local o regional y de cobertura nacional, a fin de garantizar la vinculación entre los requerimientos de éstas con los procesos formativos. El modelo planteado para la práctica escolar institucional integra los diversos niveles de intervención (caso, grupo y comunidad), y los diferentes procesos que el estudiante debe realizar al ejercer la profesión. Además busca garantizar la permanencia de los alumnos en los centros de práctica y la secuencia lógica de un proceso metodológico para la intervención.

La permanencia diaria en los centros de práctica garantiza que los estudiantes se involucren en la vida cotidiana de las instituciones y a partir de ello generen los procesos de investigación e intervención.

Para determinar los posibles centros de prácticas, el asesor de prácticas se da a la tarea de investigar aquellos espacios abiertos e interesados en recibir alumnos para el desarrollo de sus prácticas, estableciendo un convenio en el que ambas partes (Escuela-Institución) se comprometen a cumplir las cláusulas estipuladas.

Para poder asignar al alumno a una institución determinada, se toma en consideración lo siguiente:

- 1.- El perfil del alumno; el cual se determina a través de la aplicación de una examen por parte del Psicólogo y una entrevista individual por el asesor de la práctica, para conocer sus capacidades, habilidades, aptitudes e intereses y enfocarlos a un área de intervención adecuada para el desarrollo de su práctica escolar.

- 2.- Investigación documental de las diferentes áreas de acción del Trabajador Social.
- 3.- Exposición por parte del personal que labora en las diferentes instituciones que se consideran como candidatas a fungir como centro de prácticas, a fin de despertar el interés en los alumnos.

Como ya se señaló, la práctica escolar conlleva todo un proceso que requiere de espacios que proporcionen al alumno condiciones favorables para su desarrollo, tales espacios se tienen en los talleres, asesoría y supervisión.

ANALISIS INSTITUCIONAL

SEXTO SEMESTRE

- Las instituciones y su papel en el estado
- Tipos de instituciones: Públicas, privadas, y sociales
- La función social de las instituciones
- Investigación de campo de las instituciones de la región.

TALLERES POR AREAS DE INTERVENCION:

7o. Semestre

- SALUD
- EDUCACIÓN
- EDUCACIÓN ESPECIAL
- EMPRESA
- JURÍDICO
- ASISTENCIA SOCIAL
- INTRODUCCION A LA PRACTICA

PROCESO PREVIO

Reuniones con maestros para revisión de programas.

Entrevistas individuales con alumnos para la selección de área de intervención.

Aplicación de un test de comunicación, lo cual permite identificar tanto el perfil de cada alumno así como el centro de prácticas.

Se analizan dos opciones de preferencia del alumno y de acuerdo al perfil.

ELEMENTOS QUE COMPONEN EL PROCESO DE LA PRACTICA

Taller de prácticas

Viernes de 9 a 12 a.m

TALLER: El taller es el resultado de la interrelación de esfuerzos que permiten alcanzar un propósito común, donde alumnos y asesor de prácticas trabajan con objetivos e intereses comunes, estableciendo normas y principios de trabajo para el desarrollo de la enseñanza aprendizaje.

Los talleres se desarrollan en las instalaciones de la Universidad todos los días viernes de cada semana cubriendo un horario de 9:00 a 12:00 Hrs. Los talleres representan en promedio el 37% de las horas dedicadas a la práctica escolar.

Asesorías Individuales

Media hora semanal

ASESORÍA.- La Asesoría resulta ser de gran importancia, dado que mediante esta se le permite al alumno expresar sus ideas y opiniones que con respecto de su práctica se deslinda; así como el de consultar al asesor sobre problemas que se generan al interior del área donde se desarrollan las prácticas escolares, que requieran de los conocimientos y experiencia técnica especializada.

La asesoría se tiene una vez por semana, desarrollándose los días jueves y viernes por la mañana y tarde.; destinándole 30 minutos a cada alumno. En cada asesoría el alumno presenta informes de las actividades realizadas dentro de la

institución en esa semana, así como el cronograma con las actividades a desarrollar la siguiente. También se presentan avances de cada una de las fases del proceso metodológico que comprende la práctica, mediante la entrega de instrumentos de control y registro, tal es el caso de diario de campo, crónicas grupales, cronogramas de actividades e informes de actividades.

Supervisiones

Mensuales a los centros de prácticas

- Firmas de convenios entre las Instituciones y la Universidad
- Reglamento de la práctica
- Evaluaciones parciales

SUPERVISIÓN.- Como parte de la práctica, la supervisión se lleva a cabo cada 30 días en cada uno de los centros donde los alumnos desarrollan su práctica, para ello se hace necesaria la participación del asesor de prácticas, actuando como guía u orientador técnico. La supervisión se realiza mediante una entrevista informal con el jefe inmediato del alumno y demás personal que mantiene estrecha relación con él, con la finalidad de detectar aquellos problemas o errores que se presenten en el desarrollo de la práctica del alumno y así poder proponer alternativas de solución acordes a las necesidades.

La evaluación y acreditación de la práctica escolar de especialización, está sujeta a los siguientes indicadores:

- 1.- La asistencia, la cuál no podrá ser inferior al 90%, tanto al centro de prácticas, como a los talleres y asesoría.
- 2.- La entrega oportuna de los diarios de campo.
- 3.- La elaboración de crónicas grupales y de taller.
- 4.- La participación y desempeño en la práctica y el taller.
- 5.- La elaboración y entrega de informes.
- 6.- La elaboración, ejecución y evaluación de proyectos.

7.- Entrega del informe final de la práctica (SISTEMATIZACIÓN).

8.- El desarrollo de cada una de las fases que conforman el proceso metodológico de la práctica.

9.-: La institución se compromete a apoyar al alumno en todo

Tipo de trámites administrativos para la liberación del Servicio Social.

3.7 PRÁCTICA INSTITUCIONAL REGIONAL Y DE ESPECIALIZACIÓN.

La práctica escolar se considera el eje fundamental en la formación académica- profesional en el plan de estudios de la Lic. En Trabajo Social. Esta asignatura en su totalidad habilita al alumno en la aplicación de los conocimientos teórico-metodológicos aprendidos y al desarrollo y perfeccionamiento de habilidades, destrezas y actividades que serán utilizados en su ejercicio profesional.

A través de la práctica escolar, alumnos y profesores son sujetos que investigan e inciden en una realidad de la que forman parte, con el objeto de conocer, analizar, interpretar y planear, propiciando una situación alterna y simultánea de reflexión y acción, según lo exija la problemática respectiva.

La práctica escolar institucional o de especialización se inicia en el octavo semestre y concluye en el noveno y último de la carrera, con una duración de dos semestres; donde se desarrolla un proceso metodológico que incluye una serie de fases subsecuentes, aplicando métodos y técnicas necesarias para el desenvolvimiento del alumno.

OCTAVO SEMESTRE

Curso de inducción:

“Reafirmando nuestra capacidad para el trabajo profesional”

Duración 20 hrs.

Inicio de la práctica Institucional: enero 13 de 2004, termino diciembre de 2004.

ETAPAS DEL PROCESO METODOLOGICO:

Investigación

- Determinación de técnicas e instrumentos y aplicación
- Características generales de la institución
- Dinámica interna de la institución
- Relación entre la institución y la política social del sector.
- Conocimiento del usuario
- Características de la intervención profesional.

Diagnóstico:

- Identificación de necesidades, problemas y demandas
- Establecimiento de prioridades e
- Identificación de recursos.
- Definición de líneas de acción

Programación

- Diseño de Plan, Programas o Proyectos
- Presentación de proyectos en la Institución

EJECUCION (1a. Fase)

NOVENO SEMESTRE

Ejecución (2a. Fase)

Evaluación

Sistematización de la Práctica

Institucional.¹⁷

3.8 PERSONAL ACADÉMICO

En relación a la actualización e integración del personal académico se realizaron acciones bajo los siguientes criterios:

a) Incorporación de nuevos maestros a nuestra planta docente.

Cabe señalar que la incorporación e integración de nuevos maestros se realizó con anterioridad, desde el mes de Enero para poder considerarlos en las acciones del nuevo Plan de Trabajo.

3.9 LOS MAESTROS.

b) Participaran en talleres de academia. Para la constante actualización.

c) Se considerarán aspectos de disciplina, y puntualidad en común acuerdo.

d) Se dio a conocer nuevamente el reglamento para maestros para así mejorar la puntualidad del docente en nuestra escuela.

e) Se proporcionó la programación del ciclo escolar 00/01 se modificarán algunas fechas de acuerdo a las sugerencias de la planta docente.

* Se realizarán evaluaciones cualitativas de la labor docente durante 3 etapas en el semestre.

a) Al inicio de semestre

b) Intermedio de semestre

c) final de semestre,

¹⁷Coordinadora Guillen Loera Laura, Asesora Santoyo Adriana, Asesora Martinez Gabriela; Equipo de practica

* Se ha tratado de realizar la selección de los maestros de acuerdo a la profesión y experiencia laboral, dado que el perfil de nuestra carrera requiere de una identificación plena con la labor de Trabajador Social.

3.10 EXTENSIÓN Y VINCULACIÓN UNIVERSITARIA

El logro de los objetivos y metas señaladas a lo largo del pasado ciclo escolar se cubrieron en su mayor parte dado que se obtuvo el apoyo de la UNAM en relación a cursos de actualización, a maestros y apoyos bibliográficos.

Es satisfactorio el hecho de que nuestra escuela haya sido considerada como parte de un proyecto de Desarrollo Comunitario, compartiendo con otros 4 estados de nuestra república, eso habla de la calidad que se espera por parte de nuestros educandos y de la Universidad.

Se ha dado seguimiento a temas de proyectos. Con PACMYC y algunas instituciones que han apoyado con becas los programas propuestos por alumnos.

Se realizara en el mes de Mayo el Congreso Nacional de Escuelas de Trabajo Social los días 10,11 y 12 de Mayo del año 2002.

Se realizará la presentación del libro del maestro ELÍ EVANGELISTA MARTÍNEZ el mes de MARZO del año en curso.

3.11 SEGUIMIENTO A EGRESADOS.

En relación al seguimiento de nuestros egresados, se ha tratado de realizar una investigación continua, considerando dos aspectos importantes.

- 1.-Ex alumnos titulados por generación.
- 2.-Ex alumnos en actividad laboral.

Es importante conocer las estadísticas y el desempeño laboral de nuestros egresados ya que ello es parte importante en la proyección de nuestra escuela a nivel extramuros a unque nos encontramos ante la gran limitante de rezago en el número de titulaciones , aunque se han emprendido diferentes acciones traducidas en un Plan de Trabajo para esta necesidad ,no se ha obtenido la respuesta esperada pues las egresados cuentan con actividades laborales, o compromisos personales familiares que les impiden incorporarse a los trámites de conclusión de la tesis.

Dentro de las actividades realizadas con egresados se llevo a cabo el Curso de Actualización del trabajo Social (iniciando el dos de septiembre del 2000 culminando el 3 de febrero) en el cual en el primer grupo se inscribieron 35 egresadas de las cuales ninguna era titulada y es por ello que se las retro alimento para invitarlas a realizar su tesis las 35 se encuentran en proceso de revisión.

CAPITULO 4 Emprendedor.

Los jóvenes emprendedores de la carrera de Trabajo Social, con un visión de ser grandes y con olfato para las oportunidades de explotar sus áreas de trabajo, puede aspirar al éxito en este mundo tan difícil y comprometido como es el de hoy. Se necesita estudiantes emprendedores que no limiten a la rama de los servicios sino poder tener un espíritu emprendedor. Ya que esto significa el poder estimular el espíritu de progreso en todos los humanos, buscando explotar otros campos. Lo cual veremos que manera y que implica emprender, sus tipos, características, problemas, habilidades y responsabilidades por parte de los estudiantes emprendedores que se considera como:

"Persona con creatividad, iniciativa y talento, para la creación y promoción de ideas y acciones productivas, generadoras de beneficios para la sociedad, que afronta riesgos con independencia de criterio y crea estructuras". 18

¿Se nace emprendedor o se hace con el tiempo?

¿Comparten las emprendedoras características que los hacen diferentes de los demás individuos?

Los estudiosos de la materia, psicólogos, sociólogos y administradores de negocios, tratan de dar respuesta a las anteriores preguntas. A través de estudios han descubierto que los motivan los valores similares y que con frecuencia comparten ciertos rasgos físicos y psicológicos.

El hombre se encuentra en el corazón mismo de ser emprendedor. Todo lo puede lograr si tenemos la confianza y la capacidad de actuar sobre nuestro medio ambiente. Los emprendedores son las personas encargadas de llevar acabo el proceso de innovación. La innovación es la herramienta específica del emprendedor.

Una de las actividades que tendrá el emprendedor, es justamente como crear fuentes de trabajo para los miembros de la sociedad. Y esto lo lograrán incrementando instituciones donde se sumerge el profesionista de la lic. De Trabajo Social y esto lo logrará incrementando el número de Instituciones de sus diferentes áreas de intervención.

El Trabajador Social como creador de instituciones de éxito, nunca debe pensar en fracasos o derrotas, sea optimista. Para crear instituciones de éxito, se debe pasar por tres pasos básicos:

1.- Gestación.- Consiste en decidir a que se va a dedicar la institución, es concebir una idea y ponerla en blanco y negro.

2.- Creación.- implica diseñar todos los aspectos (escoger ubicación, medios de servicio, y de la satisfacción que será la nueva institución.

3.- operación.- Poner en funcionamiento lo que se decidió hacer.

Nuestra sociedad, es la principal fuente de recursos humanos, compuesta por una multitud de talentos y de conocimientos técnicos que deben ser aprovechados. Si queremos descubrir y explotar al máximo la riqueza natural que poseen nuestros recursos humanos, es indispensable encontrar los medios para:

1.- Descubrir emprendedores eventuales.

2.- Crear las condiciones para que los estudiantes se descubran como emprendedores.

3.- apoyar a estudiantes hombres y mujeres con deseos de emprender.

4.-Apoyar a estudiantes emprendedores de pequeñas instituciones.

¹⁸ "Encuentro emprendedor" ITESM, Ediciones encuentro emprendedor, año 1, No 1, fecha de agosto. 92.

La sociedad tiene como única alternativa viable para la solución a sus problemas, aprovechar al máximo la capacidad de los recursos humanos, en todas las dimensiones, sin olvidar la capacidad de individual de emprender.

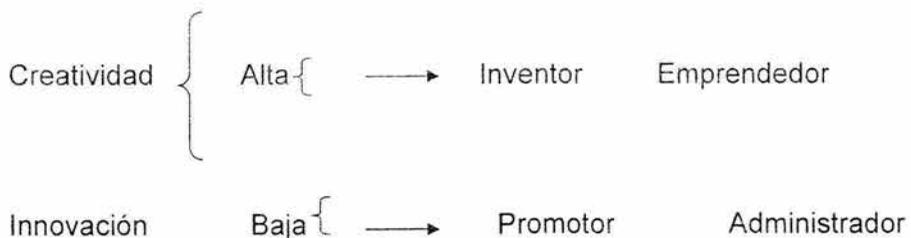
El dinamismo de las personas, distingue a los triunfadores del conjunto de recursos humanos (sociedad). En la actualidad ya no basta con hacer bien las cosas, es necesario, además aportar "algo nuevo". Esto hace la diferencia entre un emprendedor común y corriente y un emprendedor de excelencia.

El emprendedor esta consiente que puede influir en el curso de los acontecimientos, es mas prefiere dirigir los acontecimientos, a dejarse dirigir por ellos.

Si el emprendedor recibe una buena formación (académica), siempre buscara el nivel de la excelencia en todas las actividades que realice. El emprendedor es un hombre orquesta, ocupa a la vez varias funciones. Es director de la institución, se siente ligado emocionalmente a la institución, sobre todo en la etapa de la fundación.

4.1 EL EMPRENDEDOR Y SU MEDIO

Se define distintos tipos de individuos según sus características: su creatividad y espíritu innovador, su capacidad y tecnología administrativa.



- A) Inventor.- es que anda siempre con ideas, que vuelve prototipos, e incluso las llega a poner en práctica.
- B) Promotor.- El tipo que siempre anda con nuevos proyectos comerciales e industriales, le encanta abrir negocios pero cuando se enfrenta a mejorarlos, resulta que no sabe como, o no tiene paciencia, es alguien con una creatividad normal, muy dinámica, pero con poco conocimiento hi deseo para hacer actividades rutinarias.
- C) Administrador.- es de tipo cuida-espalda, con la obsesión de controlarlo todo, detallista y en muchos casos el que resuelve problemas a los demás.
- D) Emprendedores: están llenos de ideas, proyectos y creatividad pero, entienden que deben controlar el crecimiento, crear estructuras y organizaciones y no le tienen miedo a los sistemas cuando son prácticos y eficientes. Este tipo de personalidad tienen todas las de ganar.

4.2 ¿Qué se siente ser emprendedor?

- E) Los verdaderos emprendedores tienen bien dividida su lealtad y cariño, la esposa e hijos por un lado y el negocio por el otro.
- F) Su gran debilidad es el tiempo, siendo a su vez uno de sus dones
- G) Siente necesidad de que lo apoyen, de querer ser inmortal, de haber triunfado y de querer tener su opinión en cualquier tema.
- H) Otra sensación es el de sentirse incomprendido por su subalternos (subordinados). El no tener los controles disponibles y al crecer se vaya todo de las manos.

Características de un emprendedor:

Optimista: ve al mundo como una fuente continua de oportunidades y retos. Debe asumir, con actitud positiva y optimista el ser feliz en su trabajo.

Relación Familiar: el deseo de proveer a sus seres queridos de bienes materiales y que están orgullosos de lo que el emprendedor ha logrado. Es un elemento clave en sus prioridades.

Estado Físico: Es de vital importancia para vivir debe tener:

Fe interior y una espiritualidad muy importante el emprendedor como base al definir las políticas y tener una conciencia limpia en todo momento.

Finanzas persona sana y la riqueza que se obtiene del negocio son indispensables para el cierre este ciclo de ideales que debe seguir todo hombre y mujer emprendedores.

4.3 CARACTERÍSTICAS DE LA MENTE EMPRENDEDORA

1.- Soy invulnerable: no tiene miedo de nada toma todo los riesgos que sean, aunque fueran innecesarios.

2.- Machismo o feminismo: les voy a demostrar que soy el mejor y puedo vencerlos a todos.

3.- Soy anti-autoridad nadie sabe mas que yo y no voy a aceptar la autoridad o consejos de nadie.

4.- Impulsivo Actuó, luego pienso.

5.- fatalismo.- no puedo controlar nada y a que todos me rebasen mi capacidad.

6.- Perfeccionismo No importa lo que cueste, o el tiempo que se lleve, me gusta que todo este perfecto, al mismo detalle.

7.- Sabe lo todo.- el creerse un semi dios es bastante común

8.- Exceso de independendencia: no necesito de nada o nadie para triunfar.

9.- No crea estructuras organizacionales por impulso, no admite sugerencias y mucho menos ordenes.

4.4 ESPIRITU EMPRENDEDOR

Emprender es la búsqueda actual para reunir el esfuerzo en conjunto de la creatividad y el trabajo.

El espíritu emprendedor tiene como características inseparables la "creatividad" y esta da la capacidad de soñar cosas nuevas y llevarlas a la acción. La creatividad nos ayuda a inventar cosas nuevas en la vida. La creatividad y la seriedad se excluyen, la comodidad es creativa. Todo hombre es creativo pero tiene que saberlo.

"Hemos creído que el desarrollo de una sociedad moderna se basa en su nivel de productividad pero no, porque la principal variable a analizar al hablar de productividad es: la inteligencia creativa de sus ciudadanos. Actualmente nos vemos en la posibilidad de desarrollar un nuevo concepto llamado: "el espíritu del emprendedor".

Al emprender una acción, se estimula en el ser humano el espíritu de progreso presente en él, encontrando nuevos caminos que fomenten el desarrollo económico y social del país. El espíritu emprendedor en nuestra voz interior que permite ver las

cosas con claridad, ayudándonos a ordenar ideas, apariciones y a darnos la señal para dar nuestro mejor y más grande esfuerzo.

Todo hombre o mujer que mediante su iniciativa busca afanosamente la creación de empresas productivas, además, su independencia y/o desarrollo personal como profesional, se dice que es un emprendedor. Las virtudes del espíritu emprendedor son: amor, valor, templanza y sencillez, las cuales necesitan alimento para reanimarse, avivarse y engrandecerse, el cual se obtiene de compartir con los demás.

"Una empresa no se hace de la noche a la mañana, esta se realiza a base de esfuerzos, de la constancia, de la dedicación, de la superación de los malos momentos que pasa. Las matas que debe tener uno son a corto plazo sino a largo plazo".

4.4.1 FILOSOFIA DEL EMPRENDEDOR

FOLOSOFIA.

"Son los lineamientos, reglas o maneras básicas de pensar que hacen que aquellos que queremos y podamos, emprendamos el camino para convertirnos en hombres de empresas" .19

Generalmente uno se convierte en emprendedor por el deseo de crear riqueza individual, para los empleados, para la comunidad y para el país. Al crear una empresa que pone en juego todos los recursos con los que se cuentan (Humanos, Financieros, Materiales y organización).

¹⁹ "Encuentro Emprendedor", IITESM, Ediciones Encuentro Emprendedor, Año 2, No 6, Fecha de Dic-Feb, 93-94.

Todo hombre emprendedor asume riesgos constantes por naturaleza, esta conciente por naturaleza, esta consiente que arriesgarse es fracasar y volver a empezar, no le importan los problemas familiares, económicos, y poner en juego su salud, esta conciente de lo que implica tomar decisiones de manera equivocada, su labor es y será crear fuentes de trabajo, promover el desarrollo de su comunidad y crear riqueza.

Para cualquier promotor su familia es pieza clave en las actividades que el realice. Es común que se rodee de su familia (esposa, Hijos, Hermanos o amigos de profesión) para trabajar con el.

HÁBITOS DE LA FILOSOFÍA DEL EMPRENDEDOR

- 1.- Creer en tus ideas y en ti mismo
- 2.- Ser creativo
- 3.- Ser positivo
- 4.- Ser realista
- 5.- Ser el mejor
- 6.- Ser optimista
- 7.- Tener persistencia y planeación flexible
- 8.- Alcanzar el éxito y su realización personal.
- 9.- Crear la felicidad.
- 10.- Conocer los riesgos.
- 11.-Tener una comunicación excelente.

4.5 EL PROBLEMA DEL EMPRENDEDOR

- 1.- Falta de características básicas de emprendedores en potencia (rebeldía, intuición, don de mando, disciplina, salud física.).
- 2.-No cuenta con recursos y apoyos financieros.

3.- Las autoridades del país, estado, Municipio no tienen interés en la promoción de empresas.

4.6 PERFIL DEL EMPRENDEDOR

1.- Es una persona inquieta, rebelde e inconforme.

2.- Es una persona obsesiva

3.- Es una persona con ética y con escrúpulos.

4.- Tiene una gran intuición.

5.- Tiene disciplina, liderazgo, don de mando, capacidad de organizar, buena condición física; estas características se complementan, pero por sí solas no son suficientes para lograr el objetivo.

4.7 DOGMAS Y REALIDADES DEL EMPRENDEDOR

Es relevante hacer mención de ciertos dogmas tan arraigados que forman parte de la cultura familiar, en todos ellos se combinan dos elementos, el sentimiento vs. El sentido común de quien lo ejercen. Es decir, se conjugan el amor, el apoyo familiar y la lealtad hacia la empresa.

1.- "Esta empresa la fundó mi padre (abuelo, etc.) jamás la vamos a vender". Es una idea formidable que la empresa familiar quedara siempre en manos de sus dueños originales, pero la realidad es otra, ¿razones? Falta de sucesores, venta, problemas económicos, ineptitud del dueño o sus descendientes obligado al cierre.

2.- "Todos los miembros de mi familia tienen asegurado un lugar en la empresa, pase lo que pase", las familias tienden a crecer, llegan los hijos, nietos, etc. Por lo tanto, este dogma de empleo seguro y permanente, es prácticamente imposible de realizar dentro del seno de la empresa familiar, porque, no alcanzara para todos. Una solución sencilla sería abrir una sucursal o iniciar otro negocio.

3.- Lo equitativo de la familia es que todos los miembros sean tratados en forma igual", este dogma nos habla de que los padres deben ser justos y equitativos con los hijos para que reciban el mismo porcentaje de herencia, pero en todas las familias existen hijos consentidos existe desde la cariñosa hasta la oveja negra de la familia y, por lo tanto, estos factores impiden ser justos al momento de repartir la herencia.

4.- El negocio viene primero, luego la familia", si valoramos así la vida y nuestras prioridades, nos encaminamos seguro a un desastre, tanto familiar como en la empresa. Todo emprendedor tendrá claro que los negocios ayudan a ganarse la vida, mantener la familia y crear un patrimonio. Porque claro esta el negocio es fuente de múltiples satisfacciones tanto personales como familiares, al sobrevivir la empresa familiar se traduce el éxito.

5.- "La autoridad del patriarca' fundador no se cuestiona". Todo sistema autocrático genera problemas, ya que si no acepta consejos u opiniones el emprendedor se aísla de manera peligrosa. Debe comprender que no puede manejar todo solo y que lo más importante es asegurar la supervivencia de la empresa, porque él es un líder no un dictador.

6.- "Si no esta dentro del negocio, no tienes derecho dentro de la familia". Sé a dado casos de pasión y obsesividad del dueño que considera como traición, cuando algún miembro de la familia muestra poco interés por la empresa. Este es un tema cargado de sentimiento. Porque, el emprendedor demanda el apoyo irrestricto a su aventura, pero debe considerar que a fuerzas nada lograra.

4.8 LA ESENCIA DEL EMPRENDEDOR

Un emprendedor equivale al concepto amplio de empresario, incluye al inversionista, al patrón en el sentido de la legislación laboral, al director y al promotor o creador de empresas. Emprendedor es aquel que trabaja en cualquier área

empresarial y asume responsabilidades en el proceso económico de la sociedad. Emprender o promover o crear empresas, ampliarlas y trasfórmalas, adaptándolas a las situaciones cambiantes de su entorno.

Es autentico. Es una persona que lucha contra la corriente y es capaz de sobrepasar las restricciones a la creatividad que imponen los reglamentos. Es innovador. Su función es la de combinar factores establecidos cooperación de grupo.

4.9 OBSTÁCULOS AL EMPRENDEDOR

Al emprender no tomas en cuenta el gran numero de dificultades, obstáculos, y riegos a los que se va enfrentar. Los hay desde los propios del mercado como son: escasees de materia prima, falta de mano calificada, la competencia y los gustos cambiantes de los consumidores, que pueden llevarte a la quiebra. Hasta la larga lista de obstáculos artificiales que han generado el gobierno como son. El burocratismo y el reglamentarismo que distraen el tiempo, los recursos y la voluntad del emprendedor en aspectos improductivos (tardanza, soborno, etc.).

Detrás del burocratismo se esconde la actitud de la autoridad en turno por cumplir las leyes, con las simples ideas de: acumular poder y apoderarse de una tajada de lo que los empresarios tienen. El problema principal para quienes emprenden, es el cúmulo de dificultades que los gobiernos han puesto, traduciéndose como es lógico en sub. Desarrollo.

Para desarrollar dichos problemas nuestro gobierno debe fomentar la libre empresa. Libre trabas, como parte de un sistema de libertad a mediano y largo plazo, que beneficie al mismo gobierno y a los estrados mas bajos de nuestra sociedad, económicamente hablando, y a que incrementa de manera sustancial la riqueza de la sociedad.

4.10 ACTITUD EMPRENDEDORA

La actitud emprendedora es una ideología que muy pocas personas llegan o desarrollan y debemos entenderla como: " una filosofía de servicio, que nos une para lograr un mayor producto de los recursos con que contamos".

Se requiere empresarios que posean esta actitud. Porque, ellos encuentran nuevas oportunidades para servir a la sociedad. (Creación de empresas y generación de empleos), donde otros solo encuentran obstáculos, están deseosos de explotar sus conocimientos y cualidades; Por el placer de trabajar en su empresa.

4.10.1 POSTULADOS DE LA ACTITUD EMPRENDEDORA

- 1.- Se enriquece con ciencias y el conocimiento técnico fundamentales en la toma de decisiones.
- 2.- Busca y aprovecha oportunidades
- 3.- Gusta de trabajar en equipo
- 4.- Sirve a la sociedad, para así vivir todos mejor.
- 5.- Mantiene un alto espíritu de colaboración y responsabilidad.

4.10.2 LA FUERZA EMPRENDEDORA

Los seres humanos nos distinguimos por dos características básicas: o somos grises, tristes y callados a todo lo contrario, entusiastas, animosos y platicadores. La diferencia se manifiesta en la forma de pensar, por que, afecta de manera directa el estado de animo de las personas. Para solucionar esto necesitamos tener pensamientos positivos.

Nos podemos dejar vencer por los negros pensamientos de la duda, incluso, terminar como un vicioso, un delincuente o buscar la puerta falsa (suicidio). Lo cual sería el reflejo mismo del miedo y la ignorancia, pero todos estos pensamientos se pueden revertir o exterminar gracias a la fuerza emprendedora.

No necesitamos estudiar para adquirir la fuerza emprendedora, basta con tener un alto grado de confianza en nosotros mismos, para decir, que la poseemos. Nuestro cerebro es la mejor máquina para encontrar soluciones, y a que en él se encuentran, el pensamiento humano. Debemos ser capaces de sacar el máximo provecho a las habilidades, al talento, a la creatividad, a la voluntad, a la imaginación y a los cientos de dones que la naturaleza nos ha dado para nuestro beneficio.

La fuerza emprendedora es tener un sueño o una visión positiva de la vida, se tiene que intervenir el tiempo necesario para hacer realidad ese sueño. Los trabajadores Sociales somos por naturaleza individuos ingeniosos, aprovechamos eso, para salir y ser competentes con otras profesiones.

4.11 EMPRENDEDOR INTERNO

"Es aquel que trabaja en una corporación ya organizada, no arriesga demasiado, es indudable que tome riesgos, mide con sus juicios su desempeño para no fracasar, se adelantan a los obstáculos, son éticos y no tienen sed de poder sino de lograr sus propósitos".

Al hablar de emprendedores por inercia lo hacemos pensando con relación al emprendedor como creador de empresas, minimizando el papel de este en una corporación ya organizada y en marcha.

Es innegable que el micro y la pequeña empresa son las que realmente más empleos generan y a un menor costo. Pero ciertamente son importantes para la

economía de un país, las grandes empresas, que debido a la estructura mejor organizada tienen menos flexibilidad de adaptación, ante los cambios que experimentan los mercados.

Las grandes corporaciones intentan revertir este problema, creando el clima propicio para el desarrollo de emprendedores o innovadores internos.

Dichas empresas entienden, que tienen que estimular a su gente para innovar, porque corren el riesgo de alterarse y hasta de desaparecer. Además pierden a sus mejores hombres, que pueden ser emprendedores internos, ya que se ven sometidos a trabajos rutinarios, a jefes que no los entienden o ayudan a poner en práctica sus ideas innovadoras.

Todo emprendedor interno o externo, son hombres y/o mujeres de gran visión. Son soñadores que tienen en la acción su característica primordial, no se detienen ante nada, son planificadores y ejecutores a la vez, tienen fe en lo que realizan. Su siguiente característica es la tendencia a la motivación al logro y no al enriquecimiento.

Los intra emprendedores son los más importantes empleados de las compañías, pero necesitan para que su espíritu emprendedor florezca, protegerlos y estimularlos dándoles responsabilidades y autonomía, al desarrollar sus proyectos. Ellos generan nuevas ideas, por medio de la información que reciben de su amplia red de relaciones informales, atendiendo así la amplia gama de necesidades por satisfacer en el mercado.

Todas las empresas se enfrentan al problema de diseñar y producir satisfactores. Si logramos conocer a tiempo las necesidades del mercado y de la sociedad. Por medio de los clientes que lo conforman, estamos en la posibilidad de diseñar o adoptar los productos para satisfacer dichas necesidades del mercado.

Este espíritu innovador y/o emprendedor, no-solo debe ser importante para las compañías industriales, que son las llamadas empresas. Si no también para aquellas que no eran consideradas como tales: las de educación, de salud, de recreación, de vivienda popular, etc. Son tal vez las que en mayor grado necesitan del espíritu de emprendedor, innovador y creativo.

4.12 EL EMPRENDEDOR UNIVERSITARIO

El siguiente punto de vista, es igual de valioso y necesario para el desarrollo del país. No solamente puede existir emprendedor, en el ámbito empresarial (creación y desarrollo de empresa). Un emprendedor no tiene su campo de acción limitado, como hasta hoy en día se ha ido. También, existen los emprendedores universitarios, pero este tema no ha sido tocado continuamente, por lo que existe cierto desconocimiento del mismo.

Para abordar ese punto, se realiza al análisis por separado de: la universidad y el emprendedor, para tratar de definir lo que es un "emprendedor universitario".

4.13 LA UNIVERSIDAD.

"Es una institución educativa de estudios superiores, destinada a la formación integral del hombre, la docencia, la investigación y la búsqueda de la verdad 20.

Tiene como finalidad, según nuestra legislación universitaria: estar integralmente al servicio del país y de la humanidad, de acuerdo con el sentido ético y de servicio social. La principal función de una universidad es la siguiente elegir la educación universitaria al pleno desarrollo de la personalidad humana a través de la elevación del espíritu.

4.14 EL EMPRENDEDOR

"Persona con creatividad, iniciativa y talento, para la creación y promoción de ideas y acciones productivas, generadora de beneficios para la sociedad, que afronta riesgos con independencia de criterios y crea estructuras". 21

El emprendedor es alguien que no se conforma con lo que tiene, es un líder, define su misión y su objetivo, tiene un sueño y lo hace realidad a pesar de cualesquiera circunstancias, manteniendo una actitud positiva.

4.15 EL EMPRENDEDOR UNIVERSITARIO.

"Es aquella persona que trascendiendo gracias a sus esfuerzos continuos y acciones dentro de una institución universitaria, las cuales van encaminadas a la realización de un sueño; la generación de grandes cambios dentro de su institución y por lo tanto, dentro de México".22

La principal actitud, dentro de la mente y el espíritu del emprendedor universitario es; participar con voz y voto en la vida de la universidad y de su país, subordinando sus propios intereses. Se un emprendedor universitario, en lugar de quejarte por las situaciones que te inconforman, cámbialas o mejóralas; Por que siendo mejores universitarios hacemos mejor la carrera de trabajo Social y por ende, a México.

²⁰ "Encuentro emprendedor", ITESM, Ediciones Encuentro Emprendedor, Año 2 No 7, Fecha de Marzo-Mayo,94.

²¹ "Encuentro Emprendedor", ITESM, Ediciones Encuentro Emprendedor, Año 2 Fecha de Mayo – Agosto, 94.

²² "Emprendedores al servicio de la pequeña y mediana empresa", UNAM, Vol. VII, No 21, fecha Mayo-Junio,93.

4.16 EL EMPRENDEDOR DEL SIGLO XXI.

Como todo buen emprendedor que queremos ser, nuestra misión es tener la vista fija en el futuro de nuestro planeta (como persona y el de nuestra empresa). Estamos comenzando nuestro siglo XXI, debemos empezar a prepararnos para la lluvia de nuestras oportunidades que deben ser aprovechadas por hombres emprendedores y así enfrentar los retos que se presenten.

Tenemos que enfrentar un nuevo universo de economía globalizada y bloques cerrados en una guerra comercial. Todo esto nos compromete a prepararnos más y mejor, para entablar la batalla de competitividad y lograr proteger el mercado nacional, con nuestras mejores estrategias.

Con el inicio del siglo, estamos obligados a prepararnos para enfrentar el mundo actual y futuro, ya que nuestra empresa no puede quedarse al margen de los adelantos científicos-tecnológicos en los procesos administrativos y productivos.

Debemos actualizar la vida de nuestra empresa, con relación a políticas, objetivos, estrategias, sistemas y procedimientos; Desechando todos aquello que resulte obsoleto, de acuerdo, con los adelantos tecnológicos en administración y servicios. Vigilando constantemente los cambios mundiales, que suceden día a día. En aspectos de: política, social, cultural, científico, metodológicos y económicos.

4.17 EL EMPRENDEDOR QUE MÉXICO NECESITA

Es urgente que en México, surjan emprendedores que sean soñadores de proyectos y posean una filosofía ganadora. El principal problema al que se enfrenta el país es: la altísima tasa de desempleo que existe, debido a la irregularidad económica, la devaluación y la inflación.

Por lo tanto es necesario tener emprendedores que fomente la creación de micro y pequeñas empresas, aun con las actuales circunstancias. El micro y pequeña empresa son capaces de general los empleos que México necesita a corto plazo.

4.17.1 FUNCIONES GENÉRICAS

- 1.-Toma de decisiones
- 2.-Establecer una estructura operativa
- 3.- Manejo de personal
- 4.-Buscar nuevas oportunidades, innovar, etc.

4.17.2 RESPONSABILIDAD SOCIAL

- 1.-Para el logro de objetivos
- 2.- Para la excelencia de las tareas de la empresa
- 3.- Para buscar su realización personal.
- 4.- Para la generación y mantenimiento de empleos.

4.17.3 HABILIDADES

- 1.- Capacidad para visualizar y concretar proyectos.
- 2.- Capacidad para dirigir y motivar personal
- 3.- Habilidad de negocios (compra-venta).
- 4.- Optimista y de trata fácil
- 5.-Mente abierta y flexible.
- 6.-Seguridad en sí mismo y,
- 7.- Poseedor de una filosofía ganadora.

CAPITULO 5 LIDERAZGO

LIDERAZGO

1.-El liderazgo es la influencia interpersonal orientada a lograr metas, y se alcanza a través de la comunicación. Por comunicación nos referimos simplemente a la emisión y recepción de mensajes. De acuerdo con esta definición un líder podría detenerse en un cubículo de una persona y ofrecerle una palabra de aliento para aumentar su número de visitas a distribuidores importantes. La comunicación es una parte tan esencial del liderazgo.

2.-El liderazgo es una forma de influir en la gente mas allá de sus actividades rutinarias, las cuales se dan mediante indicaciones y ordenes.

3.- El liderazgo es un acto que hace que otros actúen o respondan en una dirección compartida. Un líder, por ejemplo podría animar al grupo para tratar de moverse en la misma dirección, con el fin de incrementar la calidad.

4.-El liderazgo es la fuerza dinámica clave que motiva y coordina a una organización para lograr sus objetivos. Sin la inspiración de un líder, toda una empresa o un departamento podrían navegar a la deriva sin ningún enfoque cuidadoso respecto a un objetivo clave, tal como tratar de mejorar la seguridad de los trabajadores.

5.- El liderazgo es la habilidad de inspirar confianza y apoyo entre las personas necesarias para lograr las metas de la organización. Esta es otra forma de afirmar lo obvio: que el trabajo del líder consiste en captar la atención de la gente que hace el trabajo real en la empresa.

Un líder que puede inspirar, persuadir, influir, y motivar lograr cambios útiles. Lograr un cambio es una meta importante importante en el liderazgo.

La palabra liderazgo, apareció alrededor del año de 1800. Pero durante los últimos 40 años han investigado y explicado que las personas que se convierten en líderes y como conservan su posición de líderes, como adquieren seguidores, como

afecta al trabajo de grupo y que es lo que hace un líder sea eficaz. Esto lo podemos ver en personas que se encuentran en posiciones de liderazgo, en el gobierno, en las organizaciones comerciales e industriales, en dependencias e instituciones, en organizaciones comunitarias, en escuelas, en las familias. Y esto lo podemos ver, ya que las personas pasan la mayoría parte de la vida en grupos, cuando trabajan, cuando oran, cuando juegan, cuando estudian. Y aparentemente todos necesitan líderes. Para bien o para mal. Aunque los líderes pueden construir o destruir a un grupo. Sus actitudes y su comportamiento tienen una gran influencia sobre el desempeño del grupo, así como el grado de satisfacción del que disfrutan los miembros del grupo.

Un líder es toda persona a quien se selecciona para dirigir un comité o un grupo de trabajo, quien se elige presidente de una organización de voluntarios a quien asume la responsabilidad como guías o director de un campo.

5.1 ESTILOS DE LIDERAZGO

El estilo de liderazgo se refiere a una serie de comportamientos relativamente duraderos en la forma de dirigir, que caracterizan al gerente. La forma en que se dirige o el estilo de dirección prevaleciente en una organización, es determinante para lograr la excelencia.

Antes de continuar, es necesario aclarar que los estilos de liderazgo nos muestran una serie de patrones comunes de comportamientos, pero que sin embargo, la actuación de los dirigentes varía en forma considerable de una situación a otra.

Uno de los primeros estudios del estilo directivo fue realizado en 1939 donde determinaron tres estilos de dirección:

- El democrático: en el cual las decisiones se toman con la participación del grupo.
- El autocrático, en la que todas las decisiones las toma el dirigente en un ambiente de disciplina estricta, supervisión y control, y el
- Laissez faire que se distingue porque la actividad, dirección real de líder se mantiene en grado mínimo de supervisión hacia el grupo.

El liderazgo y diferentes tipos de liderazgo, actualmente existen muchos, muy variados y diversos, los hay malos, exitosos y efectivos, fastos y nefastos. Inclusive lo hay para todo tipo de persona, gustos y necesidades.

El líder enfrenta el reto cotidiano de desarrollar habilidades para conducir el cambio y a la vez influir en su rumbo, dirección y amplitud. Y dentro de estos estilos nos encontramos con:

5.1.1 AUTOCRÁTICO

Caracterizado por un alto interés por la producción y los resultados y una mínima preocupación por la gente. Resuelve los conflictos imponiendo su opinión, o por medio de la represión, lo que origina descontentos no explícitos pero que en corto tiempo se manifiestan en baja productividad y obstaculización del trabajo.

5.1.2 BURÓCRATA

Que aparece en el extremo inferior izquierdo, es el líder que no se compromete. No tiene interés ni por la gente ni por la producción, y permite que los subordinados trabajen como les convenga para eliminar problemas y para evitar situaciones que causen controversia y desacuerdos. Obviamente, produce los índices de productividad más bajos de todos los estilos; el personal se torna indiferente, flojo y poco productivo.

5.1.3 PATERNALISTA

Que hace un gran énfasis en la gente y muy poco en los resultados. Por lo general, considera que proporcionarle toda medida de control, motivará a los empleados a incrementar continuamente la productividad.

5.1.4 DEMÓCRATA

Es el "hombre organización", es justo pero firme, hace concesiones a cambio de resultados, acepta los arreglos de las prácticas culturales y busca mejoras; soluciona los conflictos mediante la negociación de un acuerdo intermedio, promueve la productividad y la satisfacción de los empleados a nivel promedio, pero no logra el óptimo de resultados porque al ser una negociación la relación jefe-subordinado, nunca se logra el compromiso total.

5.1.5 EL POETA

Usted está sediento de compañerismo. Quiere que todo el mundo esté bien y sonría, y que todo, sea bello y agradable. Usted haría no importa qué, o casi, para que alguien le manifieste simpatía o, incluso, para que le dirija una mirada amable. Nadie le reprocha una falta de atención. Usted se da a todo el mundo, constantemente y, es preciso reconocerlo, sin ningún tipo de miramientos, con una

enorme generosidad que parece invadirle. ¿Estas palabras le parecen excesivas y caricaturescas? Reflexionemos juntos un instante, si le parece bien.

Sus decisiones son todas instintivas. Tienen la frescura de la espontaneidad. Son desordenadas porque usted actúa de acuerdo con sus sentimientos del momento. Actúa sin retroceder, sin tomarse el tiempo requerido para el análisis de los elementos de problema planteado. Su único objetivo real es ver a todo el mundo sonriente a su alrededor. Si una decisión suya tropieza con una susceptibilidad, usted renunciaría a ella incluso si es la única que se puede tomar. Volcado únicamente hacia los demás, en quienes usted ve seres humanos susceptibles de darle afecto que está buscando, descuida totalmente la razón verdadera por la que usted y los demás están reunidos: producir un bien o servicio que dé plena y entera satisfacción al cliente.

En efecto, esta negligencia le hace cometer muchos errores. Mientras usted elige enviar a tal colaborador a tal feria de muestras porque sabe que el viaje le resultará placentero, comete un error, ya que el más competente, el mejor vendedor, aquel que domina la lengua del país de la exposición es otro. Mientras usted toma una decisión de este modo, proporciona un efímero placer a un colaborador al que usted privilegia por razones subjetivas. Al mismo tiempo, desconcentra y desmotiva a todos los demás colaboradores porque sus criterios de elección son subjetivos. Ellos le acusarán de favoritismo o de nepotismo, según los casos. De esta manera trabaja contra el departamento porque incita a los colaboradores a intentar gustar antes que a trabajar. Usted trabaja contra la empresa y, por tanto, contra el empleo, porque el colaborador que ha ido no reportará la mitad de los pedidos que habría conseguido aquel que está realmente preparado para esta misión.

De ahora en adelante debe comprender que su equipo, al que usted quiere, no lo rechaza y elige a otro jefe. Por otra parte en tanto responsable último de todo el trabajo de su departamento, usted debe tomar todas las decisiones necesarias,

incluyendo las más impopulares del momento. Si tiene que tomar una decisión difícil hoy, y la toma, nadie le felicitará, varios se preguntarán en voz alta si no se habría podido actuar de otro modo y los que saben que usted tiene razón no lo manifestarán. Más tarde, si usted no ha tomado esta decisión, nadie dirá nada. Únicamente en las conversaciones se recordará alguna vez que usted ha tenido el coraje para hacer lo necesario, y esto no se dirá delante de él.

5.1.6 EL EMPLEADO

No cabe duda que la empresa no le apasiona. No puede negarse que usted tiene un buen número de intereses, pero todos fuera del marco profesional. Tal vez sea usted un investigador hecho para trabajar solo y que los zares de una gran organización han puesto a la cabeza de un equipo. Intenta constantemente hacer lo menos posible. Quizá trabaja usted mucho. Incluso es posible que efectúe el trabajo de algún colaborador además del suyo propio...

Justamente, usted hace este trabajo de más porque no quiere problemas. Prefiere hacer el trabajo de ese incompetente o de ese perezoso antes que hacer su trabajo de jefe, que consiste en revelar la incompetencia o la pereza y en denunciarlas. Este trabajo necesita coraje para tomar riesgos, pero usted no tiene ese coraje porque desea, ante todo, permanecer en su puesto el mayor tiempo posible. Tampoco quiere que se pueda decir de usted que es un vago. Usted no quiere que le puedan reprochar errores. Es posible que haya adoptado este estilo de mando porque, como se demuestra en la teoría de Peter, ha alcanzado y superado su umbral de competencia. En este caso, su estilo es un camuflaje. Usted ha decidido no comprometerse. Su elección es perfectamente comprensible. Después de todo, si usted ha llegado donde está con tan poco bagaje, simplemente es porque ha sabido aprovechar las oportunidades, lo que es una cualidad innegablemente útil tanto en los negocios como en la vida.

¿Quiere usted aprovechar otra oportunidad? Tiene a su alrededor personas capaces. Hágalas inscribirse en cursillos de formación bien elegidos. Acto seguido, delegue misiones y responsabilidades a estos colaboradores y haga saber que usted lo hace. Su departamento va a ser mucho más dinámico de lo que ha sido hasta ahora. Todo el mundo va a saber detectar y reconocer el talento. Será calificado, incluso, de líder si sus colaboradores no cometen ningún error. Si su departamento trabaja a la perfección, usted no será nunca puesto en duda y su carrera estará asegurada. Es por ello por lo que deberá elegir subordinados inteligentes y muy motivados. El único riesgo de error está en esta elección. No dude en manejar su negocio como una verdadera operación de reclutamiento. Investigue y Mejore la situación de sus colaboradores más eficaces y ambiciosos. Se alegrará de ello.

5.1.7 EL AYUDANTE

Usted ha recibido este nombre en memoria de todos los ayudantes que han hecho marchar a los soldados al paso, sin querer ver más que una sola cabeza y un solo movimiento. No contempla a las personas que trabajan para usted o con usted. Sólo se interesa por el trabajo, la calidad y la cantidad producida.

Usted quiere tener su plan de trabajo. Quiere alcanzar los objetivos de producción e incluso superarlos. Los trabajadores, con sus ideas personales, sus pequeñas historias y sus dificultades, no deben frenar sus proyectos de producción y su organización del trabajo.

Usted es duro y exigente consigo mismo y con los demás, que comprenden que todas sus decisiones se toman basándose en criterios muy objetivos de rendimiento, de producción y de resultados. Sin embargo, las personas no son robots. Necesitan también un ideal, un cielo, un ambiente, una emulación, algunas gratificaciones y, en definitiva, una cierta comunicación que haga del trabajo cotidiano un intercambio real de persona a persona. Su temperamento de trabajador y su audacia, que le hacen subir a la cima para hacerse valer, son apreciados. Usted

ganará mucho si se acerca a los colaboradores que le rodean, intentando conocerles y comprenderles. Descubrirá talentos y motivaciones ignorados.

No obstante, usted podría ser también más eficaz si confiara un poco en sus colaboradores. Podría delegar funciones y pedirles que le tengan al corriente por medio de informes que le permitan ver inmediatamente dónde se encuentra. Usted ahorrará su tiempo y su energía y multiplicará por diez sus resultados si se dedica a los problemas. En lugar de obligarles a pasar cuentas por medio de un control meticuloso y minucioso, les incitará a venirle a ver para consultarle sobre cuestiones importantes frente a las que usted adoptará una posición común. Así habrá dado un gran paso hacia el estilo de mando propio del gestor o incluso, por qué no, del líder.

5.1.8 EL GESTOR

Usted administra todo aquello que tenga que ver con el departamento. Hace lo necesario. Se guarda de todo exceso. Es un trabajador honesto, comprometido e, incluso, concienzudo. Su regularidad y su simplicidad se aprecian. La palabra **pasión** no forma parte de su vocabulario. Y, no obstante, usted desea que todo vaya bien. Con un ojo sobre la producción y otro sobre los colaboradores, usted trabaja en el sentido de la marcha. No se le reprocha ningún exceso.

Algunos lamentan su falta de dinamismo. Otros se alegran al ver que usted es muy atento con las personas que le rodean. La integración dentro del grupo es una de sus mayores inquietudes. Usted antepone el equipo, tiene demasiada tendencia a ponerse detrás. Debe comprenderlo antes de dejar de perder los papeles. El equipo desea un jefe que marche delante, que se comprometa, que abra el camino, que dé prueba de energía y de una perseverancia indefectible. Comprométase. Organice una competición en la que usted será el participante y el premiado. ¿El objetivo de esta competición? Lograr una misión delicada, alcanzar y sobre pasar un objetivo difícil. Usted es atento con sus colaboradores. Les conoce y sabe cuáles son sus competencias. Utilícelas delegando lo más posible. Los jefes de equipo en los cuales se apoya le acompañarán y le ayudarán a ir más lejos. De esta manera,

su presencia y su participación activa en los trabajos de organización y de toma de decisiones serán muchísimo más estimulantes en comparación con las veces anteriores.

De este modo, usted dará un gran paso hacia el estilo del líder que hoy contempla un poco lejos, con envidia.

5.1.9 EL LIDER DE EXCELENCIA.

Se interesa generalmente en su gente y confía en ella, porque que el factor humano puede ser la mayor riqueza de la organización, por lo cual se encarga de elegir gente de calidad y de deshacerse de todas aquellas personas que no sean susceptibles a la educación y aplicación de los valores de la organización. Establece estructuras y sistemas sencillos, canales de comunicación abierta, de tal forma que la sinceridad, la lealtad y la confianza sean sucesos comunes en la organización. Promueve estructuras lo suficientemente flexibles para favorecer los cambios que demande el medio ambiente. Por otra parte, un líder de excelencia se preocupa porque los sistemas y estructuras establecidas proporcionen al personal una justa retribución, prestaciones de trabajo superiores a lo normal y un ambiente organizacional en donde la gente se sienta feliz porque ha encontrado en el trabajo una oportunidad de realización personal.

5.1.9.1 ACTITUD QUE ADOPTA EN LA EMPRESA

No todas las personas se enfrentan a su trabajo de la misma manera. La importancia que el trabajo reviste en nuestra vida es diferente según la personalidad de cada cual, ya que ni las tareas son las mismas ni tampoco todo el mundo tiene las mismas ambiciones ni las mismas ganas de trabajar. Por ejemplo: Quizá su vecino al regresar a casa esa noche, se precipite sobre unos folletos que tiene para preparar su gran viaje anual, ese momento del año en que uno vive como realmente quiere. Quizás entonces, usted esté trabajando un poco en el jardín antes de consagrarse por entero a su familia, reunida alrededor de la mesa. Quizá aproveche la gran

calma que reina después de la cena para repasar su inglés. O quizá, también, se ponga a hacer los deberes que le dieron en la clase de contabilidad analítica, ya que espera obtener el diploma de perito contable este mismo año. En ese mismo instante el joven Agustín Ortiz estará ocupado hablando sobre su gran y brillante porvenir con Silvia Cárceles, en un pequeño restaurante en el que un personal poco cualificado sirve platos combinados. Pero Agustín Ortiz no se plantea esa cuestión, tan ocupado como está en hacer crecer su ego ante ese amable espejo que representa Silvia Cárceles. Ella se da cuenta, no obstante, de que tiene la inteligencia suficiente como para abstenerse de intervenir en un tema sobre el cual sus reflexiones no serían escuchadas.

Seguramente usted podría contar todavía más sobre unos y otros, sobre los defectos de aquel y las manías de aquel otro. Sobre el afán de lucro de un tercero o la vileza de un cuarto, siempre listo para servir al jefe. También podría comentar que Pérez es de un formalismo exasperante o incluso que González Pasa más tiempo fuera que dentro de la fábrica.

Pero ¿cuáles son los valores a los que está usted particularmente atado? ¿Qué tipo de relaciones mantiene con sus colegas profesionales?

Por supuesto, usted tiene una respuesta ideal para cada una de estas preguntas.

5.3 EL LÍDER

Se podría decir que nadie nace siendo un líder, sino que una persona puede llegar a serlo gracias a un trabajo intenso, sin tiempo muerto ni pausas. Se convierte en líder gracias a una atención en todo momento, tanto sobre las personas como sobre los resultados o sobre la organización de la producción. El carisma no es un don del cielo. Es el reconocimiento por parte de los demás de las atenciones escogidas que le son concedidas.

Los compañeros de equipo siguen al líder porque su autoridad es natural, puesto que ellos reconocen en él a un individuo competente, inteligente y prudente. Él está delante. Él dirige la maniobra, totalmente implicado. Él delega, por supuesto, porque quiere que todos puedan ser felices, porque es preciso que alguien le suceda inmediatamente si se le ofrece un ascenso, porque puede ocurrirle un accidente y porque nadie es eterno. Él delega sobre todo porque quiere que cada uno esté satisfecho de su trabajo y orgullosos de los resultados.

El verdadero líder no tiene igual para escuchar y reconocer los talentos. Con él, cada hombre encuentra su lugar. Y tiene en cuenta los valores y las debilidades de cada uno. El verdadero líder ha comprendido que su trabajo de los colaboradores. Ser líder no implica reposo, aunque sin embargo las gratificaciones están a la altura de la inversión. Nadie encarna al líder perfecto. Siempre se puede perfeccionar. Adopte la costumbre, si es que aún no la tiene, de hacer siempre una evaluación crítica después de toda acción, incluso si ha tenido éxito. Un fracaso o un logro no tendrán el más mínimo sentido hasta que se haya analizado debidamente y se hayan tomado medidas al respecto, de este modo usted tendrá experiencias útiles cada vez que haga una evaluación detallada, pertinente y objetiva de su última acción.

5.3.1 ELEMENTOS DE LIDERAZGO DE EXCELENCIA

La excelencia en la dirección promueve la excelencia y mantenimiento de los atributos de aquellas. Dichos elementos son:

INNOVACIÓN: Un líder de excelencia, propicia un ambiente de autonomía y libertad que fomenta la creatividad, la mejora constante de la cantidad del producto y/o servicio, y la creación de unos nuevos servicios o productos.

Se enorgullece de contar con subordinados altamente capacitados y promueve la formación de "campeones" el líder de excelencia es aquel que se rodea de gente de muchos aspectos a él, y no teme a que lo desplacen.

INTERES POR LA GENTE: complemento básico del liderazgo de excelencia, es la convicción de que la productividad y la calidad se deben a las personas, por lo que el liderazgo consiste en formar y contar con gente que se auto motive, mas que motivarla.

La función básica del líder en conformar los valores de la empresa compartirlos con todo el personal y atribuir mayor importancia a la integridad y confianza, seguramente será leal y estará comprometido con la empresa (líder transformador), es a aquel que se encarga de educar desarrollando habilidades en el puesto; de auspiciar el crecimiento del personal a largo plazo; de entrenarlo en el trabajo; de aconsejarlo y apoyarlo en la resolución de problemas, y de confrontarlo cuando el individuo no rinde lo suficiente o le falla.

El líder de excelencia se interesa generalmente en su gente y confía en ella, porque el factor humano puede ser la mayor riqueza de la organización. Por el cual se encarga de elegir gente de calidad y deshacerse de todas aquellas personas que no sean susceptibles a la educación y aplicación de los valores de la organización.

SENCILLEZ Y EQUIDAD: El liderazgo de excelencia establece estructuras y sistemas sencillos. Establece canales de comunicación abiertos, de tal forma que la sinceridad, la lealtad y la confianza sean sucesos comunes en la organización. Promueve estructuras lo suficientemente flexibles para favorecer los cambios que demande el medio ambiente. Por otra parte, el líder de excelencia se preocupa porque los sistemas y estructuras establecidas proporcionen al personal una justa retribución, prestaciones de trabajo superiores a lo normal y un ambiente organizacional en donde la gente se sienta feliz porque ha encontrado en el trabajo una oportunidad de realización personal.

OBSESIÓN POR LA CALIDAD. El liderazgo de excelencia adopta la calidad en el producto o servicios al cliente, como una forma usual de vida, el hacer bien las cosas y a las cosas y a la primera y proporcionar un servicio adecuado son condiciones sino que requieran de una preparación continua y tenaz del equipo directivo y de todo el personal. El líder de excelencia pone el ejemplo siendo una persona que hace cosas de calidad.

5.3.2 PERFIL DEL LÍDER DE EXCELENCIA

Del modelo de Greiner se infiere que, si no se toman en cuenta a ciertas variables, la característica de la personalidad o el estilo de liderazgo del dirigente no siempre garantiza el éxito de la empresa, ya que el estilo de liderazgo debe adaptarse tanto a las particularidades de la organización (edad y tamaño) como a su cultura. Por tanto, el estilo de liderazgo con más factibilidad de éxito es la situación o de continencias específicas de cada organización.

Lo cierto es, que todas aquellas personas que no se distinguen por ser líderes natos y tengan la posibilidad de ejercer un cargo directivo. Deberán aprender y desarrollar ciertas cualidades y conocimientos necesarios para alguien que aspire a ser líder de excelencia.

5.3.3 CUALIDADES O CARACTERÍSTICAS DE LA PERSONALIDAD

A partir de los resultados de las diferentes investigaciones para determinar las cualidades del líder son ²³:

Dominio de si mismo: Esta virtud consiste en el control de los impulsos, en mantener la serenidad, en actuar con objetividad y poseer una gran confianza y seguridad en si mismo, para inspirar confianza a su subordinados. El dominio de si mismo implica una gran disciplina para no ser esclavo de los impulsos y tener la capacidad moral para ejercer la autoridad. Esta cualidad lleva implícita la seguridad y

²³ Andrew J. Dubrin "Liderazgo ¡Fácil! PRENTICE may, México, 1999.

confianza en si mismo, que nace de la certeza del dominio propio y del conocimiento de la situaciones que se van a dirigir. Obtener la confianza de los demás exige de la confianza en uno mismo.

Iniciativa: Una característica primordial en el líder, es la iniciativa. Tomar decisiones acertadas, resolver conflictos, establecer un clima de trabajo que motive a la gente y todas las labores del dirigente, se fundamenta en la facultad de tener iniciativa que proporcionen y faciliten el logro de los objetivos de la organización.

Sentido común: Uno de los directivos mas prominentes y que necesita un líder es el sentido común para delegar y ejecutar correctamente, para adaptarse al cambio, para tratar a su gente como le gustaría que le tratase a el, para entender a los clientes, para establecer estructuras sencillas, para actuar en lugar de solo planear, para acercarse a su gente, para mejorar la calidad y para la multiplicidad de funciones del dirigente, el ingrediente principal el sentido común.

Optimismo: Un líder tiene la capacidad para encontrar el lado positivo de todas las situaciones, para confiar en el futuro y en su gente, y para aprender de los fracasos y los errores. El líder disfruta de su puesto, posee una ferviente pasión por ganar, porque tiene la certeza de que el triunfo no es cuestión de casualidad sino de tenacidad.

El líder de excelencia considera los problemas y los conflictos como una oportunidad insospechada de mejora. La actitud optimista y amable del gerente infunde en sus subordinados confianza y les ayuda a ser mejores. La motivación del personal a su cargo, depende de que el gerente transmita una actitud de esperanza y optimismo hacia el trabajo.

El optimismo va de la mano con una actitud positiva que se traduce en alegría, gentileza y amabilidad para con los demás. Un jefe déspota y pesimista raramente conseguirá el apoyo de su gente. Uno de los factores motivadores más

sencillos y absolutamente gratuitos es la sonrisa. Que constituye el mejor ingrediente para realizar bien el trabajo y establecer un ambiente de cordialidad y confianza.

Sinceridad, justicia y lealtad: Si la lealtad, la confianza y la sinceridad son valores de la empresa sobresaliente, es obvio que la sinceridad, la justicia y la lealtad del líder en su actitud y comportamiento hacia la organización, los proveedores, los clientes, y el personal de la empresa, son primordiales.

Una conducta sincera y justa engendra en el personal compromiso y lealtad hacia la empresa. La justicia es la virtud que inclina a cada dar a cada uno lo que le pertenece. El respeto y admiración de los subordinados esta en relación directa con la imparcialidad del líder.

Por otra parte, el gerente que siente amor y la fidelidad por la empresa y los valores que en esta prevalecen, que tiene puesta la camiseta, que tiene fe en el producto o servicio que presta. Que se sienta parte de la organización, inspira y crea estos sentimientos en quienes lo rodean.

Espíritu de logro: Indudablemente, todos los líderes sienten una gran satisfacción al lograr resultados específicos. Un buen ejecutivo fija metas claras y específicas y hace participe de estas a su gente; de tal forma que todos saben hacia donde dirigir sus esfuerzos y los resultados que esperan obtener, la construcción de las metas es motivo de satisfacción y autorrealización del líder transformador.

Sencillez y humildad: quedo atrás la época en que la arrogancia, la altivez y el orgullo, eran elementos indispensables del líder. Por el contrario, el momento actual y el avance de la sociedad, demandan del líder, sencillez para lograr la cercanía de la gente y humildad para crear campeones, el mencionar esta cualidad no se hace en el sentido pregorativo, sino que el líder debe poseer la mentalidad abierta para reconocer sus errores y aceptarlos y mejorar día con día. Solo así es posible lograr el respeto y la confianza de los demás. La empatía y la simpatía son indispensables para lograr la excelencia en el liderazgo.

Hasta este momento se han enumerado las cualidades y conocimientos de un líder, pero esta lista es enunciativa y no limitativa, es decir cualquier otra cualidad o virtud que se cultive, servirá para enriquecer la personalidad del líder. Presenta con más detalle las características del líder de excelencia.

Ahora bien, si estas son las cualidades del líder como individuo ¿cuáles son las características de un equipo directivo o el grupo de jefes y/o gerentes de una empresa que aspire a la excelencia?

A continuación se menciona otras cualidades deseables en un equipo directivo que tenga la intención seria de lograr la excelencia en su organización.

Unión: establecer una cultura de excelencia requiere la existencia de un grupo directivo integrado y unido permite a los directivos a trabajar con fluidez y eficacia. Aprender a trabajar en equipo, tratar con sinceridad y claramente los conflictos y deslindar las diferencias personales de las del trabajo diario, es indispensable para lograr la unión del grupo directivo. Los esfuerzos por lograr la excelencia y la calidad serán inútiles si los directivos no forman un equipo integrado.

Participación: la participación es indispensable en el grupo directivo, ya que si esta no existe a nivel directivo, mucho menos existirá en otros niveles. La excelencia exige de la participación de todos los miembros de la empresa.

La administración participativa implica la distribución del poder y la responsabilidad, y el compromiso entre los integrantes del equipo de gestión.

Justicia: Dar a cada quien lo que se merece (sueldo, prestaciones justas, sentido de pertenencia, realización, respeto, amor, calidad de vida en el trabajo, Etc.) Es indispensable para lograr la excelencia.

Un equipo directivo justo y honesto es el fundamento para la existencia de la calidad y la productividad a los empleados, si existe una adecuada remuneración y un clima organizacional pobre.

Compromiso: La calidad y la excelencia requiere de un grupo directivo que se involucre y se comprometa con la filosofía y valores de calidad servicio y excelencia, lo que implica la entrega absoluta de todo el equipo de dirección. Es necesario recordar que hay que predicar con el ejemplo.

Disposición al riesgo: El grupo de gerentes debe estar decidido a arriesgarse con valentía a todas las posibilidades desventajas que existan durante la gestión misma, además de las ocasionadas por los cambios y mejoras. Por otra parte debe de poseer la creatividad y sencillez necesaria para mejorar en todos los ámbitos.

El conocimiento y la practica de los valores de la empresa y la seria convicción y lealtad asía la organización, la calidad y la gente son factores primordiales para generar en todo el personal el compromiso y la lealtad de la que depende el éxito de cualquier compañía²⁴.

²⁴ ANDREW J. Dubrin "Liderazgo ¡fácil! PRENTICE hay, México, 1999.

Capítulo 6 La empresa

En este capítulo analizaremos de que manera varios autores dan su punto de vista acerca de la definición de empresa, de que manera se distingue cada una de ellas. Lo que es pequeña, mediana y grandes empresas. Además de los diferentes tipos de empresas existente en nuestro país, sin dejar a u lado sus ventajas y desventajas que pudieran tener cada una de ella. Viendo la forma en como el Trabajador Social se desenvuelve en esta área utilizando métodos para el mejoramiento de estas instituciones y detectando sus necesidades que se presenta dentro de la sociedad.

La empresa la definen como:

"Lugar donde se crea riqueza, ella permite poner en operación recursos intelectuales, humanos, materiales, financieros para extraer, producir, transformar, o distribuir bienes y servicios, con objetos fijados por una administración, interviniendo en diferente grado, los motivos de ganancia y utilidad social".²⁵

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

Podemos decir que "la empresa esta considerada como la unidad de producción de bienes y servicios para satisfacer un mercado."²⁶ es relevante que en este concepto se entiende que tanto la maquinaria, sistemas, y recurso humano tiene un fin común que es el de producir bienes y servicios y este pensamiento les ayuda a tener una coordinación para lograr un desarrollo adecuado tanto para la empresa como para su propio progreso...

²⁵ Reyes Ponce, Agustín. Administración de Empresas.

²⁶ Reyes Ponce, Agustín. Administración de Empresas

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

Y las empresas vienen también a construir uno de los principales factores que intervienen en el desarrollo económico de un país y que por ende se refleja en cada uno de los habitantes.

La empresa frecuentemente desempeña, o puede desempeñar, varias funciones o papeles en nuestra sociedad entre ellas:

- a) Responde a la demanda concreta de los consumidores
- b) Crea nuevos productos o servicios
- c) Ayuda a mantener o disminuir los costos y precios a los niveles más bajos, mediante la competencia.
- d) Genera empleos.
- e) Construye el crecimiento económico.

Toda empresa independientemente de su tamaño y capacidad productiva es capaz de desempeñar los anteriores papeles ante la sociedad.

6.1 ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO

"La empresa esta formada por tres clases de elementos":

BIENES MATERIALES:

- Edificios
- Instalaciones
- Maquinaria
- Equipos

- Instrumentos o herramientas
- Las materias primas
- Las materias Auxiliares
- Los productos terminados
- Dinero
- Valores
- Acciones etc.

SISTEMAS:

- Sistema de producción
- Sistema de ventas
- Sistema de finanzas.
- Sistema de organización
- y administración.

HOMBRES:

- Obreros calificados y no calificados
- Empleados calificados y no calificados
- Los supervisores
- Los técnicos
- Altos ejecutivos
- Directores²⁷

Este último es nuestro tema de interés y se integran en los recursos humanos y de servicio, implica una disposición voluntaria de la persona esta será contratada siempre y cuando para la empresa u organización sea provechosa su presencia, y sus objetivos de trabajo sean el complemento con los que ahí se han fijado podrán a disposición de las organizaciones los recursos humanos que poseen y su máximo esfuerzo. Las experiencias, los conocimientos, habilidades etc, son intangibles, se

²⁷ Arias Galicia, Fernando "Administración de Recursos Humanos, México 1975.

manifiestan solamente a través del comportamiento de las personas en las organizaciones se ha pensado que los recursos humanos no cuentan nada y que no tienen connotación económica alguna por tanto son los que menos atención y dedicación han recibido en comparación a los otros dos tipos de recursos".²⁸

Las personas son mucho más que un simple factor productivo en los planes de los administradores. "son miembros de un sistema social de muchas organizaciones; son consumidores de bienes y servicios y, por ello influye en forma vital sobre la demanda; son miembros de familias, escuelas, iglesias, y son ciudadanos."²⁹

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

Las personas actúan en diferentes papeles pero también son diferentes entre ellos. No existe la persona promedio. Aun exista personal que coordine ciertas actividades, esto ayudara a tener la unidad de funcionamiento. Los servicios, las oficinas, y los obreros tienen cada uno su propia actividad, siendo la administración lo que les coordine y relaciona.

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

Describimos los tipos de propiedades que existen en relación a la empresa, es importante hacer una referencia porque debemos analizar cuales son los fines de las empresas que analizaremos adelante.

²⁸ Arias Galicia, Fernando "Administración de Recursos Humanos, México 1975.

²⁹ Koont o'donnell y Wehrlich "elementos de administración" México 1975.

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

EMPRESA PUBLICA: Tiene como fin satisfacer una necesidad de carácter general o social, pudiendo obtener, o no un beneficio.³⁰

Cuando la empresa se compone de varias personas, su existencia se inicia, desde el momento que firma un contrato de sociedad. Los tipos de sociedad mas conocidos son las siguientes:

- Sociedad colectiva
- Sociedad Comunitaria
- Sociedad Anónima
- Sociedad Limitada

La sociedad Colectiva es de tipo personalista. En ella, los socios con nombre colectivo y bajo principio de responsabilidad personal o limitada y otros con responsabilidad ilimitada.

La sociedad Comunitaria: análoga a la anterior, pero presenta socios con responsabilidad limitada y otros con responsabilidad ilimitada.

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

Por ultimo la sociedad Limitada es muy semejante a la anónima, solo que cada nuevo socio tiene que ser aceptado por los anteriores. Con ello intenta

³⁰ Reyes Ponce Agustín "Administración de empresas Mexico.

mediante la limitación de las personas que en ella pueden intervenir. Eludir una reglamentación rigurosa y reducir parte de los gastos de una sociedad completa." 31

6.2 MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA

Según Nacional Financiera ³², Las definiciones de Micro y Pequeña empresa son las siguientes:

Micro empresa: es aquella que ocupa hasta 15 trabajadores y cuyas ventas no exceden los 900,000 pesos al año.

Pequeña empresa: Es aquella que ocupa entre 16 y 100 trabajadores y cuyas ventas sean superiores a los 900,000 pesos, pero no mayores de 9,000,000.00 de pesos al año.

A las características cuantitativas de las definiciones anteriores debemos de tener en cuenta lo siguiente:

- a) El carácter tan personal que adquiere la administración: La empresa se identifica con la dirección, expuesta a grandes problemas de supervivencia y el proceso de toma de decisiones es muy simple y rápido:
Intuición-decisión-acción.
- b) La no-especialización. La dirección de la empresa y los empleados frecuentemente desempeñan varias tareas.
- c) El sistema de información interna poco complejo que permite una comunicación mucho más rápida, entre la dirección y los trabajadores, de forma ascendente y descendente.
- d) El sistema sencillo de información externa, que permite una comunicación más sencilla, porque el mercado se encuentra más cercano (psicológica y geográficamente).

³¹ Lucas Ortueta, Ramon "Organización Científica de las empresas-México 1969

- e) La búsqueda de un entorno estable. Parte fundamental, debido al poco peso económico que tiene sobre su medio Socioeconómico.

Es importante señalar que la sociedad mexicana se enfrenta a serios problemas económicos, entre los cuales la falta de empleos, es más grave y más urgente de solucionar. En el pasado, teníamos la certeza de que la gran empresa y el estado, eran las principales fuentes de creación de empleos y de desarrollo económico de un país.

Pero sin embargo, en la actualidad no tienen la capacidad para ser el motor principal del impulso mediano y largo plazo. Porque enfrentan una serie de impedimentos.

En la actualidad, imposible seguir contando con la gran empresa y el estado, para hacer reaccionar nuestra economía, esto se lograra solamente promoviendo e impulsando en forma vigorosa la creación de micros y pequeñas empresas, porque, estas empiezan a jugar un papel importante en nuestra economía.

El micro y pequeña empresa proporciona un ambiente de trabajo más propicio a las aspiraciones de sus trabajadores. Es incuestionable que la gran empresa con su división de tareas y su extrema sistematización, ha desaparecido en sus trabajadores todo interés con respecto a su realización profesional.

En este tipo de empresas, la relación patrón trabajador se realizan de manera personal. Es común que los estudiantes de Trabajo social tengan la intención de formar parte de una empresa.

En la micro y pequeña empresa, debido a su organigrama sencillo y su no tan marcada división de tareas, los trabajadores se sienten importantes, pues se encuentran cerca de los centros de decisión y, por lo tanto, es más fácil proponer

¹³ Dubin Robert. "Las Relaciones Humanas: En la Administración

ideas o ciertas mejoras , pues los diferentes niveles de autoridad y responsabilidad quedan reducidas a una mínima expresión , estableciendo fácilmente contacto con su patrón.

La micro y pequeña empresa debe crecer, a través de reinversión de utilidades olvidándose del apoyo financiero de instituciones privadas y del gobierno, para garantizar su desarrollo.

6.3 GRAN EMPRESA

Según Nacional financiera,³³ la definición de gran empresa es la siguiente:

Gran empresa: Es aquella que ocupa mas de 250 Trabajadores y cuyas ventas son superiores a los 20, 000,000.00 de pesos al año.

Este ente económico, ha sido durante años, el principal promotor del desarrollo económico en nuestro país. Pero actualmente esta limitada, en lo referente a la creación de empleos

La importancia que tienen para la gran empresa la toma de decisiones, se ve afectado por su tamaño, su organización y su administración, que no le permite tener la flexibilidad necesaria para enfrentar las nuevas necesidades y exigencias, de un mercado en constante cambio.

La gran empresa es capaz de generar una producción masiva de mercancías y como consecuencia de esto, disminuir costo, a través de, una economía de escala. Pero como consecuencia de esto se ve afectada, porque pierde flexibilidad y adaptación a los nuevos requerimientos del mercado. Este tipo de empresa (grande), no resulta ser el campo mas propicio para la innovación. La pequeña empresa es más creativa.

³³ Kouzes O' donnell y Wehrlich "Elementos de Administración"

Con la implementación de nuevas tecnologías, la gran empresa aumentara su producción, pero desplaza al mismo tiempo, a un gran numero de trabajadores. Por lo tanto, es utópico creer que esta empresa proporcionarán, la gran cantidad de empleos de algunos países industrializados, se debió en gran parte al micro y pequeña empresa.

Las grandes organizaciones en la actualidad no ofrecen una respuesta satisfactoria a las necesidades de desarrollo de sus trabajadores, con la implementación de nueva tecnología computarizada, los trabajadores se ven desplazados de sus trabajos. Pasando a formar parte de las estadísticas como desempleados.

6.4 DIVERSOS TIPOS DE EMPRESAS

Existe Una diversidad de formas de agrupar y diferenciar las empresas, nosotros retomaremos el listado que hace ³⁴

Industrias primarias, que abastecen otras industrias nacionales:

- Energía eléctrica
- Petróleo
- Gas
- Carbón
- Extracción de minerales metálicos
- Extracción de minerales para productos químicos
- Extracción de madera
- Ganadería
- Pesca

³⁴ Dabín Robert. Las relaciones Humanas en la Administración México 1987.

Industrias de producción intermedia; que crean demanda para múltiples industrias nacionales a la vez que abastecen a muchas otras industrias:

- Productos de petróleo
- Productos de carbón
- Hierro y acero
- Productos químicos
- Papel y Productos de papel
- Textiles

Servicios necesarios para el desarrollo industrial.

- Transporte
- Comunicaciones
- Depósitos y almacenes
- Obras publicas
- Banco y otras instituciones financieras.
- Otros servicios.

Industria de bienes terminados, que crean demanda para numerosas industrias nacionales:

- Productos alimenticios
- Bebidas
- Tabaco
- Calzado, prendas de vestir
- Muebles y accesorios
- Madera y corcho
- Productos de caucho
- Productos Minerales no Metálicos
- Productos metálicos
- Maquinaria

- Aparatos y accesorios eléctricos
- Equipos de transporte
- Industrias manufactureras diversas.

Otro listado clasificado de manera más simple a las empresas es la siguiente:

Empresas de Bienes y servicios de consumo final:

- Productos
 - Productos Alimenticios
 - Bebidas
 - Tabaco
 - Prendas de vestir
 - Vivienda
 - Muebles y accesorios
 - Aparatos y accesorios eléctricos
 - Combustible y engría
 - Otros artículos de consumo.

- Servicios
 - Comunicación
 - Transporte
 - Deposito y almacenas
 - Bancos y otras instituciones bancarias
 - Comercio
 - Gobierno
 - Otros servicios

Empresas de Bienes y servicios de consumo industrial,

- Energía
- Eléctrica

- - Petróleo y gas
- - Carbón

Materias primas orgánicas:

- Agricultura
- Ganadería
- Pesca
- Selvicultura

Materias primas inorgánicas.

- Hierro y acero
- Productos químicos
- Papel y productos de papel
- Materiales de construcción
- Textiles
- Productos metálicos
- Maquinaria y sus refacciones
- Aparatos y accesorios eléctricos
- Equipo de transporte
- Otros materiales.

6.5 MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA FRENTE A LA GRAN EMPRESA

6.5.1 VENTAJAS

1.- La pequeña empresa, debido a su tamaño y estructura sencilla es más flexible ante los cambios en materia legislativa y de su medio socioeconómico.

2.- Las decisiones se toman de forma sencilla, pues quienes intervienen en la dirección son los propietarios y sus más cercanos colaboradores.

3.- Por su tamaño permite establecer relaciones personalizadas con empleados clientes y proveedores.

4.-Los empleados se sienten comprometidos con la operación del negocio, desarrollan su creatividad y utilizan mejor su imaginación.

5.-El mercado generalmente es local o regional, que permite conocer mejor a los clientes o consumidores.

6.-Utiliza los recursos locales, estimula la economía y es fuente de empleos.

6.5.2 DESVENTAJAS

1.- La pequeña empresa se caracteriza por su proceso de toma de decisiones muy simple y rápida: intuición-decisión-acción.

2.-La no-especialización de los trabajadores, al desempeñar varias tareas en la empresa.

3.-Al no tener una producción masiva de productos, no puede ahorrar en economías de escala, lo que se refleja en el costo por artículo.

4.- La pequeña empresa no tiene un aporte considerable a la economía, en comparación con la gran empresa.

5.-La pequeña empresa no puede tener tecnología de punta, debido a los altos costos de esta.

INVESTIGACIÓN DE CAMPO

Método de recolección de datos

El método de la recolección de información que se ocupó fue el de cuestionario. Debido a que es necesario contar con la información que se pueda manejar estadísticamente, para determinar hacia donde se orienta cada una de las respuestas contenidas en los cuestionarios, para su posterior análisis, Dicho cuestionario fue aplicado a los estudiantes.

Selección de la muestra

Se maneja el universo al 100% que conforman los estudiantes de la escuela de Trabajo Social, aplicando 107 cuestionarios a los alumnos y llevando a cabo dos tipos de cuestionarios por la razón que el primer semestre y tercer semestre de Trabajo Social no llevan materias prácticas aun y de quinto semestre, séptimo y noveno coordinan tanto materias teóricas como prácticas. Existiendo por parte de los alumnos la cooperación necesaria para dicha investigación.

Diseño del cuestionario

Para cubrir las necesidades de información se recurrió a la elaboración y aplicación de dos tipos de cuestionarios, manejando el cruzamiento de las variables y en base a ello formular las preguntas, uno para los alumnos que llevan materias teóricas y otro para los que llevan ambas (teoría y práctica).

Dicho cuestionario se presentan a continuación.

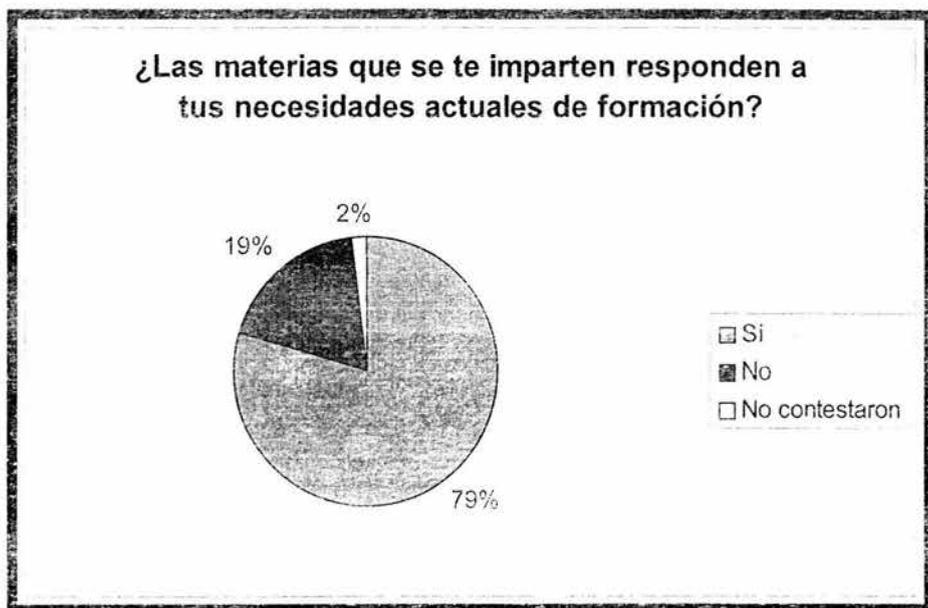
GRAFICA 1.- ¿Consideras que las materias prácticas son?		
Muy importantes	85	79%
Importantes	22	21%
Igual que todas	0	0%
Sin importancia	0	0%
Total	107	100%



INTERPRETACION

El dato obtenido nos confirma que las materias prácticas son muy importantes para la carrera de Trabajo social.

GRAFICA 2.- ¿Las materias que se te imparten responden a tus necesidades actuales de formación?		
Si	85	79%
No	20	19%
No contestaron	2	2%
Total	107	100%



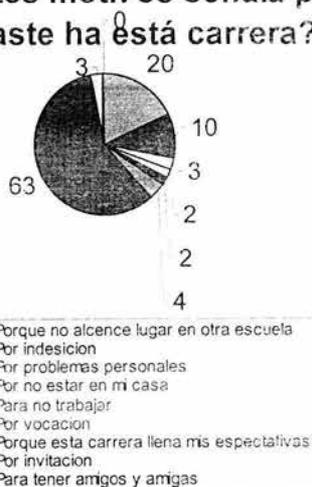
INTERPRETACION

Podemos apreciar que cada una de las materias que se analizan en el transcurso de la formación académica del alumno, responde a las necesidades que se les van presentando durante su estancia en el plantel de la escuela y atendiendo las necesidades y demandas que requiere la misma sociedad, y elementales para los problemas sociales a los que hace el Trabajador Social.

GRAFICA 3.- ¿De los siguientes motivos señala por el cual ingresaste a esta carrera?

Porque no alcense lugar en otra escuela	20	19%
Por indecisión	10	9%
Por problemas personales	3	3%
Por no estar en mi casa	2	2%
Para no trabajar	2	2%
Por vocación	4	4%
Porque esta carrera llena mis expectativas	63	58%
Por invitación	3	3%
Para tener amigos y amigas	0	0%
Total	107	100%

¿De los siguientes motivos señala por el cual ingresaste ha está carrera?

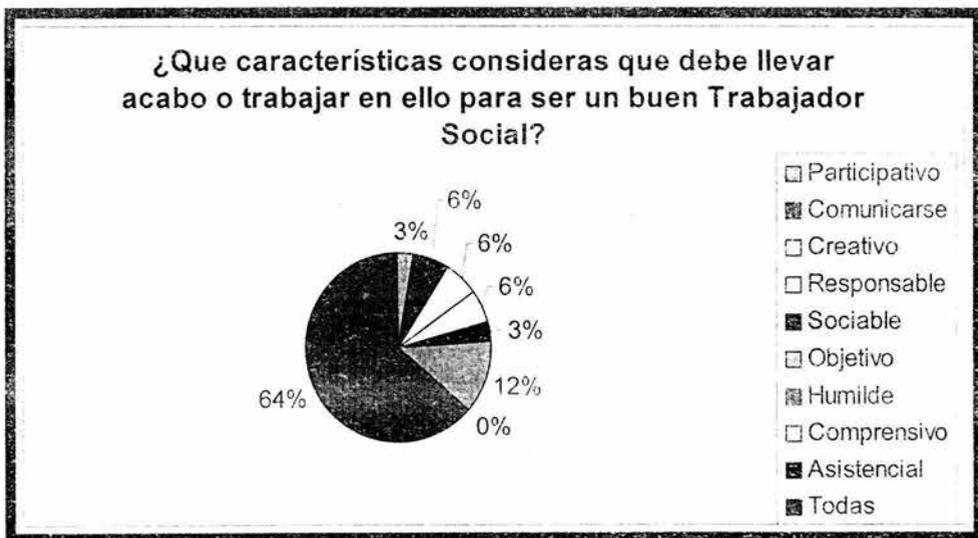


INTERPRETACION

Nos damos cuenta por medio del grafico que se tiene, que la mayoría de los alumnos de Trabajo social están conformes con la carrera que están cursando y que llena las expectativas como estudiantes. Lo cual también se presentan diferentes criterios del estudiante de no haber podido entrar a la carrera que ellos tenían como perspectiva.

GRAFICA 4.- ¿Qué características consideras que debe llevar cabo o trabajar en ello para ser un buen Trabajador Social?

Participativo	1	3%
Comunicarse	2	6%
Creativo	2	6%
Responsable	2	6%
Sociable	1	3%
Objetivo	4	12%
Humilde	0	0%
Comprensivo	0	0%
Asistencial	0	0%
Todas	21	64%
Total	107	100%



INTERPRETACIÓN

Los resultados nos hacen ver que el trabajador Social tiene que tener presente las características o cualidades que los identifica como seres humanos y que cada día que pasa se requiere contar con ellas ya que son pocos los profesionistas que cuentan con ellos.

GRAFICA 5.- ¿Qué expectativas específicas tienes de la carrera de Trabajo Social?

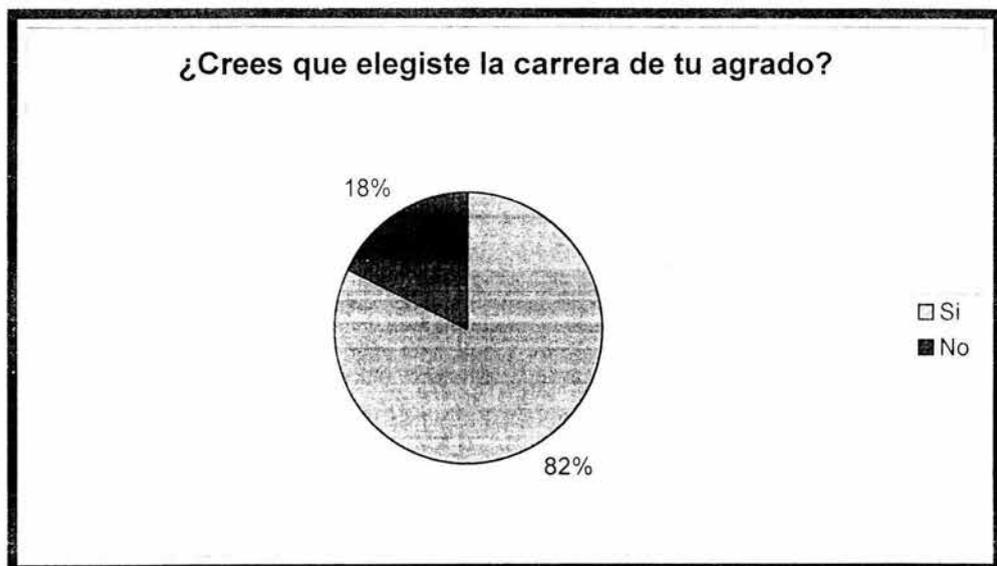
Buen futuro	19	18%
Fracaso	2	2%
Alternativas de trabajo	46	43%
Terminar la carrera	27	25%
Satisfacción	13	12%
Total	107	100%



INTERPRETACIÓN

Estamos observando que el Trabajador Social tiene expectativas específicas como son las alternativas de trabajo, terminar su carrera y un buen futuro. Para que esto se cumpla se requerirá de cada estudiante para cumplir con las metas que tengan.

GRAFICA 6.- ¿Crees que elegiste la carrera de tu agrado?		
Si	88	82%
No	19	18%
Total	107	100%



INTERPRETACIÓN

Los resultados nos ayudan a observar que un 82% los alumnos de la escuela de Trabajo Social eligieron la carrera que llenaba con el perfil y principalmente que cuenta con el agrado de cada uno de ellos que la están cursando.

GRAFICA 7.- ¿Consideras que la inducción que te proporcionó la escuela al momento de entrar a la carrera fue?		
Muy entendible	7	7%
Entendible	65	61%
Regularmente entendible	31	29%
Mal entendible	3	3%
Total	107	100%



INTERPRETACIÓN

Aquí los resultados nos indican que 61%, en el transcurso del curso propedéutico es entendible para cada uno de los ingresados que entran a la carrera de Trabajo Social dándoles alternativas a cada uno de los estudiantes para que conozcan lo que hace el Lic. En Trabajo Social y poder estar seguros del paso que va a dar durante su futura formación profesional.

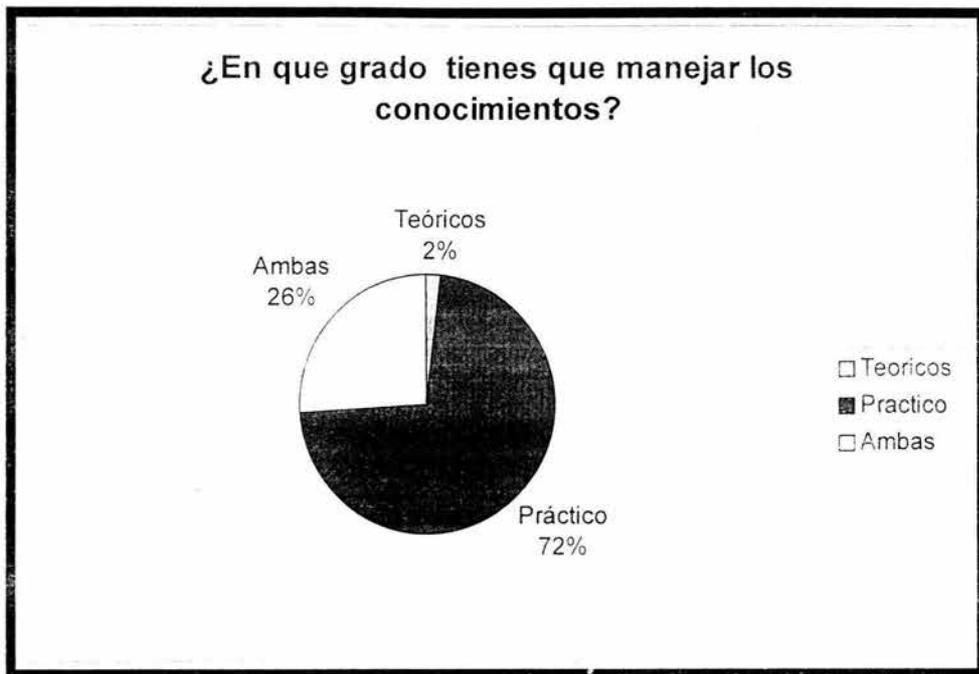
GRAFICA 8.-De las áreas de intervención ¿cuál es la que te gusta mas?		
Salud	22	21%
Educación	30	28%
Empresarial	29	27%
Jurídico	10	7%
Comunitario	3	3%
Asistencial	2	2%
Ecología	3	3%
Educación especial	8	9%
Promoción Social	0	0%
Total	107	100%



INTERPRETACIÓN

En un gran porcentaje observamos que solo algunas de las áreas de intervención del Trabajador Social tienen mucha demanda como lo es Educación 28%, Empresarial 27%, y Salud 21%. Solo un pequeño porcentaje se distribuye el área comunitaria, asistencia, jurídica y ecología. Lo cual se debe dar a conocer estas áreas más para que exista estabilidad en ambas y poder aprovechar ampliar más el área emprendiendo cada una de las demandadas.

GRAFICA 9.- ¿En que grado tienes que manejar los conocimientos?		
Teórico	2	2%
Práctico	77	72%
Ambas	28	26%
Total	107	100%



INTERPRETACIÓN

Se observa que para el alumno es importante que al momento de ingresar, comience a llevar a cabo a la práctica los conocimientos aprendidos, desde investigaciones a instituciones, como el identificar las funciones teóricas y prácticas del Trabajador Social.

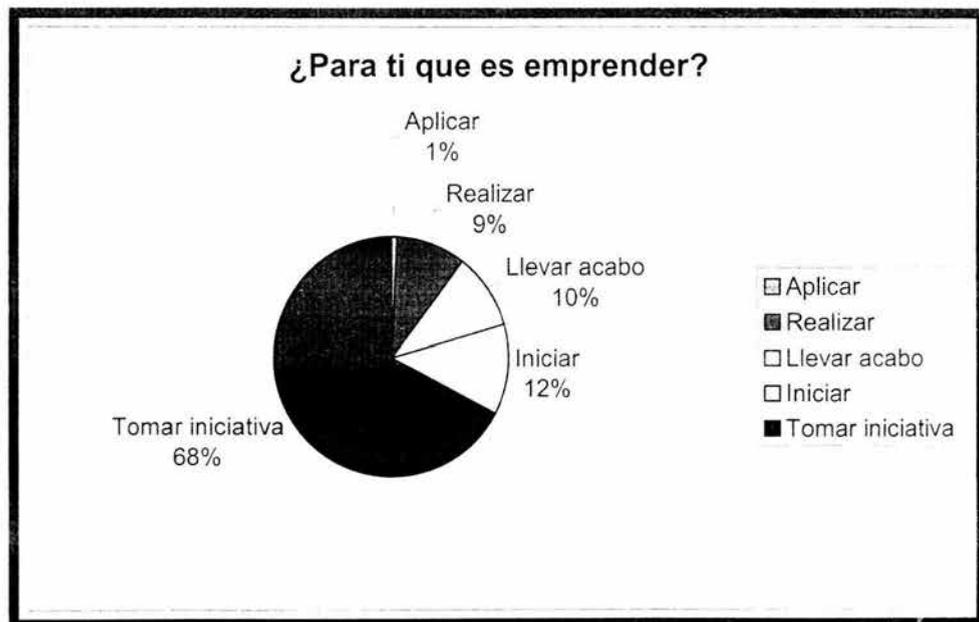
GRAFICA 10.- ¿De los campos de acción donde interviene el Trabajador Social los consideras que son?		
Amplios	69	65%
Limitados	26	24%
Desconocido	12	11%



INTERPRETACION

Podemos observar que el Trabajador Social tiene diferentes áreas amplias dentro de su profesión. Lo que se requerirá por parte de los futuros profesionistas dar a conocer sus funciones dentro de cada una de las áreas para que no tengan limitaciones, o desconocimiento acerca de la carrera.

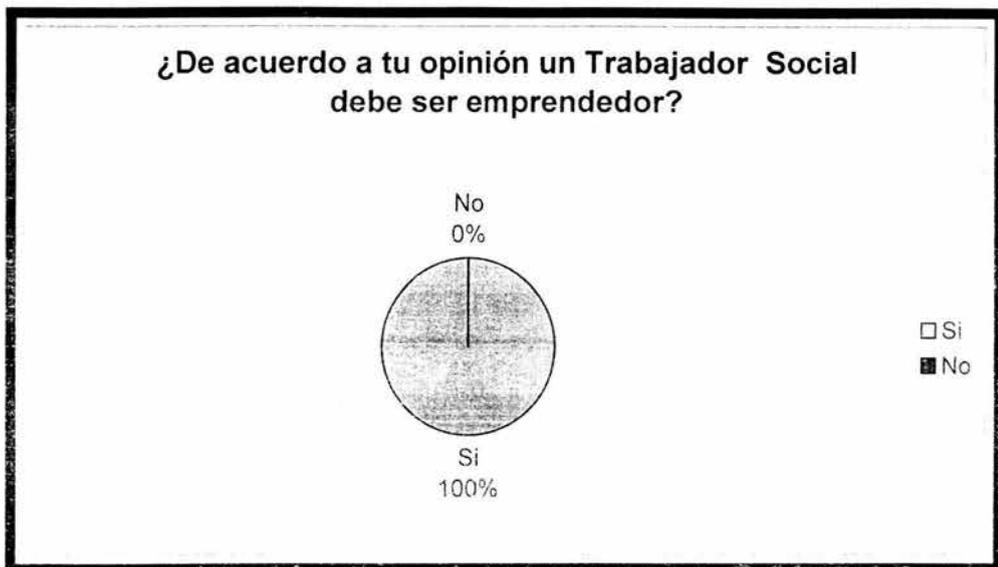
GRAFICA 11.- ¿Para ti que es emprender?		
Aplicar	1	1%
Realizar	10	9%
Llevar acabo	11	10%
Iniciar	13	12%
Tomar iniciativa	72	68%
Total	107	100%



INTERPRETACIÓN

Como indica la grafica, la mayoría de las respuestas se orienta a la opinión de que emprender es tomar la iniciativa con un 68% y es importante mencionar que en bajo porcentaje es iniciar, llevar acabo, realizar y aplicar. Lo que nos indica que tienen conocimiento acerca de emprender.

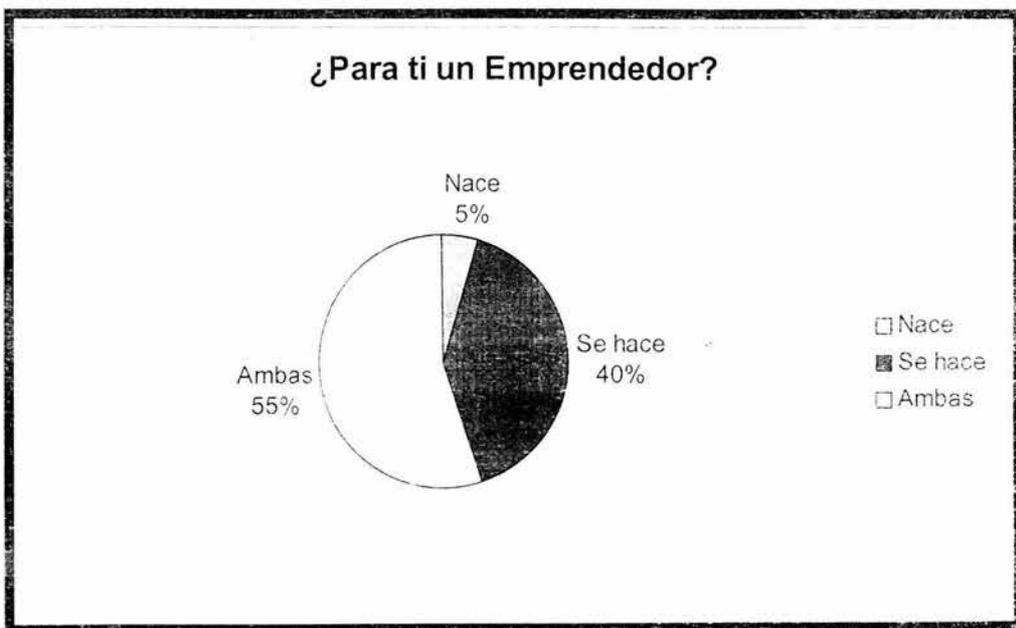
GRAFICA 12.- ¿De acuerdo a tu opinión un Trabajador Social debe ser Emprendedor?		
Si	107	100%
No	0	0%
Total	107	100%



INTERPRETACION

De acuerdo a la formación del alumno y dentro del plan de estudio de la carrera de Trabajo Social, se le da la formación al alumno para identificar dentro de cada institución o comunidades ver las necesidades y problemas que existen, dándole alternativas de solución al problema presente tomando la iniciativa y apoyándose de los líderes naturales para buscar alternativas de solución a cada problema. Lo cual se considera que un trabajador Social es una persona emprendedora.

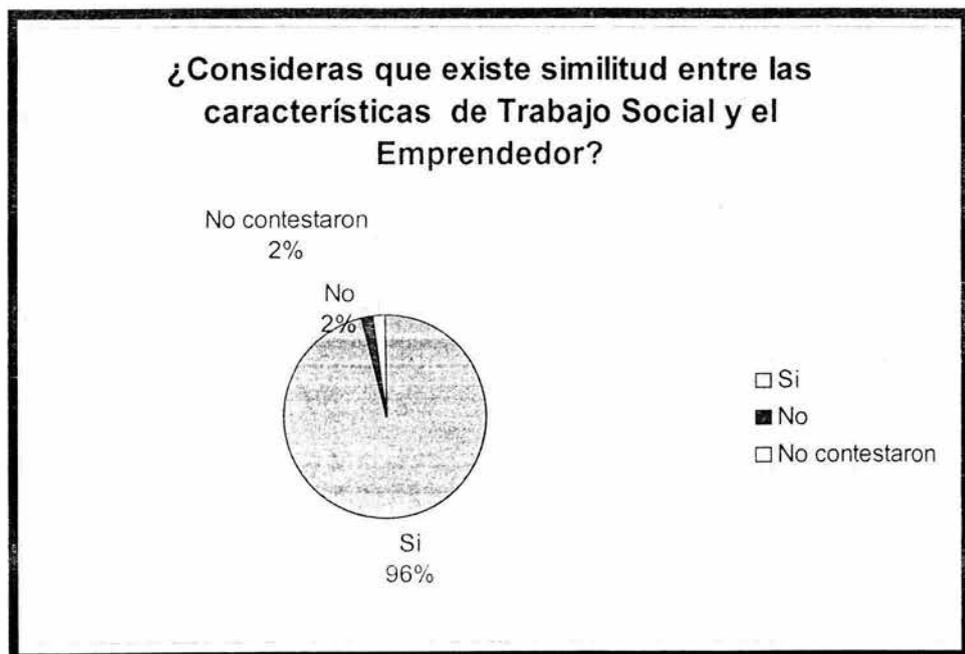
GRAFICA 13.- ¿Para ti un Emprendedor?		
Nace	5	5%
Se hace	43	40%
Ambas	59	55%
Total	107	100%



INTERPRETACIÓN

Conforme a los resultados que se muestran en la grafica la mayoría de los encuestados consideran que un emprendedor nace y se hace, durante el transcurso de su vida desde su niñez hasta la edad avanzada. Lo que podemos ver que en la formación académica se pueden formar profesionistas emprendedores.

GRAFICA 14.- ¿Consideras que existe similitud entre las características de Trabajo Social y el Emprendedor?		
Si	103	96%
No	2	2%
No contestaron	2	2%
Total	107	100%



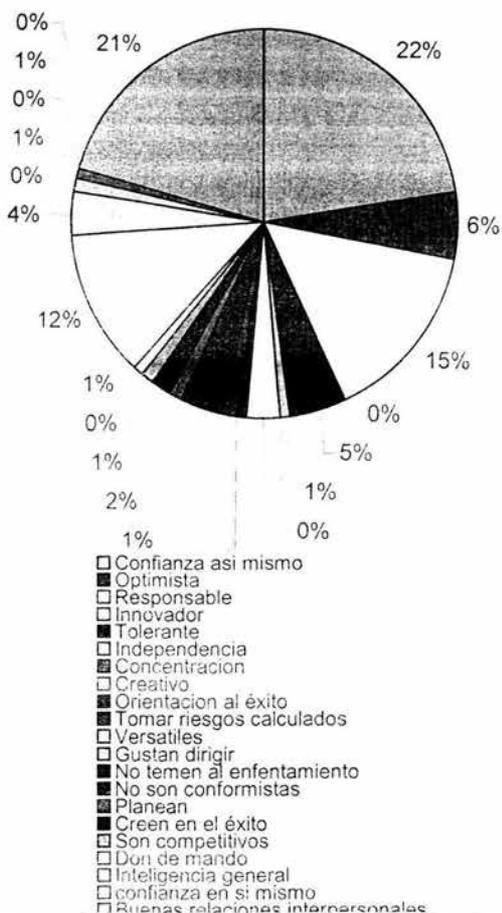
INTERPRETACIÓN

Dentro de las características que se maneja como el perfil del Trabajador Social se menciona que tenga una marcada sensibilización, se requiere la capacidad para establecer con facilidad relaciones sociales positivas, tener un espíritu de solaridad, dejando prejuicios sociales, debe tener la capacidad de realizar análisis, establecer diagnósticos reales, tener autoridad moral y capacidad de liderazgo. Lo cual si se identifican con esta similitud un 96% para los alumnos de Trabajo Social.

GRAFICA 15.- ¿De los siguientes aspectos cuales son los que te caracterizan como estudiante?

Confianza así mismo	24	22%
Optimista	6	6%
Responsable	16	15%
Innovador	0	0%
Tolerante	5	5%
Independencia	1	1%
Concentración	0	0%
Creativo	3	3%
Orientación al éxito	1	1%
Tomar riesgos calculados	0	0%
Versátiles	0	0%
Gustan dirigir	0	0%
No temen al enfrentamiento	1	1%
No son conformistas	4	4%
Planean	1	1%
Creer en el éxito	2	2%
Son competitivos	1	1%
Don de mando	0	0%
Inteligencia general	1	1%
confianza en si mismo	13	12%
Buenas relaciones interpersonales	4	4%
Motivación y energía	0	0%
Tenacidad	1	1%
Cultivar su autoestima	0	0%
Perspectivas a largo plazo	1	1%
Genera su propio trabajo	0	0%
Todas las mencionadas	22	21%
Total	107	100%

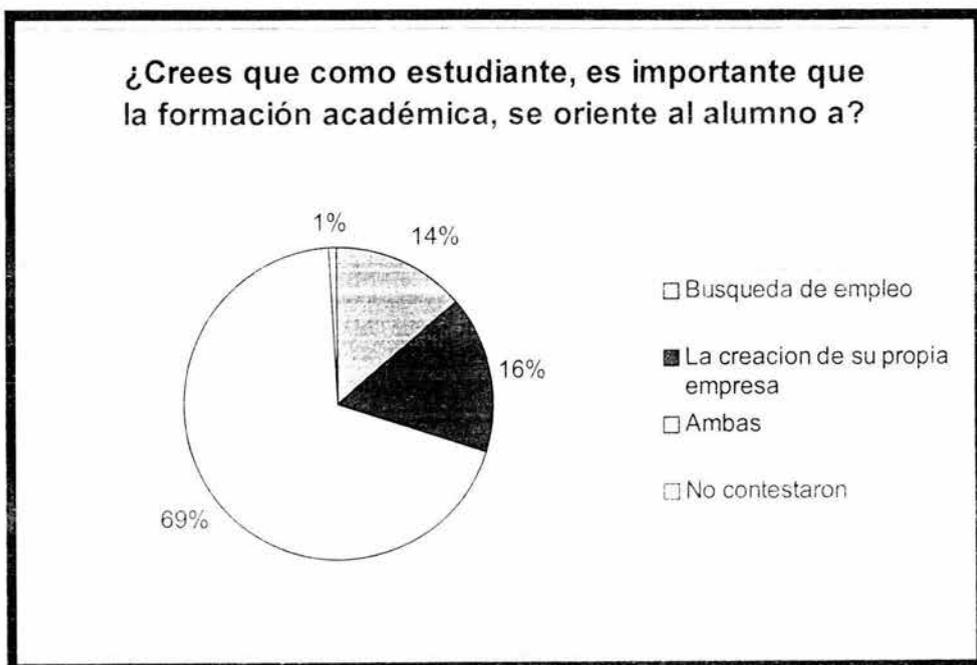
¿De los siguientes aspectos cuales son los que caracterizan como estudiante?



INTERPRETACIÓN

De las características que se mencionan identificamos de que manera cada uno de los alumnos encuestados cuentan con características emprendedoras, para crear su propia empresa. Y no depender o integrarse a una institución privada o pública.

GRAFICA 16.- ¿Crees que como estudiante, es importante la formación académica, se oriente al alumno a?		
Búsqueda de empleo	15	14%
La creación de su propia empresa	17	16%
Ambas	74	69%
No contestaron	1	1%
Total	107	100%



INTERPRETACIÓN

Podemos observar que los estudiantes de Trabajo Social les interesan que dentro del plan de estudios, es importante que se oriente al alumno para la creación de nuevas empresas como la búsqueda de empleo. Durante el transcurso de su estancia académica del plantel realizando ambas opciones.

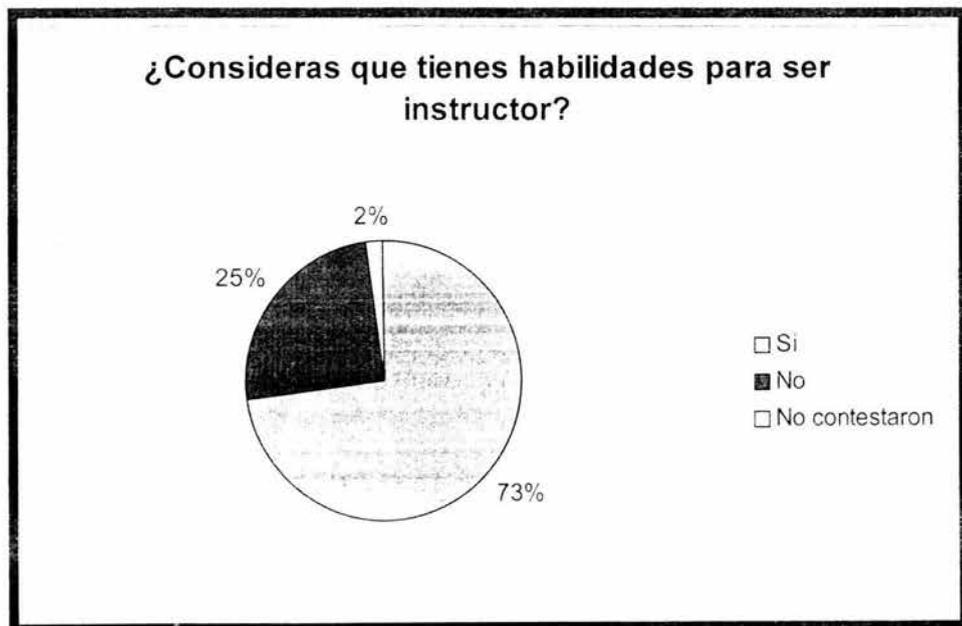
GRAFICA 17.- ¿Te consideras un líder?		
Autocrático	10	9%
Paternalista	3	3%
Demócrata	86	80%
Excelencia	6	6%
No Contesto	2	2%
Total	107	100%



INTERPRETACIÓN

Dentro de las características que se requiere para ser Trabajadores Sociales se menciona que deben tener capacidad de liderazgo y eso se demuestra al identificar y observar a cada uno de los alumnos durante su desenvolvimiento en la práctica comunitaria y la practica institucional. Para que de esta manera se pueda formar a los alumnos como un liderazgo que se requiere para emprender dentro de cada empresa donde interviene el Trabajador Social.

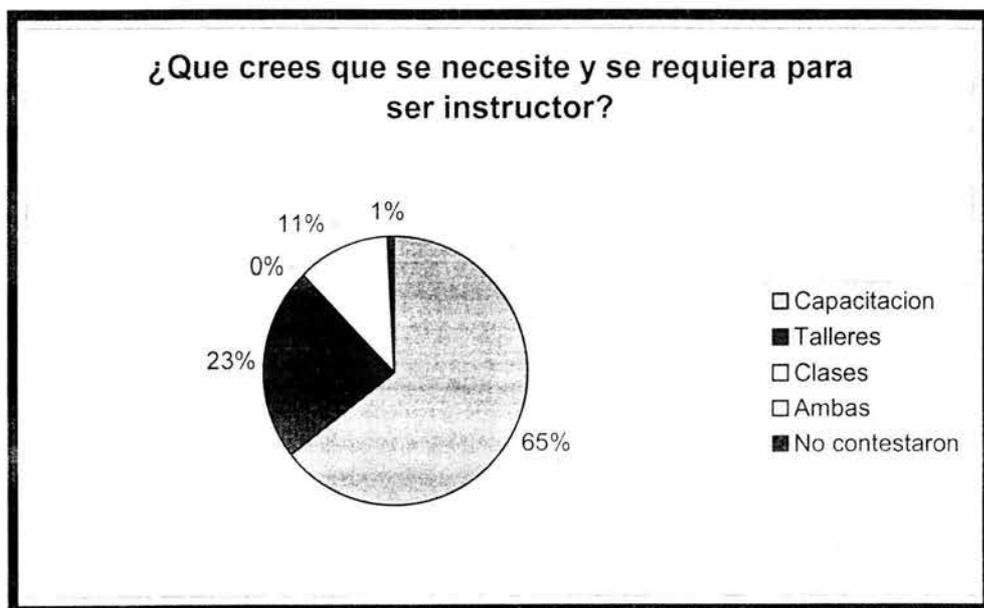
GRAFICA 18.- ¿Consideras que tienes habilidades para ser instructor?		
Si	78	73%
No	27	25%
No contestaron	2	2%
Total	107	100%



INTERPRETACIÓN

Como podemos observar, las acciones del Trabajador Social no solo se limitan a contar con las habilidades emprendedoras. Sino también la mayoría de los alumnos cuentan con la habilidad para poder realizarse como instructores el 73%. Esto se considera que pocos o un menor porcentaje no les interesa poder ejercer esa habilidad.

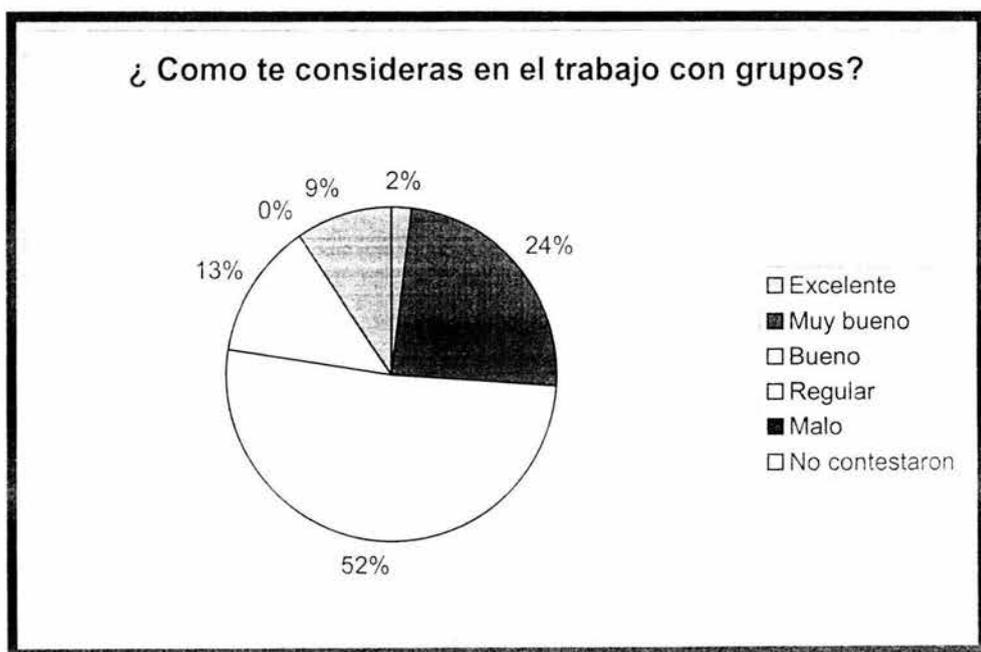
GRAFICA 19.- ¿Qué crees que necesites y se requiera para ser instructor?		
Capacitación	69	65%
Talleres	25	23%
Clases	0	0%
Ambas	12	11%
No contestaron	1	1%
Total	107	100%



INTERPRETACIÓN

Como podemos apreciar un 65% del Trabajador Social requiere de capacitación para poder ser un instructor dentro de cada una de las instituciones públicas o privadas. Para ser competentes al igual que los demás profesionistas.

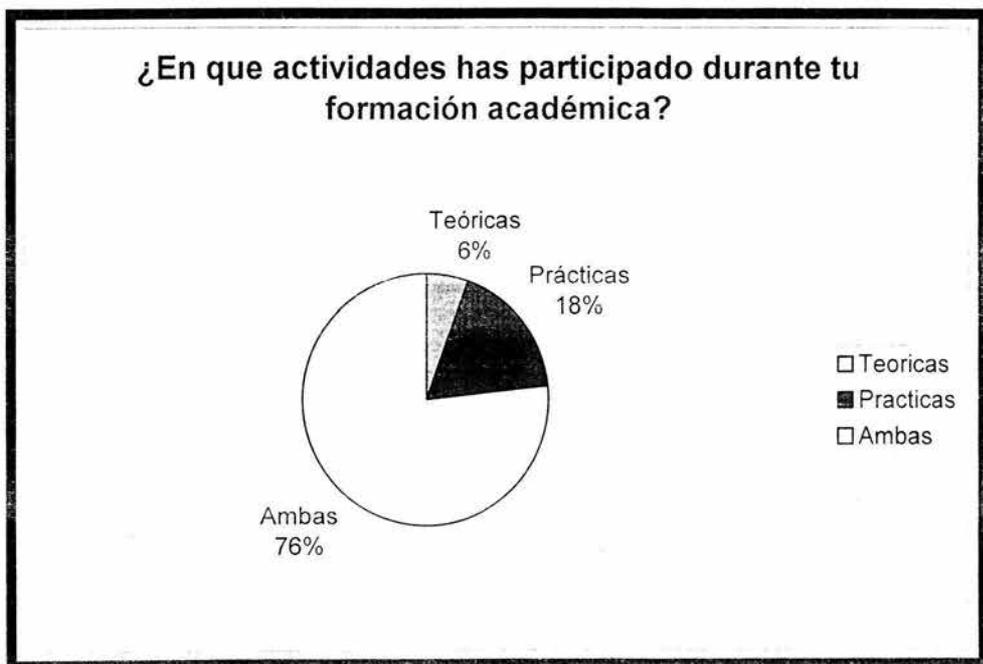
GRAFICA 20.- ¿cómo te consideras en el trabajo con grupos?		
Excelente	2	2%
Muy bueno	26	24%
Bueno	55	52%
Regular	14	13%
Malo	0	0%
No contestaron	10	9%
Total	107	100%



INTERPRETACIÓN

El Trabajador Social ha percibido que tiene formación académica que califica buena, para trabajar con grupos donde una de las cosas que reflejan es la formación que se le da a cada uno de ellos y el enfoque en este aspecto.

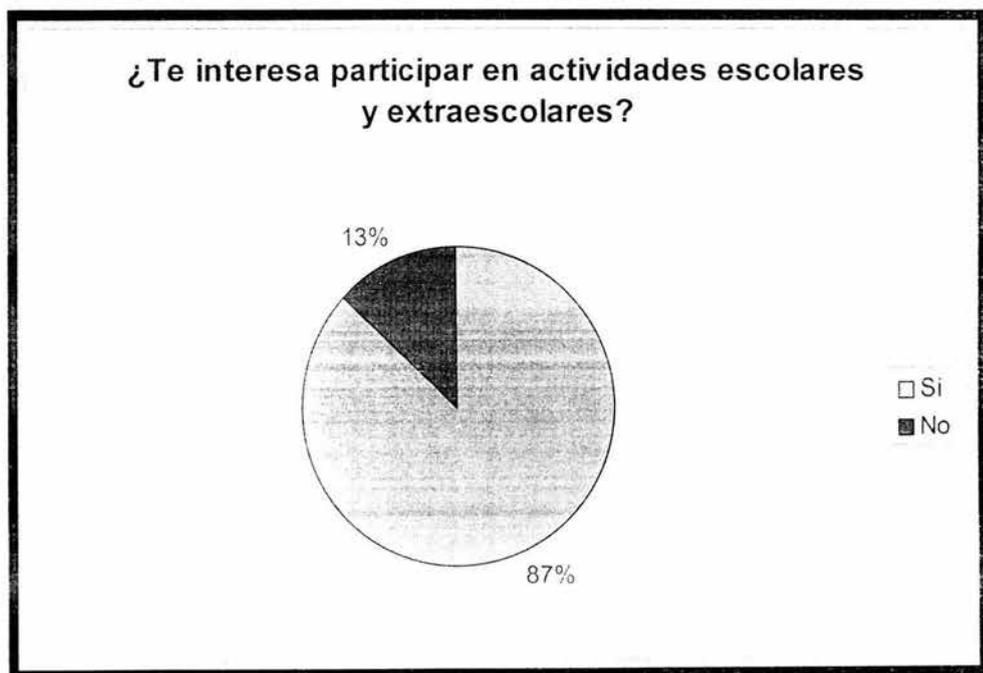
GRAFICA 21.-¿En que actividades has participado durante tu formación académica?		
Teóricas	6	6%
Practicas	19	18%
Ambas	82	76%
Total	107	100%



INTERPRETACIÓN

En una mayoría de la escuela de Trabajo Social han participado en materias tanto teóricas como practica lo cual nos muestra que ambas son importantes para la formación de ellos y de esta manera hacer frente a lo que si vive diariamente en una empresa o institución.

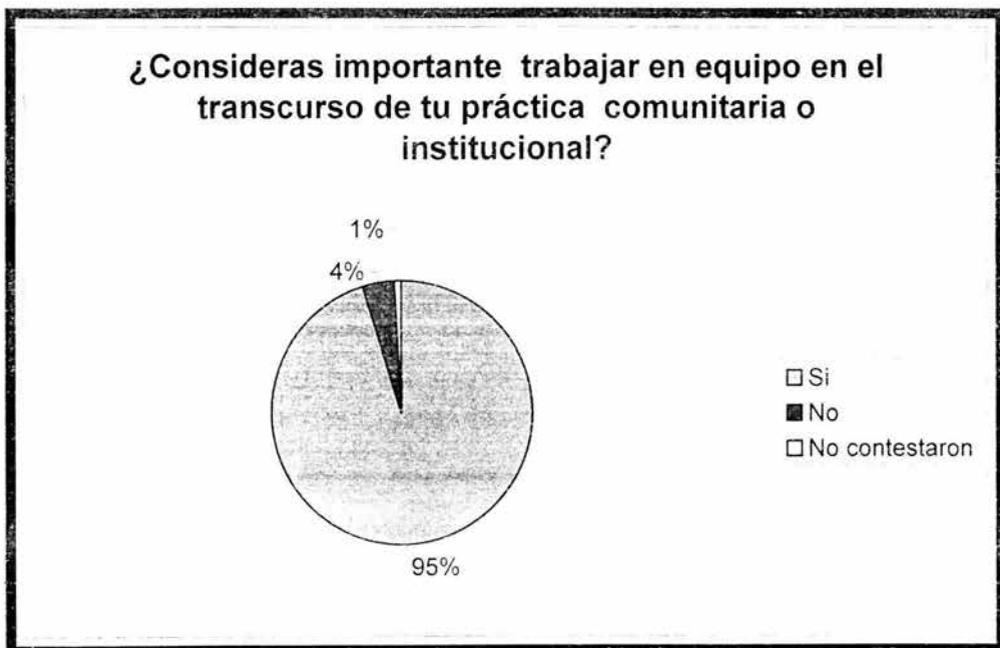
GRAFICA 22.- ¿Te interesa participar en actividades escolares y extraescolares?		
Si	93	87%
No	14	13%
Total	107	100%



INTERPRETACIÓN

Como podemos observar un alto porcentaje de alumnos les interesa participar en actividades escolares y extraescolares que es beneficio para ellos mismo y para su formación. Y vemos que una mínima parte no les interesa por motivo de la disposición del tiempo.

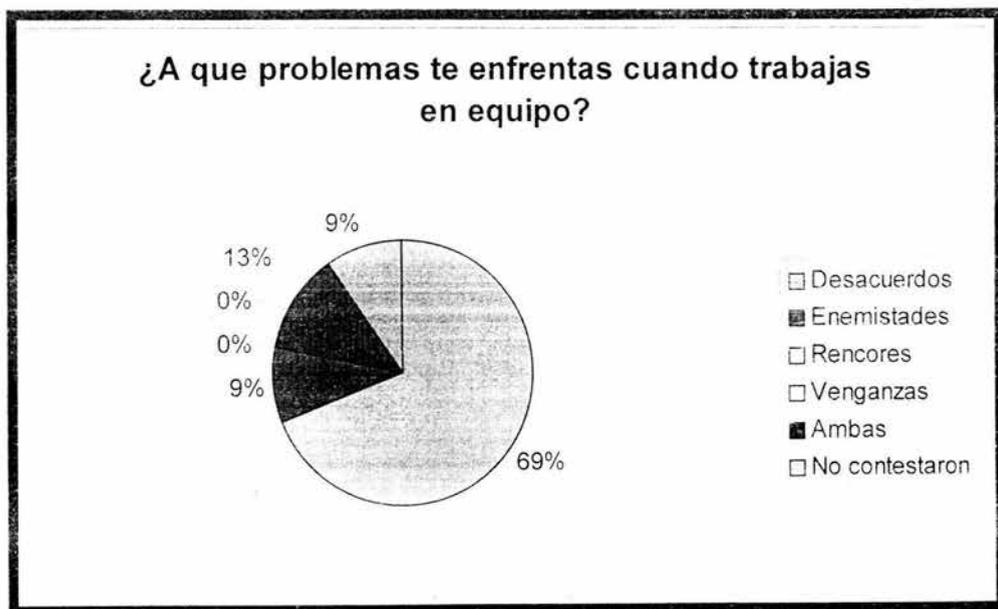
GRAFICA 23.- ¿Consideras importante trabajar en equipo en el transcurso de tu práctica comunitaria o institucional?		
Si	102	95%
No	4	4%
No contestaron	1	1%
Total	107	100%



INTERPRETACIÓN

Nos encontramos que en su gran mayoría el 95% consideran fundamental el trabajar en equipo, ya que el hombre por naturaleza propia requiere de convivir con las demás personas y logrando trabajar en equipo se logra maneras para que en grupo emprendan alguna de las áreas de intervención del Trabajador Social.

GRAFICA 24.- ¿A que problemas te enfrentaste cuando trabajas en equipo?		
Desacuerdos	22	69%
Enemistades	3	9%
Rencores	0	0%
Venganzas	0	0%
Ambas	4	13%
No contestaron	3	9%
Total	107	100%



INTERPRETACION

Se detecta primordialmente que uno de los problemas más comunes cuando se trabaja en equipo es por los desacuerdos, que existen dentro de cada grupo de trabajo como lo demuestra la grafica. Lo cual provoca las demás consecuencias de un mínimo porcentaje de enemistad, y rencores. Logrando durante su formación la integración grupal durante su estancia.

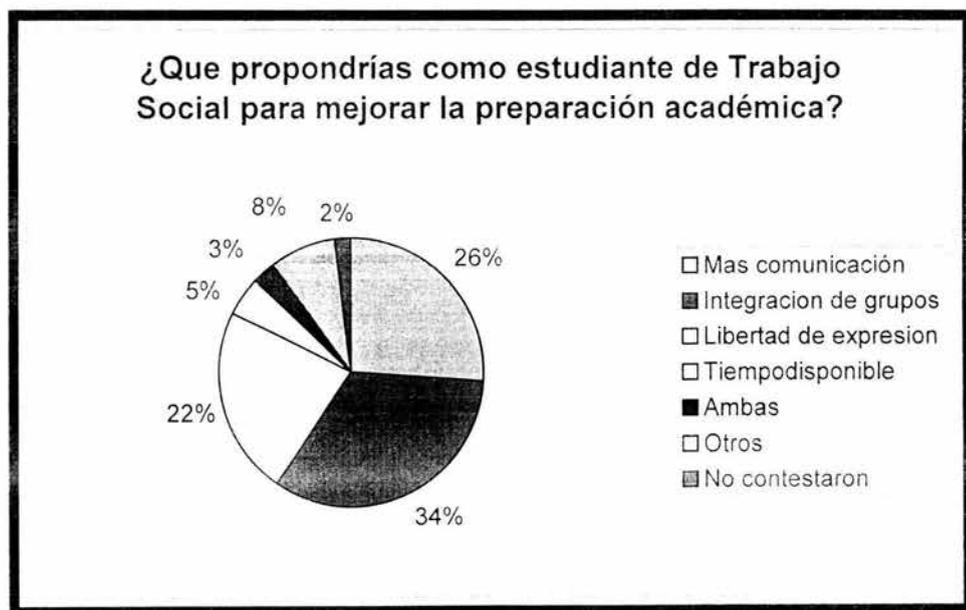
GRAFICA 25.- ¿Se te han presentado limitantes tanto en la escuela como en la práctica?		
Si	72	67%
No	33	31%
No contestaron	2	2%
Total	107	100%



INTERPRETACION

Podemos observar que se enfrenta la gran mayoría de los Trabajadores Sociales a limitantes, ya sea dentro de la escuela o al momento de ejercer su profesión. Dependiendo del jefe o de la persona inmediata con la que cuenta que esta disposición del profesionista. Lo cual se limita y no demuestra el alumno lo que pueden hacer dentro de cada una de las intervenciones.

GRAFICA 26.- ¿Qué propondrías como estudiante de Trabajo Social para mejorar la preparación?		
Mas comunicación	28	26%
Integración de grupos	36	34%
Libertad de expresión	24	22%
Tiempo disponible	5	5%
Ambas	3	3%
Otros	9	8%
No contestaron	2	2%
Total	107	100%



INTERPRETACIÓN

Es evidente observar que algunos de los principales problemas que se presentan es la integración de grupos con un 34%, falta de comunicación un 26% y libertad de expresión el 22%. Lo que se debe de atender todas estas inquietudes que surgen en el desarrollo de la instancia del alumno.

GRAFICA 27.- ¿Crees que requieras aspectos prácticos para ser competente con otros profesionistas de otras carreras?		
Si	83	77%
No	18	17%
No contestaron	6	6%
Total	107	100%



INTERPRETACIÓN

En un 77% de los alumnos de la carrera de Trabajo Social consideran que requieren aspectos prácticos para ser competentes con otros profesionista de otras escuelas o carreras para que de esta manera defender y dar a conocer estos aspectos...

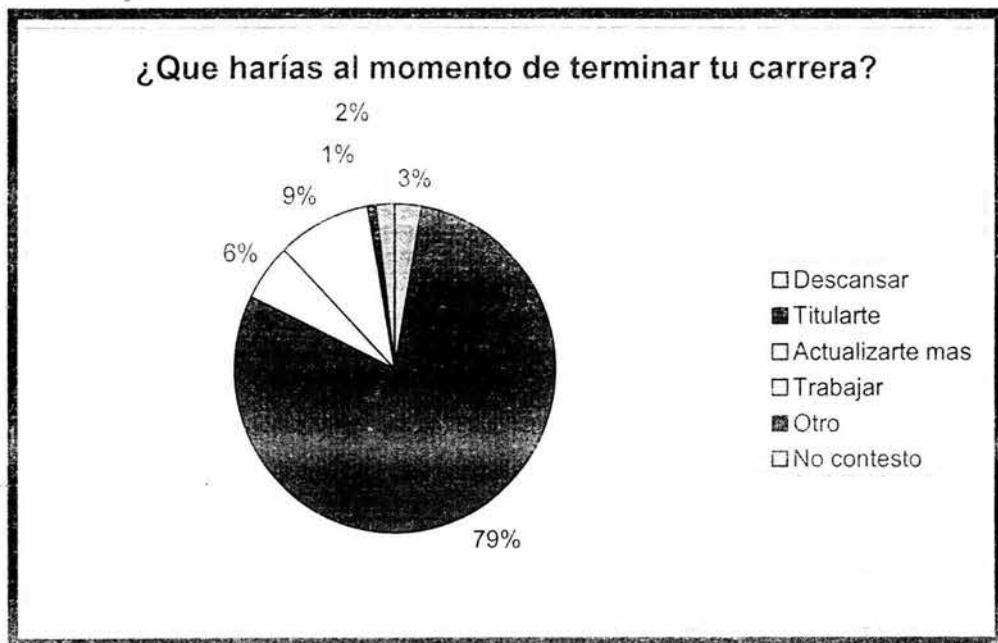
GRAFICA 28.- ¿Has llevado acabo la vinculación entre teoría y practica?		
Excelente	2	2%
Mucho	39	36%
Regular	59	55%
Nada	1	1%
No contestaron	6	6%
Total	107	100%



INTERPRETACIÓN

Los resultados nos indican que el Lic. En Trabajo Social es una de las carreras que se encuentran vinculando tanto lo teórico como lo práctico y los resultados se muestran en el transcurso del plan de estudios con el que cuenta la carrera de Trabajo Social. Que el alumno al cuarto semestral comienza a realizar tanto lo que le enseña en el aula como hacer frente a la problemática de afuera teniendo como coordinación ambas partes. Y facilitando a unos más talleres de emprendedores.

GRAFICA 29.- ¿Qué harías al momento de terminar tu carrera?		
Descansar	3	3%
Titularte	85	79%
Actualizarte mas	6	6%
Trabajar	10	9%
Otro	1	1%
No contesto	2	2%
Total	107	100%

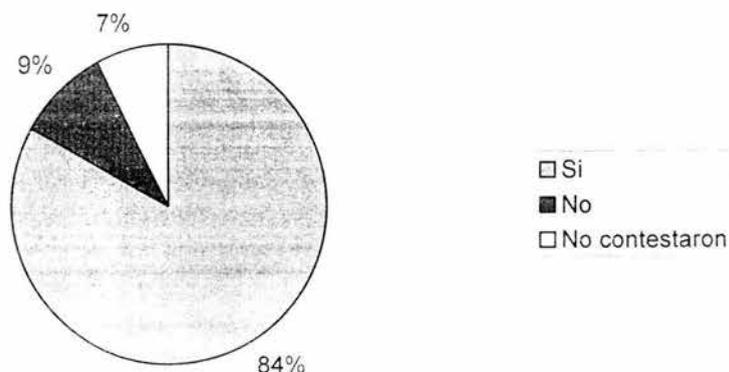


INTERPRETACIÓN

Como podemos observar en la grafica nos muestra un 79% su finalidad es titularse, para después trabajar y actualizarse mas y un mínimo porcentaje muestra descansar o realizar otras actividades.

GRAFICA 30.- ¿Cuándo te titules o egreses de la carrera piensa especializarte en alguna área de Trabajo Social?		
Si	89	84%
No	10	9%
No contestaron	8	7%
Total	107	100%

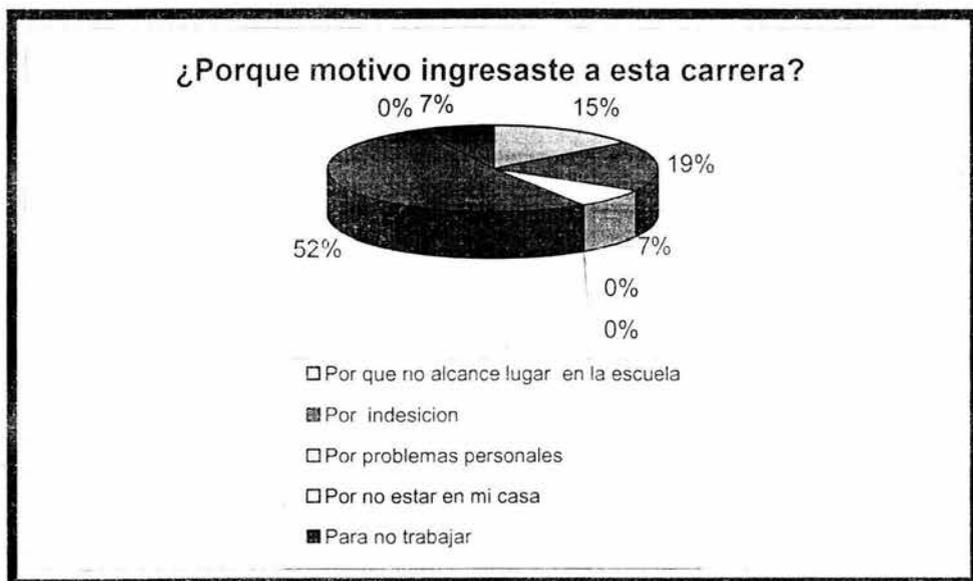
¿Cuándo te titules o egreses de la carrera piensas especializarte en alguna área de Trabajo Social?



INTERPRETACIÓN

Como podemos ver un mayor porcentaje de la carrera de trabajo Social nos muestra que, la forma de seguir adelante es seguir preparándose para beneficio propio, es por ello que un 84 % tiene como objetivo el poder especializarse en alguna área de Trabajo Social.

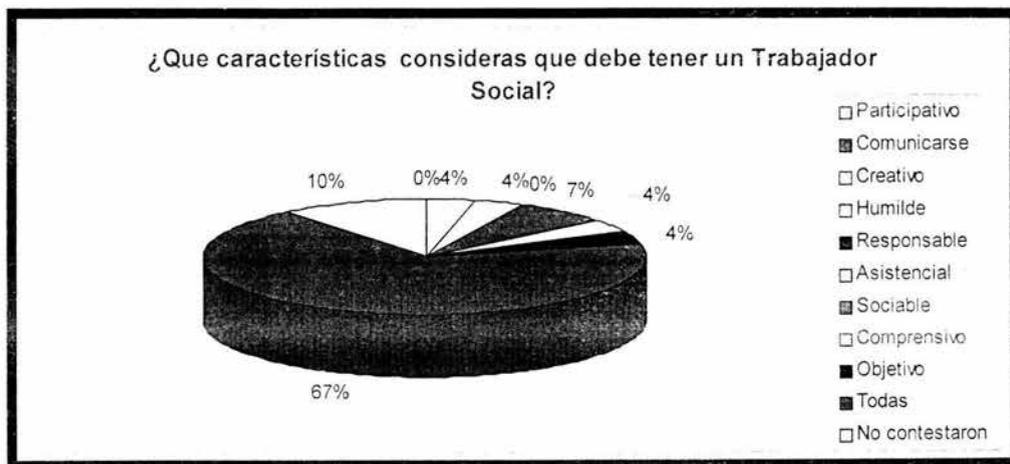
GRAFICA 1.- ¿POR QUÉ MOTIVO INGRESASTES A ESTA CARRERA?		
Por que no alcance lugar en la escuela	4	15%
Por indecisión	5	19%
Por problemas personales	2	7%
Por no estar en mi casa	0	0%
Para no trabajar	0	0%
Por vocación	0	0%
Porque esta carrera llena mis expectativas	14	52%
Por invitación	0	0%
Para tener amigos y amigas	0	0%
No contestaron	2	7%
Total	28	100%



INTERPRETACION

El dato obtenido nos confirma que la mayoría del grupo se encuentra en la carrera por que llena mis expectativas de cada uno de ellos, en el otro caso porque no alcanzaron lugar en otra escuela y por indecisión o problemas personales.

GRAFICA 2.- ¿Qué características consideras que debe tener un Trabajador Social?		
Participativo	0	0%
Comunicarse	0	0%
Creativo	1	4%
Humilde	1	4%
Responsable	0	0%
Asistencial	0	0%
Sociable	2	7%
Comprensivo	1	4%
Objetivo	1	4%
Todas	19	67%
No contestaron	3	10%
Total	28	100%



INTERPRETACIÓN

Nos damos cuenta por medio del grafico que el Trabajador Social tiene presente estas características como profesionista. Lo cual los identifica mas como seres humanos, y ver las necesidades que tienen nuestra sociedad.

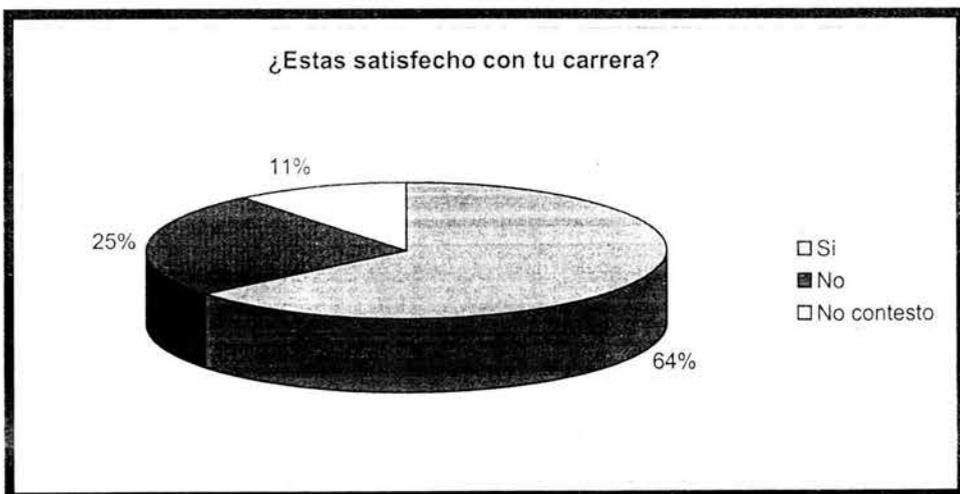
GRAFICA 3.- ¿Qué expectativas específicas tienes de la carrera de Trabajo Social?		
Superación	16	56%
Trascendencia	1	4%
Estabilidad Económica	2	7%
Servicio	3	11%
Seguir estudiando	3	11%
Ninguna	0	0%
No contesto	3	11%
Total	28	100%



INTERPRETACIÓN

Estamos observando que como estudiantes se interesan por la superación como profesionista. Porque la situación en la que se está viviendo se requiere de constante preparación. Para ser competentes con otros profesionistas.

GRAFICA 4.- ¿Estas satisfecho con tu carrera?		
Si	18	64%
No	7	25%
No contesto	3	11%
Total	28	100%

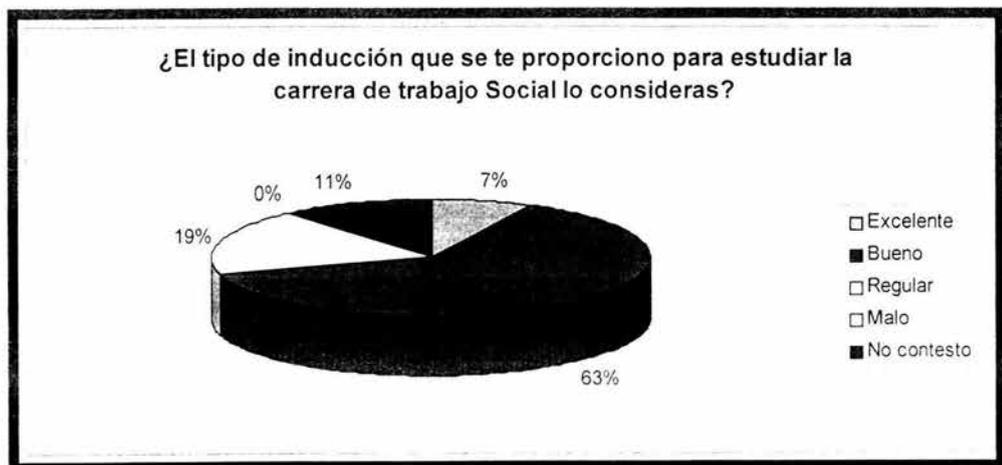


INTERPRETACIÓN

Los resultados nos ayudan a observar que los alumnos en su mayoría están satisfechos con la carrera que eligieron, mientras que una minoría no lo es así.

GRAFICA 5.- ¿El tipo de inducción que se proporciono para estudiar la carrera de Trabajo Social lo consideras?

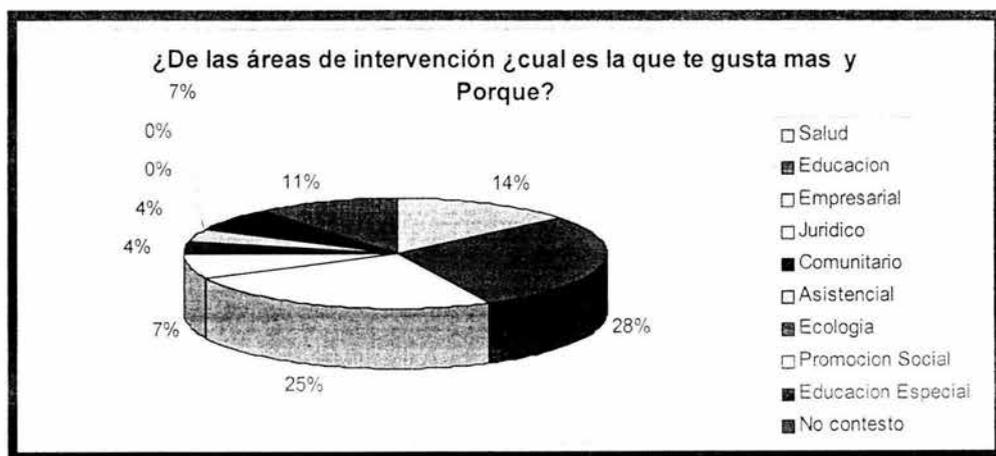
Excelente	2	7%
Bueno	17	63%
Regular	5	19%
Malo	0	0%
No contesto	3	11%
Total	28	100%



INTERPRETACIÓN

Aquí los resultados nos indican que la inducción que se les proporciono al iniciar el semestre ayudo al alumno a ver si eligió u opto por lo que querría considerándolo como buena la inducción.

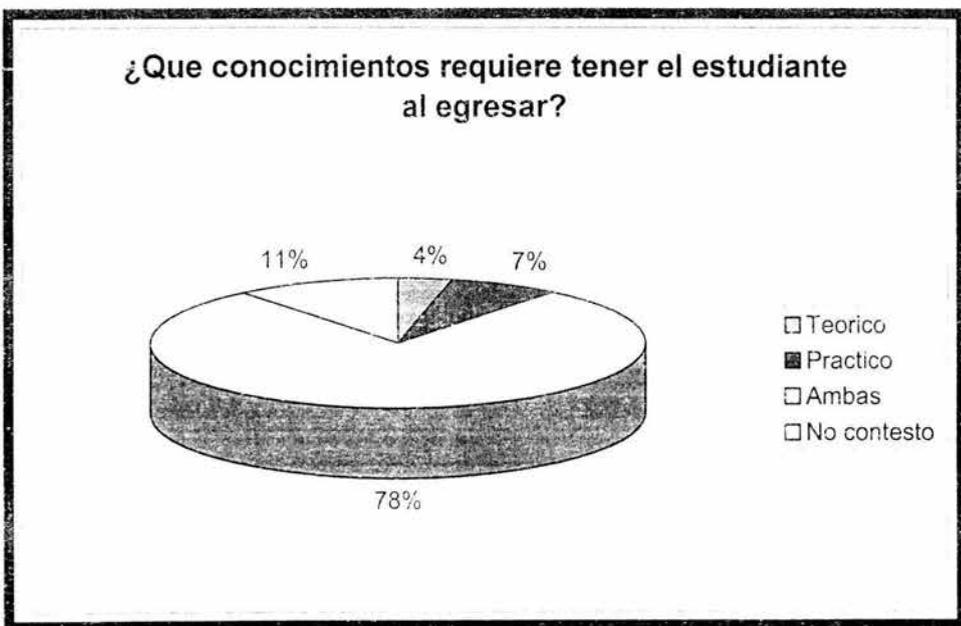
GRAFICA 6.- ¿De las áreas de intervención ¿cuál es la que te gusta mas y porque?		
Salud	4	14%
Educación	8	28%
Empresarial	7	25%
Jurídico	2	7%
Comunitario	1	4%
Asistencial	1	4%
Ecología	0	0%
Promoción Social	0	0%
Educación Especial	2	7%
No contesto	3	11%
Total	28	100%



INTERPRETACIÓN

En un gran porcentaje nos demuestra que los alumnos eligen las áreas prioritarias como es educación empresarial y salud. Que es donde tiene mas demanda y el porcentaje mínimo son áreas como comunidad, asistencia, ecología etc. Lo cual nos demuestra que se requiere poner aun más énfasis a las demás áreas donde interviene el Trabajador Social.

GRAFICA 7.- ¿Qué conocimientos requiere tener el estudiante al egresar?		
Teórico	1	4%
Practico	2	7%
Ambas	22	78%
No contesto	3	11%
Total	28	100%



INTERPRETACIÓN

El dato obtenido nos confirma que los estudiantes les interesan llevar a cabo lo teórico-práctico para tener una mejor preparación afuera y tener más nociones en la práctica. Mostrándose personas capaces de vencer cualquier obstáculo que se presente.

GRAFICA 8.- ¿Qué tipo de campo de acción tenemos para intervenir como Trabajadores Social?

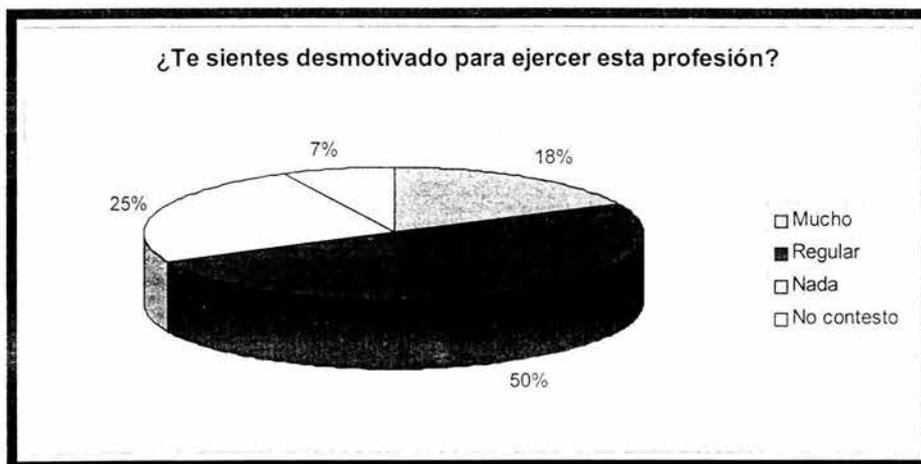
Mucho	19	68%
Regular	7	25%
Nada	0	0%
Poco	0	0%
No contesto	2	7%
Total	28	100%



INTERPRETACIÓN

Vemos que como profesionistas se tiene mucho campo de acción donde se puede elegir las diferentes áreas donde se interviene y dar a conocer a las demás instituciones sobre las funciones que pueden realizar en dicha institución.

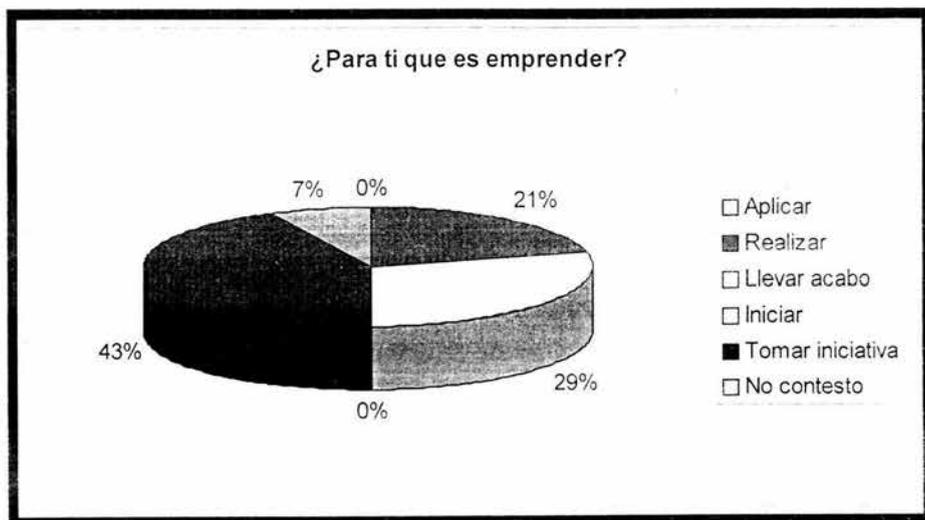
GRAFICA 9.- ¿Te sientes Desmotivado para ejercer esta profesión?		
Mucho	5	18%
Regular	14	50%
Nada	7	25%
No contesto	2	7%
Total	28	100%



INTERPRETACION

Podemos observar que los alumnos se encuentran un 50% regularmente desmotivado, siguiéndole con un 18% mucho lo cual se requerirá ver que necesitan para estar motivados con la carrera.

GRAFICA 10.- ¿Para ti que es emprender?		
Aplicar	0	0%
Realizar	6	21%
Llevar acabo	8	29%
Iniciar	0	0%
Tomar iniciativa	12	43%
No contesto	2	7%
Total	28	100%



INTERPRETACION

Como indica la grafica, la mayoría de las respuestas se orienta a la opinión de que emprende es por medio de tomar la iniciativa, importante mencionar que un bajo porcentaje es iniciar, llevar acabó, realizar y aplicar.

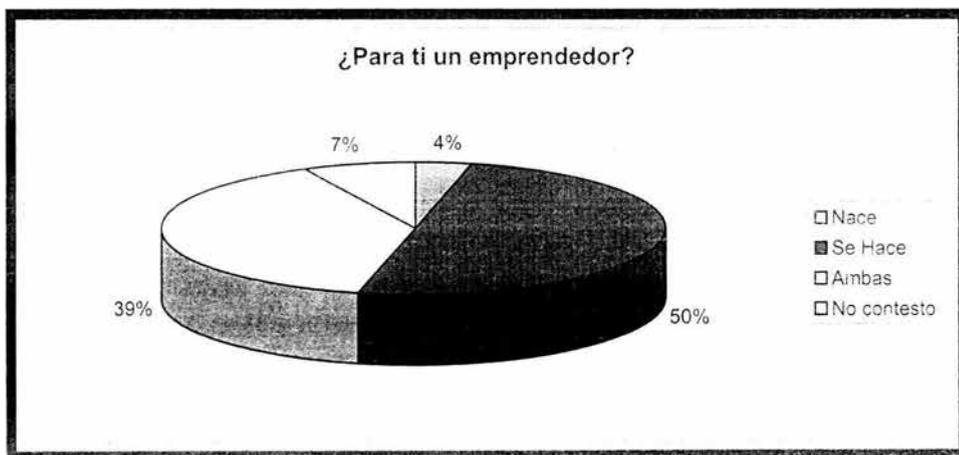
GRAFICA 11.- ¿De acuerdo a tu opinión un Trabajador Social debe ser emprendedor?		
Si	26	93%
No	0	0%
No contesto	2	2%
Total	28	100%



INTERPRETACIÓN

De acuerdo a la formación y dentro del plan de estudio vemos que existe una similitud entre las características de emprendedor y el trabajador Social, se consideran que tienen

GRAFICA 12.- ¿Para ti un emprendedor?		
Nace	1	4%
Se Hace	14	50%
Ambas	11	39%
No contesto	2	7%
Total	28	100%



INTERPRETACIÓN

Conforme a los resultados que se muestran en la grafica la mayoría de los encuestados consideran que un emprendedor nace y se hace, durante el transcurso de su vida desde su niñez hasta la edad avanzada.

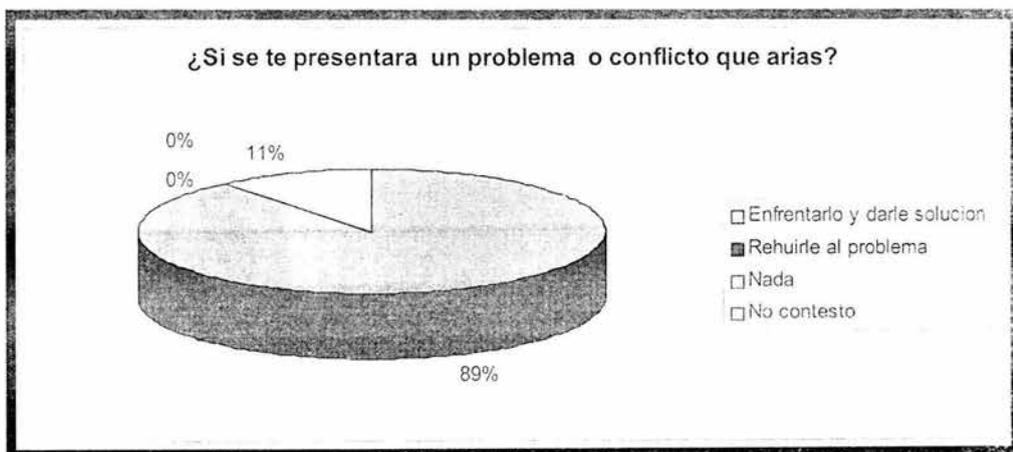
GRAFICA 13.- ¿Cuándo estas desmotivado que haces?		
Comunicarlo	17	60%
Quedarte callado	7	25%
No hacer nada	1	4%
No contesto	3	11%
Total	28	100%



INTERPRETACIÓN

Podemos observar que cuando existe desmotivación por parte de los estudiantes su actitud es llegarlo a comunicarlo con un 60% y una minoría mejor se queda callada y no comentan su desmotivaciones hacia el maestro o la dirección.

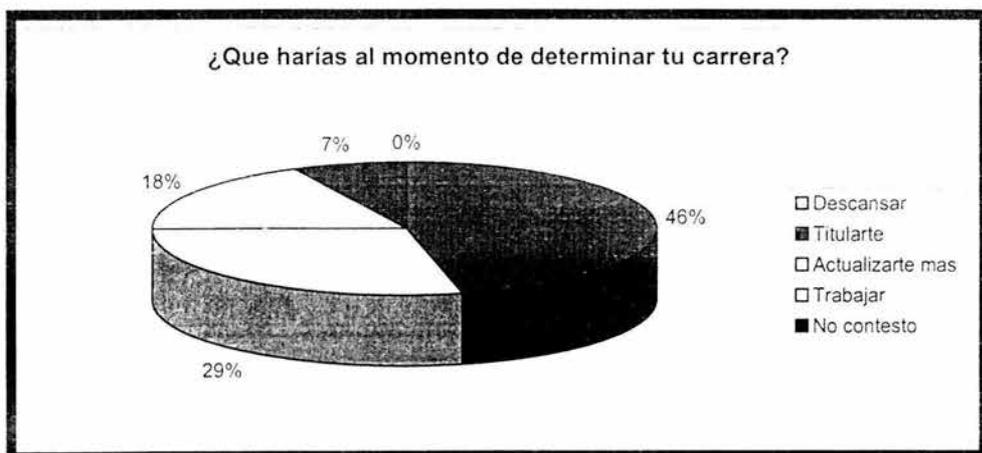
GRAFICA 14.- ¿Si se te presentara un problema o conflicto en un trabajo que harías?		
Enfrentarlo y darle solución	25	89%
Rehuirle al problema	0	0%
Nada	0	0%
No contesto	3	11%
Total	28	100%



INTERPRETACIÓN

Como podemos observar, las acciones de los alumnos al tener un problema o conflicto su actitud es enfrentarlo y darle la solución con un 89%. Buscando la forma de arreglar las diferencias que se les presenta.

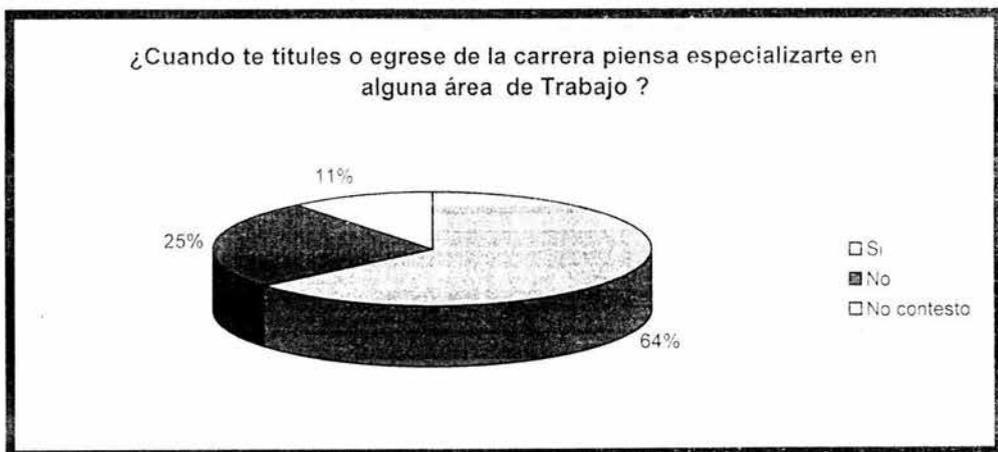
GRAFICA 15.- ¿Qué harías al momento de terminar tu carrera?		
Descansar	0	0%
Titularte	13	46%
Actualizarte mas	8	29%
Trabajar	5	18%
No contesto	2	7%
Total	28	100%



INTERPRETACIÓN

Como podemos observar en la grafica nos muestra que un 46% su finalidad que tiene cada uno es poder titularse y el 29% seguirse actualizando al momento de terminar su profesión y una cantidad mínima es el poder trabajar.

GRAFICA 16.- ¿cuándo te titules o egrese de la carrera piensa especializarte en algún área de Trabajo Social?		
Si	18	64%
No	7	25%
No contesto	3	11%
Total	28	100%



INTERPRETACIÓN

Lo que podemos observar en esta grafica es que la mayoría de los alumnos tiene pensado especializarte en algunas específicas de Trabajo Social como es la Empresarial, Educación, Salud, Jurídica.

Conclusiones

El hecho de que el alumno, se desempeñe tanto en actividades dentro de su plan de estudio teórico-práctico, retribuirá para beneficio de la carrera como del alumno. Porque por medio de lo teórico- práctico tiene mas capacidad para enfrentarse ante los cambios que están surgiendo en nuestra misma sociedad lo que se requiere a la misma vez que la escuela de trabajo Social tome en cuenta estos cambios que la misma sociedad va presentando y una de ellas es el poder prepararlos al alumno a tomar la iniciativa y emprender algunas de las áreas donde se desenvuelve como profesionista del futuro.

Al momento que el alumno le interese iniciar alguna de las empresas de las diferentes áreas de trabajo Social. Se le presentaran limitantes como se presenta a cada uno de los profesionistas que llegan a egresar de la carrera e inclusive podemos ver como el alumno cuenta con características para ser un profesionista emprendedor y esas características se ven mediante el estudio y la experiencia del mismo plan de estudio esto ayuda a que se incremente el grado emprendedor en los alumnos.

Logrando identificar las características tanto del Trabajador Social como el de un Emprendedor vemos de qué manera el alumno de esta carrera tiene que llenar con cierto perfil y habilidades como son la creatividad, liderazgo, confianza en uno mismo, tomar decisiones etc.

Los egresados al momento de egresar requieren motivarlos para que se desarrollen como profesionistas emprendedores en sus áreas de intervención, como en la empresarial, educativa, salud, jurídica, comunitaria etc.

La creación de nuevas empresas es la alternativa para los estudiantes de Trabajo Social, porque al momento de iniciar una empresa, se pone en práctica lo teórico-práctico.

Utilizando los conocimientos aprendidos con el plan de estudios y vemos que el emprendedor tiene lo que es imaginación, el liderazgo, la confianza, y que sea trabajador. Además de que el trabajaría para su propio beneficio y no para un patrón dándoles alternativas a cada uno de los alumnos de la carrera de Trabajo Social. Logrando buscar en el plan de estudio un mejor provecho de su estancia en su carrera profesional.

Propuesta

Objetivo general

Identificar las necesidades de formación académica que presentan los alumnos en la carrera de Trabajo Social en el periodo 2002 para ser emprendedor.

Objetivos Específicos

- Señalar los talleres extracurriculares que se han desarrollado en la escuela de Trabajo Social y en qué medida han dado respuesta a las necesidades.
- Que conocimientos teóricos requieren los alumnos para ser emprendedores.
- Que conocimientos prácticos necesitan los alumnos para emprender.

Hipótesis

Las necesidades de formación académica que presentan los alumnos principalmente son de carácter práctico, lo cual les permite emprender y establecer una relación entre teoría y práctica.

Una de las mejores propuestas para el desarrollo de emprendedores, sería que se implementaran taller de emprendedores en el tercer semestre de la formación profesional de los alumnos de Trabajo Social, teniendo como base los estudios aplicados en la escuela de Trabajo Social, llevando acabo una coordinación con las investigaciones de campo realizadas por los alumnos, combinando tanto las materias teóricas como las practicas , con lo que incrementaría el deseo de emprender por parte de los alumnos de Trabajo Social en sus diferentes áreas de intervención como es la jurídica, empresarial, educación, comunitaria, Salud, etc.

Una de las opciones sería identificar las características de los alumnos y perfiles de los alumnos y en que grado tiene cada una, para si una vez identificadas poner mayor énfasis en aquellas en los cuales existe deficiencia.

Es muy importante que los maestros auxilien durante su etapa universitaria. Para así con la experiencia de los maestros y el ímpetu de los jóvenes, incrementar la capacidad emprendedora.

La universidad debe realizar estudios en la localidad para determinar cuales son las condiciones y las necesidades, para estructurar del mejor modo posible los programas de estudio y así, cada que se logre. Una generación de egresados, tengan la capacidad de realizarse profesionalmente y de retribuir algo a la sociedad en que se viven.

Lo mejor para la carrera de Trabajo Social es implementar los talleres de emprendedores dentro del plan de estudio, por medio del cual se incrementara en gran proporción la capacidad emprendedora en los alumnos inscritos en la Lic. Trabajo Social.

Actualmente los jóvenes, que obtienen una buena educación académica con la finalidad de que puedan tener una oportunidad de triunfar. Pero desafortunadamente no es así.

Cada año aproximadamente 1, 750,000 nuevos graduados y posgraduados que entran al mercado de trabajo, pero solamente se abren alrededor de 87,500 nuevos trabajos en áreas gerenciales y campos técnicos cada año. Eso es solamente es un solo puesto de cada 20 nuevos graduados. En la década de los 80's ya había un promedio anual de 800,000 menos trabajos para estos graduados.

De acuerdo con las tendencias hasta el 62.8 % de los graduados universitarios estarán desempleados o subempleados. En estos momentos ya hay graduados universitarios trabajando de meseros, taxistas, vendedores ambulantes, chóferes o conductores y trabajadores de restaurantes de comida rápida .

Lo cual es importante considerar que los alumnos conozcan e identifiquen la forma y manera en que pueden actuar individualmente o grupal mente para ser profesionistas emprendedores lo que se requirió de la aplicación de dos tipos de cuestionarios (ver anexos 1,2.) para los alumnos de los primeros semestres que llevan materias teóricas y de los de cuarto semestre en adelante que llevan tanto la teoría como la practica de las materias.

El Trabajo Social es una profesión ubicada dentro de las Ciencias Sociales. En sus inicios fue realizada por personas de buena voluntad, impulsadas por un verdadero sentimiento de solidaridad humana, o bien por principios religiosos

que les hizo preocuparse por los problemas individuales y familiares que padecen aquellas personas en desventaja social o física.

Existen sujetos sociales que presentan necesidad (alumnos de Trabajo Social) y carencias por diversas circunstancias físicas y sociales, y existen sujetos sociales que tienen la posibilidad de brindarles o asistirles con los recursos o bien que ellos están requiriendo. (DISEM, BANCOMEX) Por otro lado se encuentra la acción profesional de los sujetos sociales preparados para administrar y proporcionar los recursos o bienes que la sociedad civil y el Estado destinan para esas personas. Por otro lado la acción profesional de la Escuela de Trabajador Social debe considerar todos los aspectos que rodean a esa labor intermediaria entre el recurso y la necesidad.

El Trabajador Social ha diversificado sus actividades y funciones, extendiendo su intervención hacia la movilización de recursos, tanto del sujeto social demandante o necesitado (alumnos de Trabajo Social) como las instituciones civiles y estatales, buscando la resolución definitiva del problema que presenta la población en situaciones de desventaja social; coadyuvando con ellos para el planteamiento de alternativas organizacionales que le permitan resolver sus necesidades y carencias, aplicando las enseñanzas de un viejo proverbio chino "si le das un pescado a un hombre, tendrá que comer ese día; pero si lo enseñas a pescar, tendrá para comer toda la vida".

El objetivo de estudio de intervención se ubica en los sujetos portadores de un problema o necesidad social, no solamente con la finalidad de explicar las causas que los originan, sino con la intención de incidir mediante los recursos metodológicos profesionales, los de la sociedad civil y política, así como los del propio sujetos afectados, para revertir y transformar esa situación de desventaja social.

De esta manera se ubica en la trilogía que conforma la especificidad profesional del trabajador social: los sujetos portadores de los recursos y su propia actuación de intermediación, que lo conduce a investigar sobre los procesos operativos, en cuanto que plantean que hacer y como hacerlo para lograr los objetivos en relación al objeto de intervención, siendo el conjunto de etapas, actividades y técnicas, ordenadas en una secuencia tal que orientan el desarrollo de la intervención. No solo se indaga para conocer al sujeto necesitado, sino también al sujeto social que provee los recursos.

IDENTIFICACIÓN DE ELEMENTOS DE LA ESPECIFICIDAD POR PROBLEMAS O SITUACIONES DETECTADAS.



Las dimensiones operativas del Trabajador Social se concentran en una matriz metodológica que implica una secuencia de etapas y procesos técnicos que guían y orientan la intervención profesional. Esta matriz se conforma con los procesos de investigación, diagnóstico, programación, ejecución, evaluación y sistematización.

Las fases del proceso metodológico son las estructuras básicas del procedimiento, se trata de una guía operativa que debe adaptarse a la dinámica de la realidad social y que admite un estructuramiento de los diferentes momentos.

1) La investigación

“La investigación preliminar tiene por objeto acercarse a la problemática de la comunidad (en este caso los estudiantes de la escuela de Trabajo Social) o un sector importante de la misma, son los más significativos o las carencias más evidentes.

No obstante para esta investigación preliminar captar las necesidades y problemas considerados más urgentes por la comunidad, hay que recoger información que permita un encuadre más general del problema. Para lo primero bastará el uso de las técnicas de observación y entrevista.

Así se pasa a una investigación general, donde se procura establecer cuáles son las carencias y necesidades básicas y cuáles son los recursos y potencialidades que existen para resolverlos. Se busca asimismo detectar el nivel de aspiraciones y expectativas de la comunidad. Como es el investigar el tipo de empresa que les interesaría abrir de las diferentes áreas donde interviene el Trabajador Social.

2) Diagnóstico

Es el procedimiento por el cual se establece la naturaleza y magnitud de las necesidades y problemas que afectan al aspecto, sector o situación de la realidad social que es motivo de estudio-investigación en vista de la programación y

realización de una acción. En el diagnóstico se establece la jerarquización de las necesidades y problemas en función de ciertos criterios políticos, ideológicos y técnicos.

Tiene como finalidad de servir de base para hacer (plan, programa y proyecto) y fundamentar las estrategias que se han de expresar en una forma práctica concreta conforme a las necesidades y aspiraciones manifestadas por los mismos interesados de manera directa y a través de sus reglamentos y normas.

En esta fase nos sirve para poder identificar y jerarquizar las principales necesidades que requiere la ciudad de Uruapan en relación al tipo de empresa que se requiere y así disminuir una problemática social.

3) Programación

La tarea principal de la programación radica en apoyarse en los resultados del diagnóstico y tiene como referencia la situación definida como meta, lo cual indica los objetivos a alcanzar, a lo que se aspira llegar con lo programado.

Los principales criterios y pautas para la programación son las siguientes:

- Definir y enunciar claramente los objetivos y metas
- Proponer objetivos y metas realistas.
- Determinar los recursos disponibles.
- Prever los instrumentos y medios adecuados a los fines
- Establecer el tiempo y el ritmo del programa
- Proponer una estrategia de acción.

En cuanto a la elaboración del proyecto se propone también una guía, donde se hace hincapié en que la elaboración consiste esencialmente en organizar el conjunto de acciones y actividades a realizar, que implica el uso y aplicación de recursos humanos, financieros y técnicos en una determinada área, con el fin de lograr metas

u objetivos; dicha elaboración responde a un sistema de proyectos que constituye plan, programa y proyecto

¿Qué es un Plan de Empresa?

El Plan de Empresa es un documento donde el emprendedor detalla información relacionada con su empresa. Este documento puede adoptar distintas formas. Los hay extensos y detallados. Los hay concisos y breves. De hecho, no existe ningún modelo concreto de Plan de Empresa. Cada emprendedor debería crear su propio plan, no sólo en el sentido de poner por escrito sus propias ideas, sino incluso en decidir que forma va a tener.

Hasta hace unos pocos años el Plan de Empresa se consideraba la herramienta fundamental para tener éxito al crear una empresa. Desde hace poco tiempo se ha empezado a cuestionar la utilidad del Plan de Empresa a la hora de poner en marcha un negocio. Además, los estudios realizados sobre experiencias reales en la utilización del Plan de Empresa no han llegado a ninguna conclusión definitiva. Un plan muy bien acabado no garantiza el éxito de la empresa; aunque lo contrario tampoco es cierto.

¿Para qué sirve un Plan de Empresa?

Es evidente que la redacción de un Plan de Empresa debe tener alguna utilidad. Un emprendedor poniendo en marcha su proyecto es una persona cuyo tiempo no debe desaprovecharse en esfuerzos inútiles de ninguna clase. El Plan de Empresa debe aportar algo al emprendedor, o si no, mejor no gastar ni una hora en él. Además, redactar un Plan de Empresa lleva muchas horas de trabajo, incluso meses. Estas horas deben entenderse como una de las primeras y más importantes inversiones en la nueva empresa. De hecho la empresa "empieza" en el momento que se ponen por escrito las ideas del emprendedor.

- **Utilidad**

El Plan de Empresa es una herramienta de diseño. Esto significa que a través del Plan de Empresa el emprendedor va dando "forma mental" a su empresa antes

de darle "forma real". En lugar de tener todo en mente, los detalles, las ideas y los números empiezan a tomar forma en un documento escrito. En el Plan se pueden hacer supuestos, simulaciones, etc. que en la realidad serían bastante "caros" de comprobar. Es mucho más barato equivocarse en el Plan de Empresa que equivocarse en la realidad. Más cuando la mayoría de los emprendedores sólo disponen de los recursos necesarios para una sola puesta en marcha. Hay que intentar, pues, asegurar al máximo el éxito de la apuesta.

El Plan de Empresa es una herramienta de reflexión. Cuando ya se ha empezado a desarrollar el proyecto, incluso en las primeras semanas, la realidad se presenta con toda su crudeza. Surgen sorpresas que no habíamos previsto, se descubren aspectos del negocio que no conocíamos, y así un largo etc. Disponer de un Plan de Empresa ayuda, mucho, a reflexionar sobre el impacto de estas novedades en el negocio.

Dado que en el Plan se expresan las previsiones de como debe evolucionar el negocio, a los pocos meses podremos ver como varía la realidad sobre lo previsto, analizar las posibles causas y, si conviene, tomar las decisiones oportunas. Además, ya antes de emprender la aventura, el promotor del proyecto habrá tenido que justificar con bastante detalle de dónde van a salir esos millones en ventas, en qué se van a gastar el presupuesto disponible, y sobre todo, por qué va a ser rentable la empresa.

El Plan de Empresa es una herramienta de comunicación. No todos los emprendedores empiezan solos. Por las razones que sean, muchos emprendedores empiezan su proyecto con otros socios. Los psicólogos hace mucho tiempo que han descubierto que varias personas pueden estar hablando horas, alrededor de una mesa, sobre un mismo proyecto y acabar entendiendo cada una de ellas una cosa distinta. El Plan de Empresa sirve para poner por escrito, se supone que claramente, los distintos aspectos del negocio y discutirlos de una forma objetiva y despersonalizada. También es muy útil para poner sobre la mesa temas difíciles de

abordar directamente, quién asume qué responsabilidades, cuánto va a cobrar cada uno, etc. El Plan de Empresa puede representar incluso el compromiso que adquiere cada socio respecto a los demás. Evidentemente, que cada uno de los socios se tome en serio o no lo discutido es otro tema muy distinto.

El Plan de Empresa es una herramienta de marketing. Como sucede muchas veces el emprendedor no dispone de todos los recursos necesarios para empezar su aventura; debe buscar financiación externa o ayudas públicas o privadas. En la mayoría de los casos, el Plan de Empresa es lo único que va a poder mostrar a los inversores externos. Incluso si se dispone de un prototipo de ese fantástico producto que se piensa comercializar, los inversores profesionales va a pedir más información sobre el negocio. De hecho tendrán mucha curiosidad por ver como los promotores van a resolver, precisamente, todos los aspectos del negocio no relacionados con el producto (es decir: marketing, financiación, etc.).

Un Plan de Empresa coherente y serio demuestra que el emprendedor se toma el asunto en serio y que esta capacitado para llevar adelante el proyecto. También demuestra que el equipo fundador está equilibrado y controla todos los aspectos fundamentales de la empresa.

¿Cómo redactar un Plan de Empresa?

- **Técnica**

El Plan de Empresa es, principalmente, un documento escrito. Los procesadores de texto y las hojas de cálculo son ya herramientas sine qua non. Si bien se podrían imaginar otros formatos distintos al documento escrito para un Plan de Empresa lo mejor es concentrarse inicialmente en el contenido del Plan de Empresa más que en la forma. El Plan de Empresa va dirigido, principalmente, al propio emprendedor. Un simple documento con un formato tan sencillo como el de este mismo texto que está ahora leyendo puede ser útil. Cuando llegue el momento

de presentar el proyecto a terceros ya se buscarán maneras de hacerlo más creíble y atractivo.

Como hemos dicho, una de las utilidades que a veces tiene el Plan de Empresa es ser mostrado a terceros. Cuando esto sea necesario, puede ser entonces conveniente ayudarse de maquetas, productos prototipo, presentaciones multimedia, videos, etc. Sin embargo no hay que caer en el error de tratar desde el primer momento de "entregar un buen trabajo con una presentación impecable". El Plan de Empresa debe ser un documento de uso interno. Luego se puede adaptar para presentarlo a terceros.

También existen programas en el mercado para ayudar a la redacción de planes de empresa. Sin embargo, estos programas no pueden suplir la creatividad y el criterio del emprendedor. Pueden resultar útiles para obtener una buena presentación pero no van a resolver ninguna de las preguntas que debe responder el emprendedor a lo largo del complejo proceso de reflexión que impone la redacción del Plan de Empresa.

A pesar de que los modelos de Plan de Empresa suelen establecer un orden o índice de los aspectos del negocio a tratar, esto de no debe tomarse como una indicación del orden de redacción. Si se usa un programa para redactar un plan no hay que caer en la trampa de rellenar todos los apartados. Sólo el criterio del propio emprendedor podrá determinar qué partes son secundarias y cuáles pueden omitirse. A modo de ejemplo, el Plan de Marketing suele presentarse antes del Plan Financiero. Sin embargo, en la práctica es más práctico desarrollar primero un presupuesto de gastos mínimo sin el cual la empresa no puede existir, a continuación preparar una previsión de ventas -teniendo en cuenta que como mínimo hay que cubrir esos costes- y luego volver a analizar que nuevos costes implica realizar esas ventas, con lo que habrá que retocar al alza la previsión de ventas, y así sucesivamente. El Plan de Empresa debe crecer poco a poco y simultáneamente en todos los aspectos del negocio. No se puede pretender hacer un excelente Plan de

Marketing para luego empezar a hacer un Plan de Producción completamente independiente.

- **Contenido**

El Plan de Empresa debe contener toda la información necesaria para intentar garantizar un desarrollo correcto y completo del negocio. Los estudiosos del tema han llegado más o menos a un consenso sobre que aspectos del negocio deben discutirse en el plan.

La mayoría de los modelos de plan tienen estas secciones:

1. Resumen del Proyecto
2. Presentación de los Promotores
3. Análisis de la Idea de Negocio
4. Plan de Marketing
5. Plan de Producción
6. Plan Económico-Financiero
7. Plan de Organización
8. Plan de Puesta en Marcha
9. Plan de Contingencia

Como ya hemos indicado, existirán proyectos en los que sea necesario incluir otras secciones o en las que no sean necesarios todos los apartados anteriores. Así, por ejemplo, si el emprendedor no tiene intención de mostrar a nadie su Plan de Empresa, no tiene ningún sentido el Resumen Inicial ni mucho menos la Presentación de los Promotores. Estos son capítulos destinados a terceros.

Un plan equilibrado en todos estos apartados es una prueba de que el emprendedor ha trabajado todos los aspectos fundamentales de la empresa. Si el plan presenta algún desequilibrio en algún punto es muy probable que más tarde la empresa se resienta precisamente en ese tema. Hay que hacer un esfuerzo en

abordar sistemáticamente todos y cada uno de los capítulos del plan y, sobretodo, mantener una coherencia y una visión general común entre todos ellos.

Finalmente, para mantener el Plan de Empresa en un tamaño razonable, puede convenir redactar en documentos aparte algunos aspectos del plan. Así, si bien el Plan de Empresa ha de describir los productos y como se van a fabricar, puede ser práctico pasar la gran mayoría de los detalles técnicos a otro documento específico que describa todo esto con mayor detalle. En el plan bastaría con una descripción general para no expertos y las técnicas concretas y detalladas se describirían en el otro documento.

- **Revisión**

El error principal cometido por muchos emprendedores en relación al Plan de Empresa es darlo en algún momento por terminado. Una vez la empresa ya está en marcha y parece que empieza a funcionar, el emprendedor ya no tiene tiempo para "dedicarse a poner por escrito sus planes". Ya lo hizo una vez al crear la empresa. Ahora lo que tiene es un negocio funcionando y no hay tiempo que perder. A veces, sencillamente, no encuentra de verdad horas para revisar el plan. ¿Pero, invertiría Vd. dinero en un negocio en el que el promotor no tiene ni tiempo para reflexionar sobre cómo se están haciendo las cosas y sobre cuál será el futuro de la empresa? Pues eso es lo que hace un emprendedor en esa situación. Cada día cuando se levanta y va a su empresa a trabajar, está de hecho invirtiendo en ese tipo de negocio.

Es evidente que si el Plan de Empresa debe servir para control del negocio, en el sentido de comprobar si la realidad se acerca o se desvía de lo previsto, el emprendedor debe encontrar tiempo para revisarlo y analizar las causas de las desviaciones -las habrá, y si no, algo extraño está pasando-.

En otras ocasiones, el emprendedor satisfecho por su trabajo, con la empresa en marcha, decide ampliar el negocio o lanzar un nuevo producto, o cualquier otra maniobra de expansión y, curiosamente, ni se le pasa por la cabeza analizar este cambio desde la perspectiva de crear un nuevo "negocio dentro del negocio". Como la empresa da dinero y ya hay una estructura montada será fácil fabricar y vender este nuevo producto. Pero, ¿quiénes serán los clientes de ese producto?, ¿cómo se va a fabricar?, ¿de dónde saldrá el dinero y con que límite?, ¿cómo va a afectar a la imagen de la empresa?, etc. ¿No suena esto al análisis que se realiza en un Plan de Empresa?

De hecho, en las grandes empresas -y no tan grandes- cuando se abre una nueva línea o se entra en un nuevo negocio se realiza un análisis de este tipo, aunque se le suele llamar Plan de Negocio, pues no se va a crear una nueva empresa.

Al igual que al tratar sobre los apartados del Plan de Empresa, las veces en que debe revisarse un plan dependen mucho del negocio y del propio emprendedor. Los habrá obsesivos que lo revisarán cada mañana; sistemáticos, que lo revisarán cada mes; o tranquilos que lo harán una vez al año. Cada emprendedor es la persona más adecuada para decidir qué hacer con su negocio. Después de todo, ser emprendedor consiste en eso: en tomar tus propias decisiones.

Resumen del Proyecto

Objetivo

El objetivo fundamental del resumen del Plan de Empresa es presentar brevemente el negocio a posibles socios, inversores o entidades públicas.

Así pues, este apartado se puede posponer hasta el momento de ir a negociar con estos terceros. De hecho, se debe posponer hasta que haya algo en el plan para ser resumido. Conviene primero centrarse en los demás apartados y dejar este resumen para el final.

El motivo por el que aparece al principio de plan es para facilitar el trabajo a los inversores profesionales que deben evaluar varios planes de negocio al día.

Contenido

Sabiendo pues a quien va dirigido el resumen, podemos prepararlo de la manera más adecuada. Cuando un tercero lee el Plan de Empresa buscará respuesta a una serie de preguntas básicas y esperará encontrarlas en este resumen. Si el resumen le satisface es cuando se tomará la molestia de leer el resto.

Por tanto, al redactar el resumen hay que explicar en qué va a consistir el negocio de una forma clara y concisa. Hay que evitar las generalidades y el lenguaje excesivamente especializado en un campo concreto.

Básicamente, las preguntas que alguien se formulará al recibir el plan son las mismas que uno se haría si le ofrecen participar en otro negocio.

- **¿En que consiste el negocio?**

Hay que explicar brevemente en qué consiste el negocio que se quiere poner en marcha, cuáles son los objetivos principales a largo y medio plazo y qué estrategia general se piensa seguir. Se debe explicar brevemente cuáles son los productos o servicios que se ofrecerán.

- **¿Existe mercado para este negocio?**

Hay que convencer que la empresa va a situarse en un mercado con suficiente demanda para asegurar su futuro y su crecimiento. La mejor forma de convencer es aportando datos reales de algún estudio previo, por sencillo que haya sido. Si se dispone de una lista de clientes o de referencias más que mejor.

- **¿Qué diferenciará a la empresa de la competencia?**

Debe existir algún factor diferencial en la empresa que lo haga distinto a las demás. Si no al inversor le resulta más práctico invertir en alguna empresa que ya esté en marcha haciendo lo mismo. Además habrá que indicar como se va a mantener esa diferenciación. También hay que indicar con qué recursos económicos y humanos se cuenta. Si se dispone de licencias o patentes, también habrá que mencionarlo pues esto aporta seguridad al inversor.

- **¿Qué futuro espera a la empresa?**

La mayoría de los posibles socios o inversores buscarán un rendimiento a medio plazo en una empresa con futuro. Hay que explicar cuales son las previsiones de crecimiento y sostenerlas con datos de la forma más objetiva posible, indicando cómo se va a financiar este crecimiento y, sobretodo, cuál va a ser el rendimiento esperado del negocio.

- **¿Qué riesgos hay que afrontar?**

Hay que realizar una breve discusión, de forma realista, de los riesgos que se van a asumir, indicando su alcance y como se van a hacer frente.

- **¿Puedo fiarme de este emprendedor?**

La mayoría de los inversores profesionales admiten que, en el fondo, acaban decidiéndose a favor de un proyecto, fundamentalmente, por el carácter del emprendedor o del equipo emprendedor. Un buen plan sin un buen equipo al frente no llegará muy lejos. Una forma de demostrar la capacidad de llevar adelante un proyecto es siendo realista y objetivo, o en otras palabras: profesional.

Presentación de los Promotores

Objetivo

El objetivo de esta sección es presentar al equipo promotor. Como hemos visto, el carácter de los emprendedores al frente del negocio va a determinar el

apoyo final de terceros. Además hay que convencer que el equipo al frente del proyecto va a poder dominar todos los aspectos de un negocio.

Contenido

Si el negocio ya está funcionando, hay que indicar como ha evolucionado en los últimos ejercicios y describir con detalle esta empresa y su situación actual.

Si el negocio está por constituir, el curriculum vitae de los distintos promotores puede servir de apoyo para demostrar que el equipo está equilibrado y puede abordar todas las áreas de la empresa con seguridad.

Hay que señalar las experiencias previas en negocios similares y, si existe alguna laguna en el equipo respecto a alguna de las áreas de la empresa, cómo se va a solucionar.

Análisis de la Idea de Negocio

Objetivo

Esta sección tiene como finalidad presentar una imagen global del proyecto, de sus objetivos principales y de los factores clave de éxito.

Contenido

Descripción de la Idea de Negocio

Hay que explicar cual es la idea fundamental detrás de la iniciativa de negocio. Hay que indicar cuáles son los factores que han motivado esta idea y porqué va a tener éxito. Conviene indicar las tendencias sociales, cambios en el mercado, etc. que van a hacer de éste un buen negocio.

Si el negocio esta inicialmente centrado en algún producto o servicio en concreto, indicar cuál es este producto, sus principales características y qué

necesidades van a cubrir en qué mercado. También hay que indicar cómo se va a reducir la dependencia del negocio respecto a este producto.

Hay que describir si existe algún factor clave que influya decisivamente en el éxito de la nueva empresa.

Objetivos

Indicar cuáles son los objetivos a corto, medio y largo plazo de la empresa. No hay que tener miedo de ser ambiciosos en este punto. Pretender ser la primera empresa de su mercado no es un objetivo mejor ni peor que ser una de las cincuenta primeras. Sin embargo, en ambos casos hay que aportar datos concretos sobre cómo saber si se ha conseguido, o no, ese objetivo, cuáles son los pasos que se van a dar en esa dirección y qué esfuerzos va a representar.

Es importante tener desde el primer momento una visión clara de cómo será la empresa dentro de tres, cinco o veinte años. Esta visión debe marcar todas las decisiones que se tomen respecto a la empresa. Y sobretodo hay que ser coherentes en la estrategia de desarrollo elegida respecto a los objetivos trazados.

Análisis de Riesgos

Conviene repasar los distintos riesgos comerciales, tecnológicos, financieros, sociales y legales a los que se puede ver sometido el negocio y, evidentemente, indicar cómo se van a superar esos riesgos.

Plan de Marketing

Objetivo

La finalidad del Plan de Marketing es establecer unos objetivos comerciales coherentes con los objetivos globales de la empresa y detallar cómo se van a alcanzar esos objetivos.

Para ello, hay que realizar un análisis lo más detallado posible del mercado donde se va a mover la empresa; habrá que conocer a la clientela y a la competencia y decidir con qué tácticas se va a abordar cada meta parcial.

Contenido

Análisis del Mercado

Para conocer el mercado hay que realizar un estudio minucioso del mismo, sus clientes y sus necesidades. Conviene realizar este estudio del mercado analizando su tamaño, su evolución, las tendencias observadas, su estructura y qué competencia existe, etc. indicando las fuentes en las que se basan los datos aportados. Está bien hacer suposiciones, pero luego hay que contrastarlas con datos objetivos que, aunque no las demuestren definitivamente, al menos las sostengan mismamente.

También identificaremos los segmentos en este mercado, caracterizando los mismos con máximo detalle, decidiendo cuáles se van a explotar y cuáles se van a evitar y justificando el porqué. Se deberán identificar las necesidades generales y específicas de esos segmentos, cómo compran, cuándo y cuánto. Hay que realizar un retrato robot del cliente tipo y las razones por las que el producto va a satisfacer sus necesidades.

Es importante detectar rápidamente posibles épocas del año de poco negocio y decidir cómo superar estos meses de poca actividad. La experiencia en el sector

-- puede ayudar mucho. En caso contrario hay que buscar la opinión de expertos. También los requisitos legales para vender en ese mercado o los requisitos de facto (como canales de distribución poderosos) deben tenerse muy en cuenta.

Análisis de la Competencia

Conviene identificar cuál es la competencia a la que va a estar sometida la empresa, cómo trabaja y cómo vende, si hay algún competidor directo importante a tener en cuenta, etc. y cuáles son los puntos fuertes y débiles de la empresa respecto a la competencia.

Se puede obtener información concreta de los competidores: nombre y marcas, productos, ventas y cuota de mercado, etc. bien en cámaras de comercio y entidades similares, bien sencillamente solicitando sus catálogos.

Objetivos de Mercado

Una vez descrito el mercado es el momento de decidir qué objetivos hay que alcanzar para ayudar a conseguir los objetivos globales de la empresa.

Aquí hay que marcar objetivos concretos. No basta con decir que cada año se va a crecer respecto al anterior. Hay que dar cifras concretas, indicar cómo saber cuando se han alcanzado y, lo que es más importante, justificarlas convenientemente.

Previsión de Ventas

Hay que detallar una previsión de ventas para los primeros años (dos, tres, cinco, eso dependerá del tipo de empresa) y, si es posible, qué cuota de mercado se va alcanzar. Las previsiones hay que realizarlas tanto en unidades como en pesetas -o en la moneda que corresponda-.

Estas previsiones deben ser tan detalladas como sea posible indicando los productos, los clientes, las regiones, etc., que van a aportar volumen de negocio y en qué medida lo van a hacer.

También hay que analizar el coste que va a suponer realizar esas ventas, no tan sólo costes de materiales y de fabricación, sino también de distribución, comisiones, servicio post-venta, etc. identificando posibles riesgos en las variaciones de precios de compra.

Estrategia de Marketing

En este apartado hay que describir cómo la empresa va a alcanzar los objetivos y cumplir con las previsiones de ventas, qué segmentos se van a atacar y bajo qué condiciones, cómo y cuándo se van a introducir los productos, etc.

Para cada segmento objetivo hay que describir lo que se conoce como marketing mix. El marketing mix es la combinación de cuatro variables que van a permitir abordar con éxito un mercado. Estas cuatro variables muy relacionadas entre sí son: el producto, el precio, la distribución y la promoción.

- **Producto**

Se debe describir detalladamente qué gama de productos se van a ofrecer y a qué clientes. Una descripción detallada de las líneas de productos que se van a ofrecer es fundamental. Además, hay que tener en cuenta que no por ofrecer más productos se va a vender más; lo único seguro es que van a costar más de fabricar.

Para cada producto hay que identificar sus características fundamentales y traducirlas en beneficios que obtiene el cliente de ese segmento. Conviene recordar que los clientes compran beneficios no características. Se trata pues de desarrollar el

concepto del producto y decidir cómo se va a presentar, describiendo con detalle el producto ampliado.

Finalmente hay que hacer un esfuerzo para diferenciar cada producto del resto de los productos con los que compite. Una vez diferenciado hay que decidir como mantener esa diferencia ante los movimientos de la competencia.

- **Precio**

Conviene decidir que tarifas se van a aplicar, si los precios serán uniformes o variarán según el tipo de cliente, qué descuentos están permitidos, etc.

Evidentemente para fijar los precios de venta hay que conocer con detalle los costes de fabricación y los precios de mercado. Con esta información el precio debe ser coherente con la política de producto (p.e. un producto de calidad debe tener, en principio, un precio por encima de la media)

- **Distribución**

La distribución de los productos es otro aspecto importante a considerar, identificando los posibles canales de distribución y cómo funcionarán.

Fundamentalmente hay que decidir si el producto se distribuirá directamente por la nueva empresa o se van a necesitar distribuidores para hacerlos llegar al cliente final. Las técnicas y decisiones a adoptar en ambos casos son distintas con sus inconvenientes y sus ventajas.

- **Promoción**

Hay que describir qué métodos se van a usar para contactar con los clientes, para realizar su seguimiento y para cerrar las ventas; si se van a utilizar vendedores y con qué características, etc., qué materiales de apoyo van a usar, qué imagen global van a presentar, etc.

Indicar qué sistemas de promoción y publicidad se va a usar y con qué presupuesto se cuenta como apoyo a la labor de los comerciales o de los distribuidores.

Plan de Producción

Objetivo

El objetivo del Plan de Producción es detallar cómo se van a fabricar los productos que se ha previsto vender. Se trata de conocer los recursos humanos y materiales que habrá que movilizar para llevar adelante la nueva empresa.

Contenido

- **Proceso de fabricación**

Para cada uno de los productos del catálogo hay que describir su proceso de fabricación. Esto significa que hay que detallar dónde se compran las materias primas, cómo y a dónde se transportan, cómo se almacenan hasta su uso, cómo se usan en el proceso de fabricación y en qué consiste este y cómo se almacena el producto final y cómo se transporta hasta el cliente final.

Hay de detallar al máximo el proceso de fabricación del producto -o de prestación del servicio- identificando las partes del proceso y decidiendo si esas etapas se realizarán dentro de la empresa o se van a subcontratar a terceros.

- **Instalaciones, equipos y personal**

En el caso de realizar la fabricación en la empresa hay que describir las características fundamentales de los locales e instalaciones necesarias, la maquinaria que se va a necesitar y el personal que se empleará y la formación que debe tener. En el caso de subcontratar partes del proceso de fabricación, hay que saber a quien se va a subcontratar y que características deben cumplir estos terceros.

- **Capacidad de producción**

Un aspecto crítico de la empresa es conocer la capacidad de producción que se va a tener y la flexibilidad para adaptar esta capacidad de producción a variaciones, en aumento o en disminución, de la demanda por parte del mercado.

- **Proveedores**

También hay que prestar especial atención en cómo la empresa va a proveerse de los materiales necesarios para la producción, tratando de reducir al mínimo la dependencia de algún proveedor concreto o de algún material determinado.

- **Aspectos legales**

Si se dispone de patentes o licencias de fabricación hay que detallar en que consisten y sus condiciones.

Plan de Financiación

Objetivo

El objetivo del Plan de Financiación es mostrar cómo se va obtener el capital necesario para poner en marcha el negocio, cómo se va a sostener el funcionamiento y cómo se va a financiar el crecimiento de éste y, finalmente, qué beneficio va a generar la inversión realizada.

Esta es, en el fondo, la parte fundamental que va a decidir a terceros a invertir su dinero. Si el rendimiento esperado es interesante y se sostiene coherentemente con los datos aportados por el resto del plan, es muy probable que alguien este dispuesto a aportar financiación.

La mayoría de los documentos que se detallan a continuación están normalizados, por lo que no debería ser un problema obtener un modelo para desarrollar.

Contenido

Plan de Inversiones

Si la empresa va a afrontar inicialmente una fuerte inversión del tipo que sea, conviene detallar al máximo en qué va a consistir esta inversión (maquinaria, instalaciones, licencias, etc.) y de dónde va a salir el dinero. Efectivamente como la empresa todavía no está en marcha, los fondos para estas inversiones deben salir del bolsillo de los promotores y de posibles inversores.

Un plan de inversiones detallado, justificado y con sentido común es una buena garantía, no sólo de obtener financiación, sino de garantizar el futuro de la empresa. Hay que tener en cuenta que no todo el capital inicial aportado se puede dedicar a las inversiones iniciales. Habrá que mantener una parte para financiar a los clientes que tardarán en pagar y para afrontar los pagos cotidianos hasta que el negocio empiece a generar dinero.

Previsión de Tesorería

Para una empresa es fundamental disponer de dinero en efectivo para funcionar. Esto todavía lo es más para una nueva empresa que difícilmente va a contar con crédito de proveedores y bancos. El instrumento para gestionar el dinero de la empresa es la Previsión de Tesorería.

En este documento hay que describir con todo detalle y precisión los cobros y los pagos que se van a realizar mes a mes en la empresa. Hay que distinguir claramente los cobros de los ingresos y los pagos de los gastos. Si compramos una mesa de oficina en Enero pero acordamos pagarla en Marzo, en la previsión de tesorería el pago se anotará en Marzo aunque el gasto se devengue en Enero. Esto es muy importante, pues, contrariamente, aunque la empresa logre realizar sus ventas en el primer mes de actividad puede resultar que no cobre el dinero hasta

meses después; pero durante esos meses debe seguir funcionando, es decir, gastando dinero.

La previsión de tesorería va a ser el documento que convenza a bancos y prestamistas de que la empresa va a poder, no sólo, hacer frente a sus pagos mensuales, sino también al pago de intereses por el capital prestado.

La previsión de tesorería es el documento que el emprendedor debería colgar en la cabecera de su cama, pues un descuido en este punto puede llevarse por delante todo el proyecto.

Previsión de Pérdidas y Ganancias

La cuenta de Pérdidas y Ganancias es otro documento contable básico -y de hecho, obligatorio- en una empresa. En ella se describen todos los gastos que va a soportar la empresa y todos los ingresos que va a generar. Se debe realizar una previsión mensual de ingresos y gastos para el primer año. Para los dos o tres años siguientes bastará con una previsión anual.

Con la relación de ingresos y gastos es fácil calcular el beneficio esperado. Es importante no engañarse en este punto. Una empresa -sobre todo si empieza- no va a generar beneficios necesariamente desde el primer año. Si se prevé que el primer ejercicio se va a cerrar con pérdidas, esto se debe reflejar en esta previsión. Sin embargo, hay que tener muy claro cómo se van a recuperar esas pérdidas en los posteriores ejercicios.

Lo importante es mantener una coherencia global en todo el proyecto y sostener las afirmaciones que se hagan con datos lo más objetivos posibles.

Previsión del Balance de Situación

El Balance de Situación es otro documento contable de uso generalizado que presenta la situación patrimonial de la empresa. También hay que realizar una previsión, mensual para los primeros doce meses y anual para el resto de ejercicios.

Hay que realizar una previsión de cómo estará compuesto el activo de la empresa: qué parte estará inmovilizado en maquinaria, instalaciones, etc., qué parte estará en manos de clientes que aun no han pagado, qué parte se retendrá en la tesorería de la empresa. También hay que detallar como se desglosa el pasivo de la empresa, fundamentalmente, qué grado de endeudamiento externo se va a alcanzar y si es una deuda a corto o a largo plazo.

El Balance aporta una idea de cómo y en que se ha invertido el dinero que ha entrado en la empresa, bien por aportaciones de los socios e inversores, bien por la propia generación de recursos en las operaciones de la empresa.

Análisis del punto de equilibrio

Se llama punto de equilibrio al volumen de ventas necesario para cubrir todos los costes de la empresa en un ejercicio. Para un volumen de ventas superior se tendrán beneficios, para un volumen inferior se cerrará con pérdidas.

Si bien el cálculo del punto de equilibrio es complejo, entre otras cosas por la dificultad de anticipar los costes variables que se van a producir, hay que hacer un esfuerzo para obtener un valor lo más correcto posible.

De hecho, independientemente del valor exacto que puede tener el punto de equilibrio, su análisis va a proporcionar al emprendedor un profundo conocimiento de la estructura de costes de la empresa. Habrá que detallar cuáles serán los costes fijos -aquellos que se van a producir independientemente del volumen de ventas o

producción- y cuáles serán los costes variables -es decir, relacionados directamente con las unidades producidas-. Como norma general hay que tender a reducir los costes fijos y substituirlos por variables; aunque como toda buena norma general siempre se debe dudar de que sea de aplicación en nuestro caso particular.

Política de aplicación de beneficios

Finalmente, también conviene dejar claro frente a socios e inversores como se va a remunerar al capital invertido en la empresa. Cualquier inversor verá con buenos ojos una estrategia de reinversión de los beneficios generados, aunque no lo verá así indefinidamente: si invirtió dinero es para obtener un beneficio, más a medio plazo que a largo.

Conviene prever qué hacer con los beneficios que se van a obtener, y desde luego, qué se va a hacer en el caso de que las pérdidas superen las previsiones.

Plan de Organización

Objetivo

El objetivo del Plan de Organización es doble. Externamente, se trata de demostrar que el equipo promotor del proyecto está capacitado para afrontar y sacar adelante la nueva empresa. Internamente, se trata de asignar las distintas responsabilidades a las distintas personas que van a trabajar en la empresa.

Muchos proyectos han fracasado por el hecho de no haber establecido claramente las responsabilidades de cada miembro y por no haber adoptado una organización profesional desde el primer momento. Este aspecto de la empresa puede generar muchas tensiones entre el equipo emprendedor. Sin embargo, es bueno discutirlo antes sobre el papel pues siempre será mejor que discutirlo con la empresa en marcha y con problemas apremiantes que hagan aumentar la tensión.

Contenido

Socios y forma legal

Aquí es donde se describe con detalle quiénes serán los socios de la empresa y que aportaciones van a realizar. También es momento de dejar claro qué socios van a trabajar en la empresa y cuáles serán meros capitalistas. Cualquier otro pacto o acuerdo entre los socios -sobre todo si no va a constar en los estatutos de la sociedad- debe procurar discutirse en este momento.

También hay que decidir qué forma legal se va a dar a la sociedad. Esto puede variar según la legislación del país donde se ubique la empresa. Además la correcta elección de la forma de la sociedad puede tener importantes repercusiones a nivel de responsabilidad de los socios y de cargas fiscales. Conviene pues consultar con un experto que aconseje la mejor forma social de acuerdo con los objetivos globales de la empresa y los objetivos personales de los socios. Incluso en el caso de un único socio, pueden existir distintas modalidades de constituir la empresa que deben estudiarse.

Finalmente, es importante pensar que es preferible que una empresa no llegue a nacer por discrepancias de los futuros socios antes de crearla, a que deje de funcionar por discrepancias de los socios después de crearla.

Delimitación de las responsabilidades

Debe quedar bien claro al poner en marcha una empresa sobre quien recaen las distintas responsabilidades que requiere una empresa. Esto es independiente del número de socios pues incluso en el caso de un único emprendedor, siguen existiendo distintas áreas que atender con distintos objetivos que alcanzar.

Hay que detallar quién se va a hacer responsable del marketing, de la producción, de las finanzas etc. Hay que identificar que áreas de la empresa no tienen una persona con las habilidades necesarias para hacer que se desarrolle convenientemente. Se deberá tratar de encontrar un experto externo que asesore al equipo en esa área o incluso buscar un nuevo socio o emplear a alguien con habilidades en ese campo.

Para realizar esta tarea es muy útil dibujar un organigrama para poner de manifiesto las distintas responsabilidades existentes en la empresa. Aquí habrá que asignar un responsable a cada función (si bien se pueden asignar varios responsables, esta parece la mejor manera de, en el fondo, no asignar ninguno).

Personal

Hay que indicar qué personal va a ser necesario para operar la empresa y cómo se va a conseguir. Hay que decidir que políticas de reclutamiento se van a seguir, de formación, de promoción, de incentivos, etc.

Es importante conocer los aspectos legales de la contratación de trabajadores y las cargas sociales que esto implica. En todo momento debe procurarse la máxima flexibilidad para ir adaptando la empresa a su propio ritmo de crecimiento.

Asesores externos

Si se detecta la necesidad de contar con el consejo de expertos externos, debe quedar esto reflejado en el plan indicando la relación que estos expertos van a tener respecto a la empresa: consultores, miembros del consejo, etc.

Plan de Puesta en Marcha

Objetivo

El objetivo del Plan de Puesta en Marcha es describir qué pasos se van a dar, en qué orden y en qué fechas, para poner en marcha el nuevo negocio.

Contenido

En esta sección se enumeran todos los pasos previos a la puesta en marcha "oficial" de la empresa. Es aquí donde se describen los trámites legales previos a la apertura del negocio, las compras y gastos de constitución, etc.

- **Estudios y desarrollos previos**

Puede ser conveniente antes de poner en marcha la empresa realizar algún estudio específico (p.e. del mercado) o realizar algún desarrollo técnico previo. Estos procesos deben estar descritos indicando lo que se espera de ellos y las acciones a tomar en función de los resultados obtenidos, incluso decidiendo abortar la creación de la empresa.

- **Obtención de subvenciones**

Si se necesita alguna clase de subvención o ayuda pública para llevar adelante el proyecto, también conviene tenerlo muy en cuenta y, sobretodo, prever aquellas acciones que se tomarán en el caso de problemas en la obtención de las ayudas.

- **Trámites de constitución**

Constituir una sociedad de carácter mercantil conlleva un proceso legal en muchos casos laborioso y molesto para el emprendedor. Se deben tener claros los pasos que hay que dar pues omitir alguno de ellos puede hacer que el emprendedor se encuentre con problemas legales una vez la empresa esté ya en marcha.

Al igual que para elegir la forma social, es conveniente consultar con algún experto cuáles son los trámites para constituir la sociedad que se ha decidido crear. Resulta práctico anotar todos los pasos a dar para seguirlos de forma sistemática.

Esto también va a permitir conocer los gastos de constitución de la sociedad que, según la forma legal elegida, pueden ser importantes (o como mínimo, podrían haberse dedicado a otras labores) y los gastos legales que comporta la misma sociedad (tasas, impuestos, etc.) así como las obligaciones formales a las que estará sometida (registro mercantil, hacienda pública, etc.)

Plan de Contingencia

Objetivo

El objetivo del Plan de Contingencia es prever una salida razonable en caso de producirse alguna situación que haga inviable el proyecto.

Contenido

En todo Plan de Empresa no debería faltar un análisis de las posibles situaciones que pueden producirse en la empresa y que pongan en peligro su supervivencia. En este caso es bueno tener previsto que se va a hacer con los activos de la empresa.

A veces, simplemente, los emprendedores acuerdan que si no se alcanzan unos objetivos determinados en un cierto periodo de tiempo, lo más sensato es desinvertir del proyecto y dedicarse a otras actividades. Estas soluciones deben estar previstas para no agravar más la situación en momentos difíciles.

- **Salida de socios**

Una situación, que se da en la mayoría de las empresas que empiezan con varios socios, es que tarde o temprano alguno de ellos va a abandonar el proyecto

por las razones que sea. Otras veces, sencillamente, el inversor profesional que entró en el proyecto ha cumplido con sus objetivos y quiere liquidar su participación en la empresa. Haber determinado con anterioridad cómo resolver estas cuestiones ahorrará mucho tiempo y energías a todas las partes implicadas.

- **Liquidación**

Existe una posibilidad, pequeña si se quiere, de que la nueva empresa no tenga éxito. Será muy práctico decidir de antemano bajo que condiciones se va a liquidar una empresa. Además, si las inversiones iniciales han sido cuantiosas, hay que tener previsto un mecanismo de liquidación para recuperar la mayor parte del dinero invertido.

Además, es probable que los socios hayan avalado los créditos de la empresa con su responsabilidad personal y, si los resultados han sido francamente malos, el peso de las deudas recaerá sobre su patrimonio personal. Un análisis de estas situaciones no está de más al realizar un Plan de Empresa.

4) Ejecución

La ejecución consiste en realizar, hacer o ejecutar lo que se estableció en la planificación sobre la base de resultados obtenidos en la investigación. Sin embargo esta es la etapa fundamental y principal que da sentido a todo lo anterior y el criterio de pautas de validez o de lo planificado y de la capacidad de utilizar operativamente, los datos e información obtenida en la investigación. No se trata de consideraciones teóricas ni de formulación de principios esta etapa esta consagrada a la puesta en marcha de los diferentes proyectos elaborados de cara a alcanzar los objetivos propuestos.

5) Evaluación

Esta fase consiste en utilizar una serie de procedimientos destinados a comprobar si se ha conseguido o no los objetivos propuestos; se realiza en dos momentos:

- A lo largo de la realización del proyecto(momento permanente), realizando análisis comparativos entre los resultados logrados y los esperados (momento final)

Los aspectos a evaluar son:

- los objetivos del programa. En que medida se alcanzaron y cuales son las razones del éxito y fracaso.
- El procedimiento utilizado
- Estructura organizativa, lo que implica la organización responsable de la ejecución en aspectos como: formas y mecanismos para la toma de decisiones naturales y de contenido de la comunicación, sistema de control, costo de funcionamiento, opinión de los beneficiarios del programa, ya que ellos son receptores del programa es necesario considerar sus puntos de vista, esta actividad es de gran utilidad para implementar cambios en la medida que sea necesario, respecto al procedimiento, técnicas etc.
- Los criterios de evaluación para medir los resultados se reducen a:
 - Logros, en donde se mide los efectos que produjo el programa
 - Eficiencia o productividad del programa
 - Calidad
 - Persistencia, en el caso que pretenda modificar o cambiar actitudes, hábitos, que generalmente pueden evaluarse en periodos a largo plazo.
 - Impacto, ponderación con la magnitud total del problema relacionado.

Análisis del perfil real.

Al realizar nuestra investigación procedimos a plantearnos una serie de objetivos, los cuales a través del trabajo se han desarrollado, es el caso ahora del perfil que se encontró de los trabajadores Social que les interesa emprender en el transcurso de su formación. explorar y emprender algunas de las áreas que le interesen ejercer en la ciudad de Uruapan y que se analiza en al hacer una explicación acerca de lo que es un emprendedor lo cual nos sirve para hacer comparación y dar un aporte mas veraz y significativo para todo el futuro Trabajador Social que le interese las diferentes áreas.

Podemos así ver que primeramente aun se puede lograr un mayor avance dentro de las áreas de Trabajo Social. Tal como es el de poder manejar talleres para que los alumnos se lleguen a familiarizar sobre como emprender algunas de las empresas que les interese abrir dentro de la ciudad de Uruapan. Y para esto podemos contar con una institución llamada DESEM que significa Desarrollo Empresarial Mexicano de Uruapan. Donde esta institución nace en 1997, gracias al trabajo incesante de una gran emprendedora quien que con pocos esfuerzos y el apoyo de las oficinas de DESEM, Consejeros Nacionales, compañeros de otros centros en la republica Mexicana crean el centro anteriormente mencionado.

Este programa inicio en operaciones el 24 de febrero del 2001 y es promovido en instituciones del nivel medio y superior. Y una de las misiones que tienen es ser una organización educativa que impulsa y fortalece la formación del niño y jóvenes uruapenses, fomentando en ellos el espíritu emprendedor, la capacidad de innovación y la toma de decisiones a través de programas que promueven una educación económica.

Para poder participar se lleva acabo programas a las escuela teniendo acceso o materiales didácticos innovadores y emprendedores. Donde el alumnos

se enriquece en el intercambio con otras instituciones, empresas y organizaciones sin fines de lucro, y llevan la experiencia en sus hogares.

Los programas que se manejan cuentan con actividades de seguimiento que permite al docente complementar los temas del curso con las distintas áreas de enseñanza curricular.

Las instituciones educativas se benefician del intercambio y trabajo en conjunto con las empresas de su comunidad, teniendo la oportunidad de realizar alianzas con ellas y fomentando los lazos entre la comunidad educativa y la empresarial.

Los niños y jóvenes dentro de los programas del sistema pueden participar como miembros activos, inscribiéndose en ellos o bien como voluntarios en la impartición de otros cursos que brindan su servicio social en DISEM Uruapan. Entre estos programas que se manejan es el de:

Programa de jóvenes emprendedores

Programa de simulación

Programa de extensión

Programa de apoyo comunitario.

Lo que podemos ver que cada uno de los alumnos de la carrera de Trabajo Social puede participar en programas enfocados así el emprenderse en algunas de las áreas de intervención.

Bibliografía

- 1.-Union de universidades de América latina,"censo universitario latinoamericano 1983", Secretaria general de la UNAM de México,1985.
- 2.-Gutierrez, G, "Nuestra historia", en revista "Extensión" Uruapan, Mich, 1991
- 3.-Anaya R, Discurso de bienvenida a estudiantes universitarios, Inedito, Uruapan .Mich, 1991.
- 4.-Anaya,R, Discurso "la Misión del Don Vasco"
- 5.-Discurso de bienvenida a profesores Universitarios i nedito, Uruapan, Mich, 1991.
- 6.-Valero, Chávez Aída, Manual de Trabajo Social, 1996, pag.9-38.
- 7.-Teran Trillo,Margarita, Perfil profesional de Trabajo Social en el area de salud
- 8.-Ander-Egg,Ezequiel Que es el Trabajo Social, Humanista,Buenos Aires,1985. p.206.
- 9.-Herrera Loyo, Angelica,Trabajo Social en Empresas ENTS-UNAM,!994 P.2-3
- 10.- Galeana de la O. Silvia Modelos de promocion Social en el Ddistrito Federal. ENST-UNAM.1996, p.5.
- 11.-Schateingart, Martha y D. Andre lucianos,Gestion local y medio ambiente, colegio de Mexico.1991 p.7.
- 12.-Domingo rito Maldonado, Extencion No 163,2001.
- 13.-Revista de Trabajo Social No 26.2002.
- 14.-E.Mail UDv.ulter-n et,2002.
- 15.-Moreno Macias Nasarea.(Coordinadora)Reyes Vidales Gabriela, (asesora),Reyes Pérez Norma.(Asesora)Ramírez Aviña Esmeralda(asesora)Navarra Lucatero Rosa Cecilia(asesor)"Equipo de practica Comunitaria",Escuela de Trabajo Social de la Universidad Don Vasco.
- 16.-Guillen Loera Laura, (Coordinadora).Santoyo Adriana (Asesora), MartínezGabriela,(Asesora).Equipo de p ractica Institucional,Escuela de Trabajo Social.
- 17.- Encuentro emprendedor" ITESM, Ediciones Encuentro emprendedor, año 1, No1, fecha Agosto '92.

- 18.-Encuentro Emprendedor", ITESM, Ediciones Encuentro Emprendedor, año 2, No 6, fecha de Dic-Feb 93-94.
- 19.-Encuentro Emprendedor", ITESM, Ediciones Encuentro Emprendedor, año 2, No 7, Fecha Mar-May'94.
- 20.-Encuentro Emprendedor", ITESM, Ediciones Encuentro de emprendedor, Año 2, Fecha de May-ago'94.
- 21.-**Emprendedores al servicio de la pequeña y mediana empresa**", UNAM, calidad Académica FCA, VOL. VII, No 21, Fecha de May-Jun'93.
- 22.-Andrew J. Dubrin, "Liderazgo" fácil PRENTICE may, México,1999.
- 23.- Andrew J. Dubrin, "Liderazgo" fácil PRENTICE may, México, 1999.
- 25.-Reyes Ponce, Agustín Administración de Empresa.
- 26.- Reyes Ponce, Agustín Administración de Empresa.
- 27..-Areas Galicia, Fernando"Administración de recursos Humanos, México.1975.
- 28.- Áreas Galicia, Fernando"Administración de recursos Humanos, México.1975.
- 29.-Koot O'Donnell y Wehrich "Elementos de Administración" México, 1975.
- 30.-Reyes Ponce Agustín "Administración de empresas en México.
- 31.-Lucas Ortueta, Ramón"Organización Científica de las empresas, México.1969.
- 32.-Dubin Robert "las relaciones Humanas en la Administración.
- 33.-Koonz' Donnell y Wehrich. "Elementos de Administración".

ANEXOS

"OPERALIZACION DE LA HIPÓTESIS"

Las necesidades de formación académica que presentan los alumnos, lo cual les permite emprender y establecer una relación entre teoría y práctica.

Variable Dependiente

Variable Independiente

Necesidades de la formación académica

Lo cual les permite emprender y establecer una relación entre teoría y practica

<i>Matrías teóricas y practicas</i>	<i>Perfil de Ingreso</i>	<i>Especialidades laborales</i>	<i>Áreas de intervención</i>	<i>Funciones que desarrolla</i>	<i>Perfil de Egreso</i>
*Teoría Economía	*Sensible	*Empleados	*Salud	*Investigación	*Emprendedor
*Teoría Social	*Sociable	*Laborar en la ciudad	*Educación	*Diagnostico	*Motivador
*Desarrollo histórico T.S.	*Adaptable	*Dónde residen	*Empresarial	*Programación	*Instructor
* Situación Internacional	*Rel. Para comunicarse	*Tener las presta- ciones de ley	*Jurídico	*Capacitación	*Liderazgo
*Análisis del Estado Mexicano	*Rel. Humanas	*Que los capaciten	*Comunitario	*Orientación	*Objetivos
*Necesidades y problemas Soc.	*Trabajo en equipo		*Asistencial	*Gestión	*Conocimientos
*Lógica y epistemología	*Participativo	*Aprendizaje Practico	*Educ. Especial	*Organización	Generales:
*Teoría de T.S. Comunitario	*Emprendedor		*Ecología	*Promoción y difusión	*Responsables
*Teoría Social 2	*Vocación	*Aplicación de la teoría	*Promoción Socia	*Evaluación	*Manejo de gpos.
*Teoría Económica 2	*Espíritu de Servicio		*Ejecución	*Sistematización	*Creatividad
*Situación Contemporánea	*Solidario				*Ortografía
*Política Social	*Analítico				*Actualización
*Población y medio Ambiente	*Liderazgo				*Titulación
*Investigación Social	*Propositivo				*Especialización
*Diseño de material didáctico					
*Teoría de grupos y T.S.					
*Teoría social 3					

- *Problemática Rural
- *Bienestar Social
- *Psicología Social
- *Estadística Aplicada a la inv.
Social 1
- *Investigación Social 2
- *Inglés
- *Trabajo social en la atención
Individualizada.
- *Problemática urbana
- *Plantación y Desarrollo Social
- *Derechos Humanos
- *Psicología del desarrollo Humano
- *Estadística aplicada a la investigación social 2
- *Programación social 2
- *Practica comunitaria 1
- *inglés
- *Procuración y administración de justicia
- *Desarrollo regional
- *Salud Pública
- *Identidad y cultura
- *Educación Social
- *Organización y Promoción Social
- *Administración Social
- *Practica comunitaria 2
- *inglés
- *Situación jurídica de la familia
- *Familia y vida cotidiana
- *Salud mental
- *Comunicación Social
- *Análisis institucional

*Evaluación de Proyectos sociales

*Practica comunitaria 3

*Ingles

*Practica comunitaria

*Seminario de tesis

*Seminario de Sistematización

*Talleres de especialización por área de

La practica institucional.

*Ingles

*Practica Institucional 1

*Seminario de tesis 2

*Ingles

*Computación

*Practica Institucional 2

*Seminario de tesis 3

*Sistematización 2

*Ingles

*Computación

Cuestionario 1

Objetivo: **Identificar las necesidades de formación académica**

DATOS GENERALES

Nombre: _____ Sexo: _____

Fecha de nacimiento: _____ Edad: _____

Estado Civil: _____ Semestre: _____ Lugar de procedencia: _____

Domicilio: _____
Calle _____ No _____ Colonia _____

OCUPACIÓN

Trabajas _____ Estudias _____ Ambas _____

1.- ¿De que materias que estas cursando, cuales consideras mas importantes para tu formación (menciona 3)

2.- ¿Consideras que las materias prácticas son:

- a) Muy importantes b) Importantes c) Igual que todas d) Sin importancia

3.- ¿Las materias que se te imparten responde a las necesidades actuales?

Si _____ No _____ Porque: _____

4.- ¿Desde tu punto de vista que materias propondrías que se te impartiera extracurricularmente

1.- _____ 2.- _____ 3.- _____

4.- _____ 5.- _____ 6.- _____

5.- ¿Por qué motivos ingresaste a esta carrera?

- a) Porque no alcancé lugar en otra escuela
- b) Por indecisión
- c) Por problemas personales
- d) Por no estar en mi casa
- e) Para no trabajar
- f) Por vocación
- g) Porque esta carrera llena mis expectativas

- h) Por invitación
- i) Para tener amigos y amigas

6.- ¿Que características consideras que debe tener un trabajador Social?

Si _____ No _____ Porque: _____

7.- ¿Te encuentras laborando actualmente como Trabajador Social?

Si _____ No _____ Porque: _____

8.- ¿En que nivel te encuentras o que puesto?

- a) jefe de departamento b) Trabajador Social c) Supervisor d) otro

9.- ¿Qué prestaciones Tienes?

- a) Aguinaldo
- b) Reparto de utilidades
- c) Vacaciones
- d) Horas Extras
- e) Seguro social
- f) Pensiones
- g) Prestaciones al salario
- h) Días Festivos

10.- ¿Que horario?

- a) Diurno b) Mixto c) Nocturno

11.- ¿Qué expectativas específicas tienes de la carrera de Trabajo social?

- a) Superación
- b) Trascendencia
- c) Estabilidad Económico
- d) Servicio
- e) Seguir Estudiando
- f) Ninguna

12.- ¿Estas satisfecho con tu carrera?

a) Si b) No Porque: _____

21.- ¿Actualmente te sientes motivado para ejercer esta profesión?

- a) Mucho b) Regular c) Nada

22.- ¿Para ti que es emprender?

-
-
- a) aplicar b) realizar c) llevar cabo d) Iniciar e) Tomar iniciativa

23.- ¿De acuerdo a tu opinión un Trabajador Social debe ser emprendedor?

- a) Si b) No Porque: _____

24.-Para ti un emprendedor

- a) Nace b) Se hace c) Ambas

25.- ¿Dentro de tus compañeros consideras que tienen las características de emprendedor?

- a) Confianza así mismo
- b) Optimista
- c) Responsable
- d) Innovadores
- e) Tolerante
- f) Independencia
- g) Concentración
- h) Creativos
- i) Orientación al éxito
- j) Tomar riesgos calculados
- k) Versátiles
- l) Gustan dirigir
- m) No temen al enfrentamiento
- n) No son conformistas
- o) Planean
- p) Creen en el éxito
- q) Son competitivos
- r) Don de mando
- s) Inteligencia General
- t) Confianza en si mismo
- u) Buenas relaciones interpersonales
- v) Motivación y energía
- w) Tenacidad
- x) Cultivar su autoestima
- y) Perspectivas a largo plazo
- z) Generan su propio trabajo

26 - Te consideras un lider

- a) Autoocrático b) Paternalista c) Burócrata d) democrata e) Excelencia

27.- ¿Si te sientes desmotivado por tu carrera que crees que te serviría para no tener esta actitud?

- a) Comunicarlo b) Quedarte callado c) No hacer nada

28.- ¿Consideras que tienes habilidades para ser instructor?

- a) Sí b) No Porque: _____
-

29.- ¿Qué crees que se necesite?

- a) Capacitación b) Talleres c) Clases

30.- ¿si se te presentara un problema o conflicto en tu trabajo que harías?

- a) enfrentarlo y darle solución b) rehuirle al problema c) Nada

31.- ¿te consideras una persona que se interesa trabajar con grupos dentro de las instituciones publicas o privadas y comunidades?

- a) Excelente b) Muy bueno c) Bueno d) Regular e) Malo

32.- ¿Consideras que un Trabajador Social tiene que ser creativo?

- a) Mucho b) poco c) nada

33.- ¿crees importante que el trabajador Social debe saber manejar computadoras en la actualidad?

- a) Sí b) No porque: _____
-

34.- ¿qué harías al momento de terminar tú practica institucional?

- a) Descansar
b) Titularse
c) Actualizarte mas
d) Trabajar
e) Otro _____

35.- ¿Cuándo te titules o egreses de la carrera piensa especializarte en alguna área de Trabajo Social

- Si No porque: _____
-

Cuestionario 2

Objetivo: Identificar las necesidades de formación académica

1.- ¿De los siguientes motivos señala por el cual ingresaste a esta carrera?

- Porque no alcancé lugar en otra escuela
- Por indecisión
- Por problemas personales
- Por no estar en mi casa
- Para no trabajar
- Por vocación
- Porque esta carrera llena mis expectativas
- Por invitación
- Para tener amigos y amigas

2.- ¿Que características consideras que debe llevar acabo o trabajar en ello para ser un buen trabajador Social?

- * Participativo * Creativo * Responsable * Sociable * Objetivo
- * Comunicarse * Humilde * Asistencial * Comprensivo

3.- ¿Qué expectativas específicas tienes de la carrera de Trabajo social?

- Superación
- Trascendencia
- Estabilidad económica
- Servicio
- Seguir estudiando
- Ninguna

4.- ¿Estas satisfecho con tu carrera?

- a) Sí b) No

5.- ¿Consideras la inducción se te proporcione la escuela al momento de entrar a la carrera?

- a) Excelente b) Bueno c) Regular d) Malo

7.- ¿Qué conocimientos requiere tener el estudiante al egresar?

- a) Teóricos b) Práctico c) Ambas

10.- ¿De los campos de acción donde interviene el Trabajador Social los consideras que son?

- a) Amplios b) Limitados c) Desconocido otro _____

11.- ¿Para ti que es emprender?

- a) aplicar b) realizar c) llevar cabo d) Iniciar e) Tomar iniciativa

12.- ¿De acuerdo a tu opinión un Trabajador Social debe ser emprendedor?

- a) Si b) No Porque: _____
-

13.- Para ti un emprendedor

- a) Nace b) Se hace c) Ambas

14.- ¿Consideras que existe similitud entre las características de trabajo Social y el emprendedor?

- a) Si b) No

15.- ¿De los siguientes aspectos cuales son los que te caracterizan como estudiante jerarquízalos?

- | | | | |
|-----------------------|------------------------------|-------------------------------------|------------------------------|
| ➤ Confianza así mismo | ➤ Orientación al éxito | ➤ Creen en el éxito | ➤ Motivación y energía |
| ➤ Optimista | ➤ Tomar riesgos calculados | ➤ Son competitivos | ➤ Tenacidad |
| ➤ Responsable | ➤ Versátiles | ➤ Don de mando | ➤ Cultivar su autoestima |
| ➤ Innovadores | ➤ Gustan dirigir | ➤ Inteligencia General | ➤ Perspectivas a largo plazo |
| ➤ Tolerante | ➤ No temen al enfrentamiento | ➤ Confianza en sí mismo | Generan su propio trabajo |
| ➤ Independencia | ➤ No son conformistas | ➤ Buenas relaciones interpersonales | |
| ➤ Concentración | ➤ Planean | | |
| ➤ Creativos | | | |

16.- ¿Crees que como estudiante, es importante la formación académica, se oriente al alumno?

- a) Búsqueda de empleo b) La creación de su propia empresa c) Ambas

17.- ¿Te consideras un líder?

- a) Autocrático b) Paternalista c) Demócrata d) Excelencia

18.- ¿Consideras que tienes habilidades para ser instructor?

- a) Si b) No

19.- ¿Qué crees que se necesite y se requiera?

- a) Capacitación b) Talleres c) Clases

20.- ¿Como te consideras en el Trabajo con grupos?

- a) Excelente b) Muy bueno c) Bueno d) Regular e) Malo

21.- ¿En que actividades has participado durante tu formación académica?

- a) Teóricas b) Prácticas c) Ambas otras _____

22.- ¿Te interesa participar en actividades escolares y extraescolares?

- a) Si b) No

23.- ¿Consideras importante trabajar en equipo en el transcurso de tu practica comunitario o institucional?

- a) Si b) No

24.- ¿A que problemas te enfrentas cuando trabajas en equipo?

- a) Desacuerdos b) Enemistades c) Rencores d) Venganza otros _____

25.- ¿Se te han presentado limitantes tanto en la escuela como en la práctica?

- a) Si b) No

26.- ¿Qué propondrías como estudiante de Trabajo Social para mejorar la preparación académica?

- a) Más comunicación b) Libertad de expresión c) Tiempo disponible
d) Integración Grupal e) otro: _____

27.- ¿Crees que requieras aspectos prácticos para ser competentes con otros profesionistas de otras carreras?

a) Si b) No porque: _____

28.- ¿Has llevado acabo la vinculación entre la teoría y la práctica?

a) Excelente b) Mucho c) Regular d) Nada

29.- ¿Qué harías al momento de terminar tu carrera?

- f) Descansar
- g) Titularse
- h) Actualizarte mas
- i) Trabajar
- j) Otro _____

30.- ¿Cuándo te titules o egreses de la carrera piensas especializarte en alguna área de Trabajo Social?

a) Si b) No